



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 00
F: 01 369 78 32
E: gp.mddsz@gov.si
www.mddsz.gov.si

STAREJŠI IN TRG DELA V SLOVENIJI

december 2016

KAZALO:

1	PREDGOVOR	3
2	DEMOGRAFSKE PROJEKCIJE IN POLOŽAJ STAREJŠIH	4
2.1	Demografske projekcije	4
2.2	Delovno sposobno prebivalstvo	4
2.3	Socialni položaj starejših prebivalcev	7
3	STAREJŠI IN TRG DELA	9
3.1	Delovna aktivnost	9
	Delovna aktivnost starejših	9
3.2	Oblike delovne aktivnosti starejših	10
3.3	Stroški dela starejših	11
3.4	Brezposelnost starejših	13
3.5	Upokojevanje	14
3.6	Izobrazbena struktura ter usposobljenost iskalcev zaposlitve	15
3.7	Zdravje starejših in delovno okolje	17
4	IZZIVI	19
4.1	Zdravo delovno okolje za vse generacije	20
4.2	Vseživljenjsko učenje	22
4.3	Ohranjanje starejših na trgu dela	25
4.4	Prehodi v brezposelnosti/iz nje	28
4.5	Vključevanje starejših v ukrepe trga dela in ukrepe aktivne politike zaposlovanja	36
	Ukrepi aktivne politike zaposlovanja	36
	Drugi ukrepi na trgu dela	38
4.6	Socialni položaj starejših	39
4.7	Institucionalni okvir	41
5	OZAVEŠČENOST IN INFORMIRANOST	44
6	SKLEP	46
7	VIRI IN LITERATURA	47
8	PRILOGE	50

KAZALO GRAFOV:

GRAF 1: PRIČAKOVANA ŽIVLJENJSKA DOBA ŽENSK IN MOŠKIH V SLOVENIJI V LETIH 2015–2060.....	4
GRAF 2: STRUKTURA PREBIVALCEV SLOVENIJE PO EUROPOP2013, STAROSTNA ODVISNOST STAREJŠIH IN INDEKS STARANJA	5
GRAF 3: DELEŽ STARIH MED 55 IN 64 LET MED DELOVNO SPOSOBNIM PREBIVALSTVOM	6
GRAF 4: DOLGOROČNE PROJEKCIJE JAVNIH IZDATKOV ZA SISTEME SOCIALNE ZAŠČITE, OSNOVNI SCENARIJ, SLOVENIJA	6
GRAF 5: RAZMERE MED AKTIVNIM IN NEAKTIVNIM PREBIVALSTVOM V LETU 2015 (LETNO POVPREČJE)	7
GRAF 6: STOPNJA DELOVNE AKTIVNOSTI V SLOVENIJI IN EU-28, 20–64 LET, V %	9
GRAF 7: STOPNJA DELOVNE AKTIVNOSTI V EU-28, 55–64 LET, V % (2015)	10
GRAF 8: POVPREČNI STROŠKI URE DELA (V EVRIH), 2015	12
GRAF 9: STOPNJA ANKETNE BREZPOSELNOSTI STAREJŠIH V STAROSTNI SKUPINI 55–64 LET, V %	13
GRAF 10: RAZLOGI ZA UPOKOJEVANJE V SLOVENIJI, 2011	14
GRAF 11: IZOBRAZBENA STRUKTURA DELOVNO AKTIVNIH PO STAROSTNIH SKUPINAH V SLOVENIJI, DECEMBER 2014.....	15
GRAF 12: BREZPOSELNI PO IZOBRAZBI, DELEŽ V %, DECEMBER 2008 IN MAJ 2015.....	16
GRAF 13: DELEŽ VKLJUČENIH V IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE V SLOVENIJI (V OBDOBJU ZADNIH ŠTIRIH TEDNOV), 2014, V %	16
GRAF 14: DELEŽ ANKETIRANIH, STAREJŠIH OD 55 LET, KI BI SVOJE DELO LAHKO OPRAVLJALI DO 60. LETA STAROSTI, PO DRŽAVAH IN PO SPOLU, 2015	18
GRAF 15: PRIJAVE V EVIDENCO BREZPOSELNIH IN DOTOK ZAHTEVKOV ZA STAROSTNO POKOJNINO	33
GRAF 16: BREZPOSELNE OSEBE, KI SO PRENEHALE PREJEMATI DENARNO NADOMESTILO ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI.....	33
GRAF 17: DELEŽ NOVIH UPOKOJENCEV GLEDE NA PREDHODNI STATUS	34
GRAF 18: DELEŽ PREJEMNIKOV STAROSTNE POKOJNINE, KI PO UPOKOJITVI NADALJUJEJO Z DELOM.....	35
GRAF 19: VKLJUČITVE STAREJŠIH V UKREPE APZ (PO ZUTD), 2008–2014	36
GRAF 20: JAVNI IZDATKI ZA PROGRAME AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA, 2012 ALI ZADNI RAZPOLOŽLJIVI PODATKI	38
GRAF 21: ŠTEVILO SVETOVALCEV ZRSZ IN ŠTEVILO BREZPOSELNIH NA SVETOVALCA	42
GRAF 22: STAROSTNA STRUKTURA PREBIVALSTVA SLOVENIJE NA DAN 1. 1. 2030 (SREDNJA VARIANTA PROJEKCIJ EUROPOP2013)	50
GRAF 23: DELEŽ ZAPOSLENIH ZA DOLOČEN ČAS MED ZAPOSLENIMI V DELOVNEM RAZMERJU V SLOVENIJI PO STAROSTNIH SKUPINAH, V %.....	52
GRAF 24: DELEŽ ANKETIRANIH, KI BI SVOJE DELO LAHKO OPRAVLJALI DO 60. LETA STAROSTI, PO DRŽAVAH, 2010 55	

KAZALO TABEL:

TABELA 1: ŠTEVILO UPRAVIČENIH BREZPOSELNIH OSEB DO PLAČILA PRISPEVKOV DO UPOKOJITVE (PU)	29
TABELA 2: STOPNJA TVEGANJA REVŠČINE GLEDE NA STAROST IN SPOL, SLOVENIJA, LETNO PO: STAROSTNE SKUPINE, SPOL, MERITVE, LETO	50
TABELA 3: REGISTRIRANE STAREJŠE BREZPOSELNE OSEBE PO DVEH STAROSTNIH RAZREDIH, POVPREČJE LETA	51
TABELA 4: ŠTEVILO NEZGOD PRI DELU GLEDE NA STAROSTNO STRUKTURO, SLOVENIJA, 2007–2014.....	52
TABELA 5: VZROKI PRIJAVE V EVIDENCO BREZPOSELNIH, STAREJŠI 50+	54
TABELA 6: BREZPOSELNE OSEBE, KI SO PRENEHALE PREJEMATI DENARNO NADOMESTILO ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI (DN)	55
TABELA 7: VZROKI ODJAVE IZ EVIDENCE BREZPOSELNIH, STAREJŠI 50+.....	55

KAZALO SLIK:

SLIKA 1: KONCEPT VZDRŽNEGA DELA	53
---------------------------------------	----

1 PREGOVOR

V Sloveniji se je v zadnjih 50 letih pričakovana življenjska doba podaljšala za dobrih 11 let - na več kot 77 let za moške in več kot 83 let za ženske. V prihodnjih 50 letih se bo pričakovana življenjska doba podaljšala še za šest ali sedem let. Pred 50 leti se je na 1.000 prebivalcev rodilo več kot 18 otrok, danes se jih komajda 10 ali z drugimi besedami skoraj 10.000 manj na leto. Gre za dva podatka, ki najbolj nazorno pokažeta kaj se bo z nami kot družbo dogajalo v prihodnjih 50 letih. Že danes je tako neovrgljivo dejstvo, da nas bo v prihodnosti vse manj in da bomo kot družba vse starejši.

Navedenih dejstev pa ne smemo vzeti preveč črnogledo. Gre nenazadnje za posledice tega, da smo kot družba in posamezniki vedno bolj zdravi, živimo bolje in dlje, kar so pravzaprav pozitivni premiki. Žal pa navedenih sprememb kot družba še nismo dojeli do te mere, da bi tem pozitivnim spremembam prilagodili tudi svoje zaznavanje, vrednote in odnos.

Ali je res primerno, da družba posameznike, ki so dopolnili recimo 50 let starosti, odrija na stranski tir? Ne nazadnje, glede na demografske podatke, niso dopolnili niti dveh tretjin svoje pričakovane življenjske dobe, v praksi pa poznamo primere, ko posamezniki krepko nad 70. letom tečejo na maratonih. Ko govorimo o mladih, se starostna meja postopoma dviguje, počasi bomo presegli starost 30 let. Pri starejših pa je, kot kaže, slika precej bolj statična - tako v glavah posameznikov kot v odnosu družbe kot celote.

Vse prepogosto se tako dogaja, da delavci po 50 letu z enim očesom že pogledujejo proti upokojitvi, delodajalci jih dojemajo kot breme in vanje ne vlagajo, družba jih razume kot nekoga, ki odžira delovna mesta mladim. Kaj pa, ko bo mladih preprosto premalo za zadovoljitev potreb vseh delodajalcev ali pa, ko se bodo pokojnine zaradi prezgodnjega odhajanja v pokojnino znižale pod vsakršno razumno višino, kaj, ko se bomo kot družba zavedli, da za nami ni množice mladih, ki bo poskrbela za našo mirno starost?

Športniki radi rečejo, da so meje zato, da se premikajo. Morda bomo kmalu dojeli, da je v hudomušni izjavi »petdeseta so nova trideseta« več resnice, kot bi si radi priznali. Namen tega dokumenta je predstaviti oceno stanja in napovedi, ki nas kot družbo čakajo pri soočanju z vse starejšimi zaposlenimi in trgom dela, ter izzive, ki jih moramo premagati, da bomo kot predstavniki dolgožive družbe res lahko uživali v pridobitvah sodobnega časa. Hkrati pa je tudi apel vladnim in nevladnim institucijam, delodajalcem in sindikatom in ne nazadnje apel posameznikom in celotni družbi, da s konstruktivnim dialogom v sodelovanju zastavimo ukrepe, ki bodo omogočili nadaljnji razvoj družbe v skladu z našimi željami in pričakovanji.

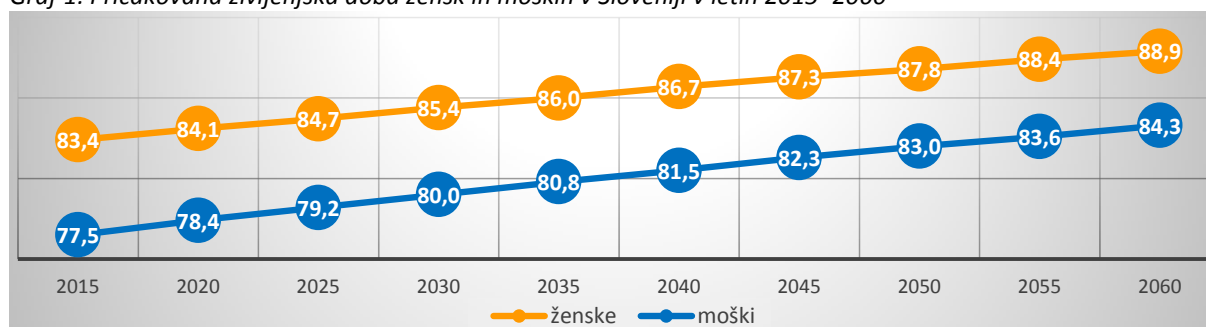
Pri pripravi dokumenta so ob mojih sodelavcih na ministrstvu sodelovali tudi številni drugi strokovnjaki, razprava se je pravzaprav začela že v sklopu priprave Bele knjige o pokojninah. Vsem, ki ste s svojim delom kakor koli prispevali k nastanku tega dokumenta, gre iskrena zahvala. Skupaj bomo poskusili premakniti meje.

2 DEMOGRAFSKE PROJEKCIJE IN POLOŽAJ STAREJŠIH

2.1 Demografske projekcije

Demografsko stanje in njegove pričakovane spremembe so pomemben del načrtovanja ukrepov na trgu dela.¹ Projekcije trendov sprememb števila in strukture slovenskega prebivalstva v naslednjih desetletjih napovedujejo zgolj minimalne spremembe v številu prebivalstva, a velike spremembe v starostni strukturi prebivalstva (EUROPOP2013²). Manjše število rojstev in daljša življenjska doba ustvarjata čedalje večji delež starejšega prebivalstva (glej priloga, graf 22).

Graf 1: Pričakovana življenjska doba žensk in moških v Sloveniji v letih 2015–2060



Vir: EUROSTAT, EUROPOP2013, [proj_13nalexp]

V Sloveniji se je pričakovano trajanje življenja ob rojstvu v zadnjih 50 letih podaljšalo za več kot 10 let. V naslednjih 50 letih se bo podaljšalo še za šest ali sedem let. Prebivalci, ki so danes stari nad 64 let, predstavljajo več kot **šestino** vsega prebivalstva Slovenije (18,4 %), v prihodnjih štirih desetletjih pa se bo ta delež povečal na **tretjino** (29,5 %). Prebivalci, stari 50–64 let, predstavljajo več kot petino vseh prebivalcev Slovenije. Ta starostna skupina še nikoli doslej ni bila tako pomemben del prebivalstva. Gre za del generacije, rojene v povojnem obdobju povečanega števila rojstev.³

2.2 Delovno sposobno prebivalstvo⁴

Struktura prebivalstva se spreminja v smer vse večjega števila starejših. Število delovno sposobnih prebivalcev se je v zadnjih letih začelo zmanjševati, kar je predvsem posledica prehajanja številčnejših povojnih generacij med starejše in nizke rodnosti od začetka 90. let dalje ter posledično manj 20-letnikov, ki prehajajo v to skupino. Po projekciji EUROPOP2013 naj bi bilo v obdobju 2016–2026 delovno sposobnih vsako leto v povprečju 10 tisoč manj, do leta 2060 pa naj bi jih bilo v primerjavi z letom 2013 skoraj 280 tisoč manj. V letu 2012 so delovno sposobni predstavljali slabi dve tretjini (64 %) vseh prebivalcev, ta delež pa naj bi se do leta 2060 zmanjšal na zgolj okrog polovico (50,5 %) vseh prebivalcev. Na drugi strani naj bi se delež starejših od 65 let povišal s 16,8 % v letu 2012 na kar 29,5 % vseh prebivalcev v letu 2060.

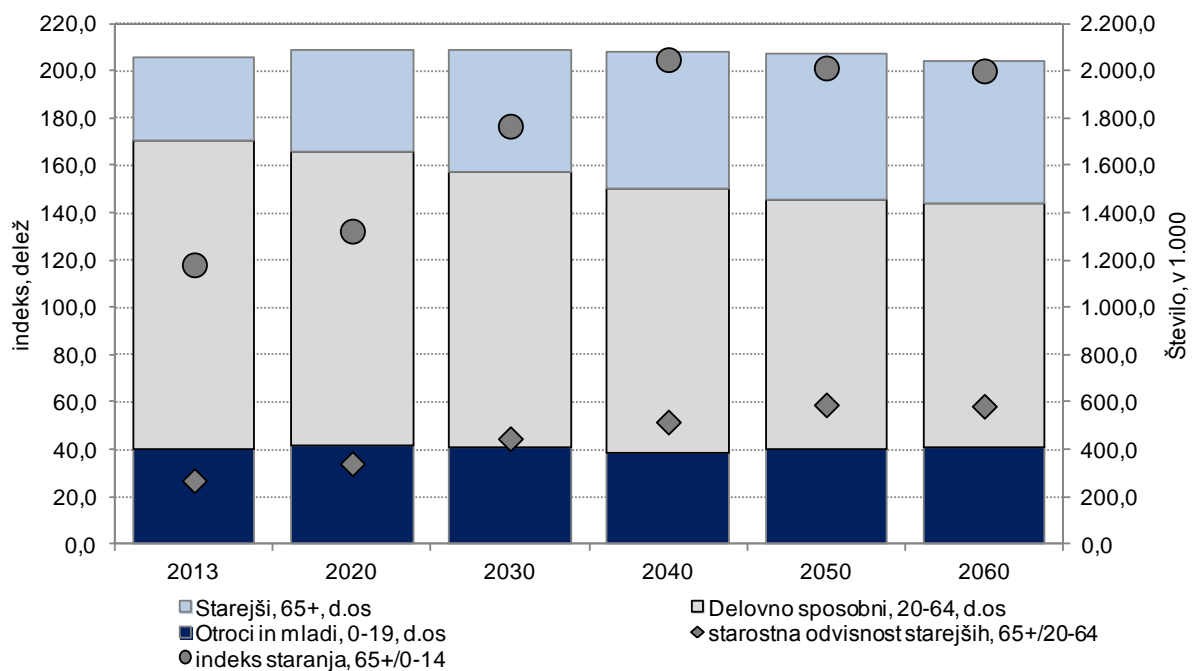
¹ Demografske projekcije, ki jih Eurostat objavi vsakih nekaj let, se uporabljajo pri izračunih Skupine za staranje (AWG), na najnovejše demografske projekcije Eurostata (objavljene v letu 2014) pa se veže tudi publikacija Aktivno in zdravo staranje za aktivno in zdravo rast – Analitsko poročilo DP3 projekta AHA.SI, 2015, po kateri so povzete spremembe in projekcije v nadaljevanju besedila.

² European Population Projections, leto 2013:
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/population-projections-data>.

³ Statistični urad RS (2013): Starejši na trgu dela, Ljubljana.

⁴ Delovno sposobno prebivalstvo so vse osebe, stare 15 let in več (SUR5).

Graf 2: Struktura prebivalcev Slovenije po EUROPOP2013, starostna odvisnost starejših in indeks staranja

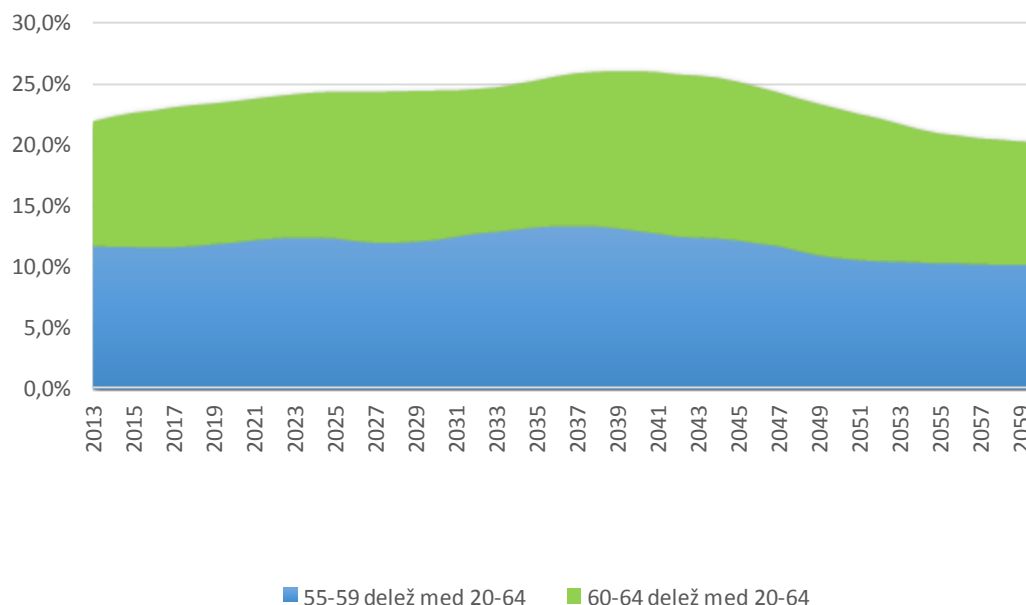


Vir: Eurostat, EUROPOP2013, preračuni UMAR

Z vidika tega dokumenta je zelo pomemben tudi delež starejših znotraj vse manjše populacije delovno sposobnih. Ta se bo po projekcijah EUROPOP2013 povečeval vse do leta 2040, ko bo z 22,6 % (podatek za 2015) narasel na več kot 26 %. Pri tem je treba upoštevati, da je v letu 2015 povprečna dejanska upokojitvena starost znašala 59 let, kar pomeni, da približno polovica populacije delovno sposobnih med 55. in 64. letom starosti zaradi upokojitve ni več vključena na trg dela. Upoštevajoč predloge iz Bele knjige o pokojninskem sistemu,⁵ je sklepati, da bo dejanska upokojitvena starost dosegla 64 let še pred letom 2030, ko bo delež delovno sposobnih, starih 55–64 let predvidoma znašal 24,4 %. Na podlagi podatkov o (pričakovani) upokojitveni starosti se bo tako delež starih med 59 in 64 let, ki sodelujejo na trgu dela, s približno 11 % delovno sposobnih v letu 2015 do leta 2030 več kot podvojil.

⁵ Bela knjiga o pokojninah (2016)

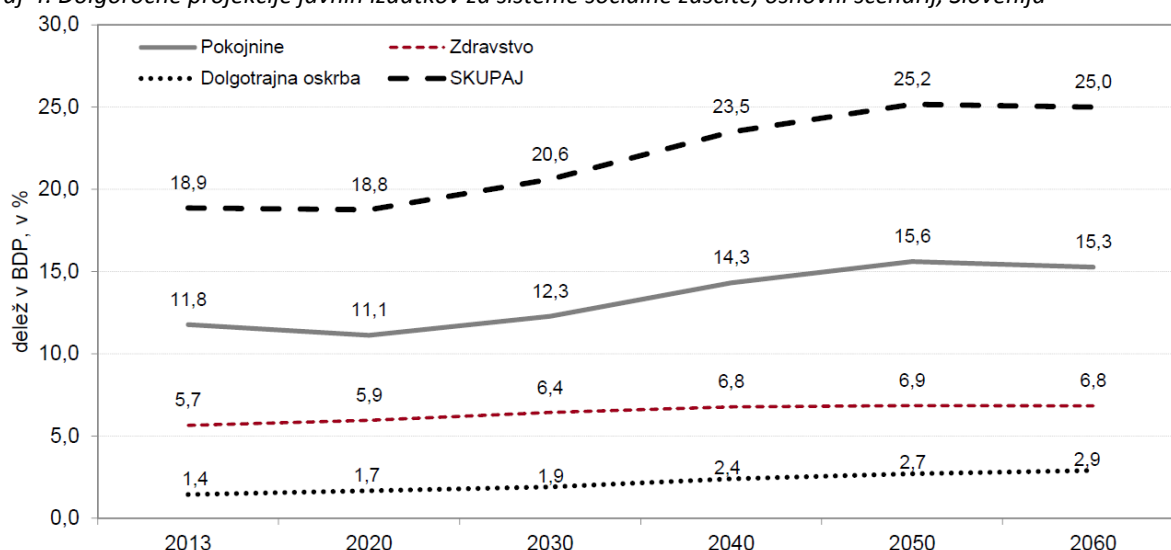
Graf 3: Delež starih med 55 in 64 let med delovno sposobnim prebivalstvom



Vir: EUROSTAT, EUROPOP 2013

Demografska gibanja, katerih posledica je spreminjanje starostne strukture prebivalstva, posredno vplivajo tako na gospodarsko rast kot na posameznikov socialni položaj. Zmanjševanje ponudbe delovne sile (zmanjševanje števila delovno sposobnih prebivalcev) v naslednjih desetletjih in spreminjanje njene starostne strukture lahko upočasnijo gospodarsko rast in vpliva na strukturo potrošnje. Ob ohranjanju sedanjih sistemov socialne zaščite bo manjše število delovno sposobnega prebivalstva omejevalo vire financiranja sistemov socialne zaščite, povečanje deleža starejšega prebivalstva pa bo povečalo javnofinančne izdatke, povezane s staranjem prebivalstva (predvsem izdatkov za pokojnine, zdravstvene storitve in storitve dolgotrajne oskrbe).⁶

Graf 4: Dolgoročne projekcije javnih izdatkov za sisteme socialne zaščite, osnovni scenarij, Slovenija



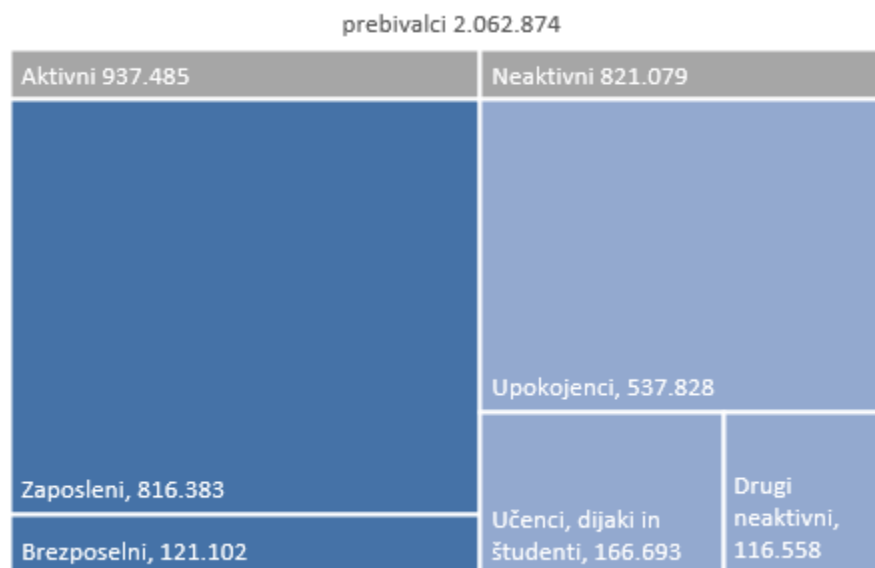
Vir: EK, UMAR 2016

⁶ UMAR (2016): Demografske spremembe ter njihove ekonomske in socialne posledice, maj 2016, stran 3.

Na trgu dela bo zmanjševanje števila delovno sposobnih prebivalcev v naslednjih desetih letih postalo omejitveni dejavnik za gospodarsko rast. Ob ohranjanju skromnih migracij tudi večja delovna aktivnost mladih in starejših ne bo zadostovala za pokritje potreb po večjem zaposlovanju zaradi krepitve gospodarske rasti.⁷

Tako spreminjajoča se demografska slika Slovenije odpira številna vprašanja in zahteva prilagoditve med drugim tudi na trgu dela, predvsem v smislu ustvarjanja pogojev, ki bodo omogočili boljše razmerje ne le med aktivnim⁸ in neaktivnim prebivalstvom, temveč predvsem med delovno aktivnimi⁹ in ostalim prebivalstvom.

Graf 5: Razmerje med aktivnim in neaktivnim prebivalstvom v letu 2015 (letno povprečje)



Vir: SURS, SI-STAT v 000

2.3 Socialni položaj starejših prebivalcev¹⁰

V zadnjih desetih letih se je v Sloveniji opazno povečala stopnja revščine aktivnega prebivalstva, še posebej brezposelnih (s 24,9 % v letu 2005 na 45,4 % v letu 2014), kar kaže močno odvisnost posameznikovega življenjskega standarda od njegove (ne)aktivnosti na trgu dela. Plačano delo zagotavlja dohodek in socialno vključenost ter pomembno oblikuje posameznikovo identiteto. NeprostoVOLjna izključenost s trga dela na drugi strani povečuje tveganje za revščino in socialno izključenost, ogroža posameznikovo identiteto in njegovo zdravstveno stanje. Stopnja izobrazbe, zaposlenost oziroma brezposelnost ter tveganje revščine so namreč pomembne socialne determinante zdravja.¹¹

⁷ UMAR: Demografske spremembe ter njihove ekonomske in socialne posledice, maj 2016, stran 5.

⁸ Aktivno prebivalstvo poleg delovno aktivnih po definiciji EUROSTAT-a vključuje tudi brezposelne osebe.

⁹ Stopnja delovne aktivnosti je definirana kot delež delovno aktivnih v % od delovno sposobnega prebivalstva. Kot zaposleni po definiciji EUROSTA-a se štejejo tiste osebe, ki so v zadnjem tednu (od ponedeljka do nedelje) opravljale kakršno koli delo za plačilo, dobiček ali družinsko dobrobit ali so imele status zaposlene ali samozaposlene osebe, čeprav niso delale. Stopnja aktivnosti prikazuje delež aktivnih prebivalcev (delovno aktivno prebivalstvo in registrirano brezposelne osebe) med vsemi prebivalci, starimi 15–64 let.

¹⁰ Starejši prebivalci od 50 let.

¹¹ Inštitut za varovanje zdravje v RS (2010): Zdravje v Sloveniji, marec 2010, Ljubljana, stran 25.

Vključenost starejših (od 50 let¹²) na trg dela je nizka, kar je predvsem odraz zgodnjega upokojevanja zaradi pogojev upokojevanja v skladu s prejšnjo zakonodajo invalidskega in pokojninskega zavarovanja. K temu pomembno prispevajo tudi: (i) nerazvito upravljanje z različnimi starostnimi skupinami v podjetjih; (ii) neprilagajanje delovnih mest starejšim delavcem in (iii) aktivna politika zaposlovanja in politika izobraževanja, ki ne spodbujata vseživljenjskega učenja v dovoljšni meri/ne dovolj učinkovito.¹³

Podatki ZRSZ kažejo naraščanje dolgotrajne brezposelnosti starejših od 50 let, med njimi od leta 2011 dalje upada delež prejemnikov denarnega nadomestila in se povečuje delež prejemnikov denarne socialne pomoči (glej priloga, tabela 3). Med vsemi registriranimi starejšimi brezposelnimi je le majhno število trajno nezaposljivih, pa tudi število začasno nezaposljivih je v zadnjih treh letih majhno in se zmanjšuje. To lahko pomeni, da je s spodbudami in hitro aktivacijo mogoče spodbuditi učinkovitejše vključevanje brezposelnih na trg dela.

Vzporedno s povečevanjem stopnje dolgotrajne brezposelnosti narašča tudi dolgotrajna revščina. Stopnja tveganja revščine v starostni skupini 50–64 se je v letu 2014 (zadnji podatki) dvignila na 14,7 % (2013: 13,3 %), število oseb v tej starostni skupini, ki živijo pod pragom tveganja revščine, je naraslo za 6.000 oseb, kar je največji prirast po letu 2010. V letu 2014 se je močno povečala tudi stopnja dolgotrajnega tveganja revščine starejših (50–64), in sicer s 5,8 % v letu 2013 na 8,4 % v letu 2014 (glej priloga, tabela 2).

Stropnik in Srakar (2015)¹⁴ ugotavljata, da sta stopnja tveganja relativne revščine med osebami, starimi 50 let in več (38 %), in pogostost subjektivnega občutenja revščine med tem prebivalstvom (22 %) v Sloveniji primerjalno¹⁵ med najvišjimi. Subjektivno občutenje revščine v tej starostni skupini je v skupini opazovanih držav višje le na Portugalskem.

Delež socialno izključenih (sestavljene kazalniki) starejših v Sloveniji je večji kot v povprečju EU-28 tudi, če primerjamo vse sedanje države članice. Stopnja tveganja revščine starejših v Sloveniji je višja od povprečja EU-28, predvsem pri starejših ženskah. Stopnja tveganja revščine starejših od 65 let močno presega stopnjo tveganja revščine prebivalstva, starega 18–64 let,¹⁶ vendar se je situacija v letu 2014 rahlo izboljšala. Število oseb, ki prejemajo denarno socialno pomoč, se zadnja leta povečuje v vseh starostnih razredih.¹⁷ V starostnih skupinah 55 let in več prevladujejo neaktivni prejemniki denarne socialne pomoči, delež tistih, ki so aktivni oziroma prejemajo k minimalnemu dohodku dodatek za aktivnost (vključenost v programe socialne aktivacije in programe APZ) po ZSVarPre¹⁸ je zelo majhen, vendar narašča.

¹² Definicija starejših ni poenotena in ni soglasja o tem, kako opredeliti starejšo osebo. SURS navaja (SURS, 2010), da v Sloveniji običajno uporabimo za razvrščanje prebivalstva v velike starostne skupine naslednje delitev: osebe, stare 0–14 let: »mladi«; osebe, stare 15–64 let: »delovno sposobni«; osebe, stare 65 let in več: »stari«. EUROSTAT po definiciji LFS (Labour Force Survey) opredeljuje stopnjo delovne aktivnosti starejših, kot delovno aktivnost starih od 55–64 let. V tem dokumentu med starejše štejemo tudi osebe starejše od 50 let (kar je jasno navedeno), zaradi posebnosti slovenskega trga dela (zgodnje upokojevanje, brezposelnost).

¹³ UMAR (2016): Demografske spremembe ter njihove ekonomske in socialne posledice, maj 2016, Ljubljana, stran 7.

¹⁴ Stropnik, N., Srakar, A. (2015): Tveganje relativne revščine in subjektivno občutenje revščine med prebivalstvom, starim 50 let in več, Ljubljana.

¹⁵ Primerjava je vključevala 14 držav članic EU: Švedsko, Dansko, Nizozemsko, Avstrijo, Belgijo, Francijo, Nemčijo, Italijo, Portugalsko, Španijo, Češko, Madžarsko, Poljsko in Slovenijo. Primerjava dostopna prek: http://www.share-slovenija.si/files/documents/prvi_rezultati_slovenija/Publikacija_IER_17.pdf.

¹⁶ Leta 2014 je bila stopnja tveganja revščine starejših od 65 let za 3,4 o. t. večja od tveganja revščine za starostno skupino 18–64 let; v povprečju EU je bilo tveganje revščine pri starejših za 3,3 o. t. manjše od tveganja revščine prebivalstva, starega 18–64 let (UMAR 2016).

¹⁷ Trbanc, M. (2015): Socialni položaj v Sloveniji 2014–2015, Inštitut RS za socialno varstvo, Ljubljana.

¹⁸ Zakon o socialno-varstvenih prejemkih – ZSVarPre (Uradni list RS, št. [61/10](#), [40/11](#), [14/13](#), [99/13](#) in [90/15](#)).

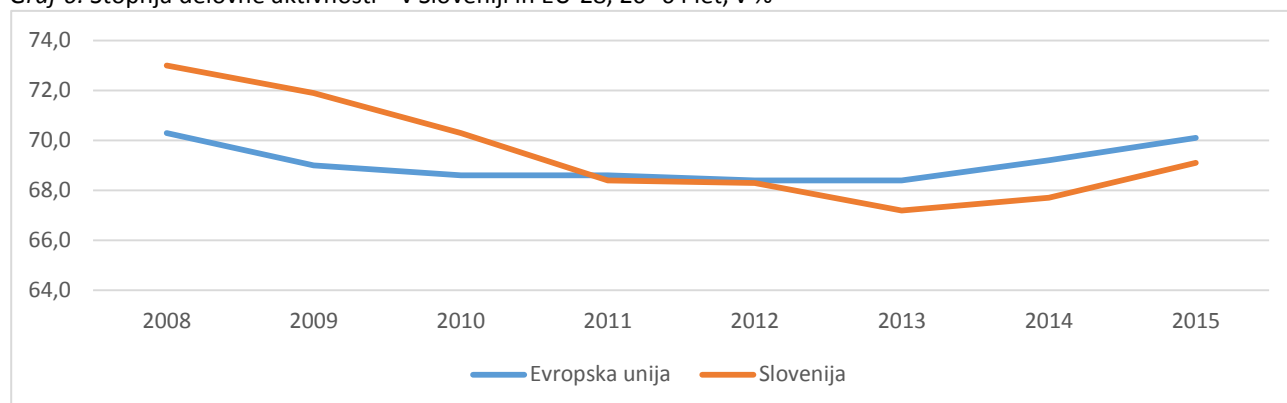
Med vsemi osebami pod pragom tveganja revščine je bil v letu 2014 največji, tj. 26-odstotni, delež upokojencev (18 % upokojene ženske in 8 % upokojeni moški). Glavni vir dohodkov starejših so pokojnine, ki pogosto ne dosegajo praga tveganja revščine. Leta 2015 je povprečna neto starostna pokojnina znašala 610 evrov.¹⁹ (prag tveganja revščine v letu 2014: 596 evrov). Omeniti je treba, da se je v letu 2014 glede na leto 2013 med vsemi skupinami oseb pod pragom tveganja revščine najbolj zmanjšal delež upokojencev (za 6 odstotnih točk).

3 STAREJŠI IN TRG DELA

3.1 Delovna aktivnost

Stopnja delovne aktivnosti v starostni skupini 20–64 let naj bi v skladu z usmeritvami Strategije EU 2020²⁰ v Evropski uniji (v nadaljevanju: EU) do leta 2020 dosegla 75 %. V času gospodarske krize je stopnja delovne aktivnosti v Sloveniji padla bolj kot povprečna stopnja delovne aktivnosti v EU-28. Kljub dobremu izhodiščnemu položaju (2008: Slovenija: 73,1 %, EU-28: 70,3 %) je bil padec stopnje delovne aktivnosti v Sloveniji izrazitejši, vendar se je v letu 2015 ta približala povprečju EU-28. Nekoliko drugačno sliko kaže trend stopnje aktivnosti,²¹ pri kateri je bila Slovenija sicer vse do leta 2010 prav tako nad povprečjem EU-28, potem pa je stopnja aktivnosti zelo upadla v letu 2011, ostala na podobni stopnji tudi v letu 2012, kar je verjetno posledica množičnega upokojevanja pred prvim, neuspešnim poskusom pokojninske reforme in pred sprejeto pokojninsko reformo, ki je stopila v veljavo leta 2013. Po letu 2013 je stopnja aktivnosti v porastu.

Graf 6: Stopnja delovne aktivnosti²² v Sloveniji in EU-28, 20–64 let, v %



Vir: EUROSTAT

Delovna aktivnost starejših

Slovenija ima eno najnižjih stopenj delovne aktivnosti starejših (55–64 let) v EU-28, v letu 2014 je ta znašala 35,4 %, v letu 2015 pa 36,6 % (ženske 30,5 % in moški 42,6 %), kar Slovenijo uvršča močno pod povprečje EU-28 (53,3 %). V času krize se je stopnja delovne aktivnosti starejših v Sloveniji povišala precej manj kot v povprečju EU-28, na kar je med drugim vplivalo dolgotrajno sprejemanje pokojninske reforme, ki je v zadnjih letih kar dvakrat sprožilo pospešeno upokojevanje pred uveljavitvijo reforme.²³

¹⁹ UMAR (2016): Demografske spremembe ter njihove ekonomske in socialne posledice, maj 2016, stran 12.

²⁰ Evropska komisija: Evropa 2020, Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast.

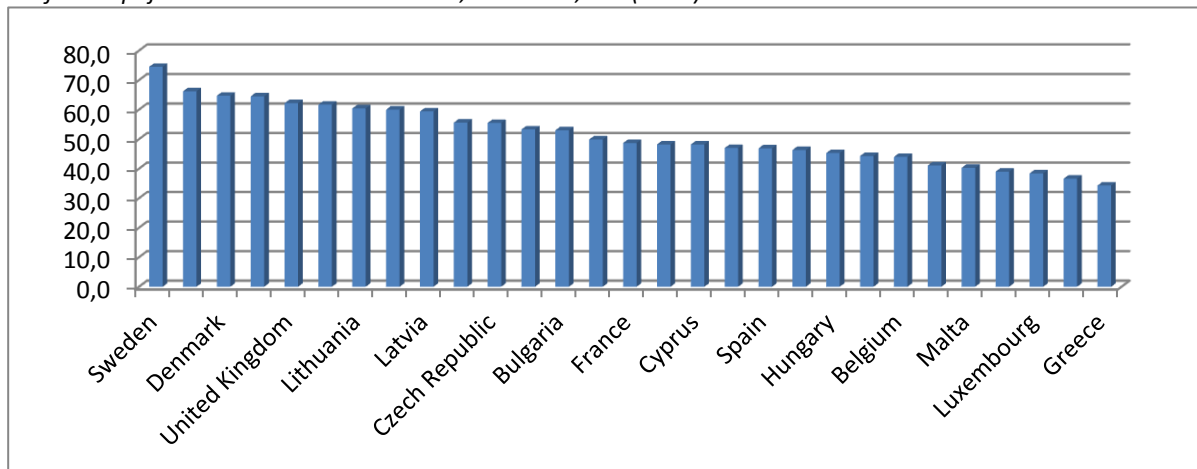
²¹ Stopnja aktivnosti je odstotni delež aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu (SUR5).

²² Stopnja delovne aktivnosti je definirana kot delež delovno aktivnega prebivalstva v % od delovno sposobnega prebivalstva (SUR5).

²³ UMAR (2015): Poročilo o razvoju, junij 2015, Ljubljana, stran 48.

Zelo podobno sliko kaže stopnja (ne)aktivnosti v tej starostni kategoriji. V Sloveniji je v starostni skupini 55–64 let v primerjavi z ostalimi državami članicami EU-28 delež neaktivnega prebivalstva najvišji. V letu 2014 je bilo med njimi več kot 85 % upokojenih.

Graf 7: Stopnja delovne aktivnosti v EU-28, 55–64 let, v % (2015)



Vir: EUROSTAT, EUROPOP2013

V skladu z navedenim so tudi priporočila mednarodnih institucij v zadnjih letih poudarjala pomen ukrepov za večjo vključenost starejših na trg dela. Svet EU²⁴ je za leti 2016 in 2017 Sloveniji priporočil, da poveča zaposljivost nizkokvalificiranih in starejših delavcev, tudi s ciljnim ukrepi na področju vseživljenjskega učenja in aktivacijskimi ukrepi.

Kot glavni razlog za to, da ne iščejo zaposlitve, so posamezniki, stari 55–64 let, po podatkih EUROSTAT leta 2014 najpogosteje navedli upokojeitev (SI: 72,7 %, EU-28: 49,6 %), sledi bolezen ali invalidnost, pri čemer je ta odstotek precej nižji kot v povprečju EU (SI: 13,1 %, EU-28: 21,3 %), najverjetneje tudi zaradi možnosti zgodnejše upokojitve v primerjavi z ostalimi članicami EU-28.

Za razliko od populacije 55–64 let podatki za populacijo, starejšo od 65 let, za drugi kvartal v posameznih letih od leta 2004 naprej kažejo, da je bila stopnja aktivnosti vse do leta 2014 precej nad povprečjem EU-28 (giblje se med 6 % in 10 %), z izjemo enakega obdobja v letih 2012 in 2013, ko je bila ta zelo blizu povprečju EU-28 (okoli 5 %). Pri tem velja poudariti, da se je stopnja aktivnosti starejših od 65 let med drugim kvartalom leta 2013 in enakim obdobjem leta 2014 povečala za 2,9 odstotne točke, v obdobju po tem pa stopnja pada in je bila v letu 2015 že precej pod povprečjem EU-28.

3.2 Oblike delovne aktivnosti starejših

Sprejete spremembe v Zakonu o urejanju trga dela v letih 2013 in 2014²⁵ so vplivale na manjšo zadržanost delodajalcev do zaposlovanja za nedoločen čas. Povečano zaposlovanje na podlagi pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas je po podatkih SURS (Statistični register delovno aktivnega prebivalstva) najbolj izrazito med mladimi.²⁶

²⁴ Evropska komisija (2016): Priporočilo Sveta v zvezi z nacionalnim reformnim programom Slovenije za leto 2016 in mnenje Sveta o programu stabilnosti Slovenije za leto 2016, maj 2016 (COM(2016) 344 final), dostopno na http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/csr2016_slovenia_sl.pdf.

²⁵ Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT).

²⁶ Medtem ko je v letu pred uveljavitvijo sprememb (april 2012–marec 2013) delež novih zaposlitev za nedoločen čas v vseh novih zaposlitvah v starostni skupini 15–29 let znašal 13,6 %, je v prvih dveh letih po reformi (obdobji od aprila do marca 2014 in 2015) malenkost presešel 20 %, v tretjem letu pa je nekoliko upadel in znašal 18,4 %.

Delež novih zaposlitev za nedoločen čas v vseh novih zaposlitvah v starostni skupini 55–64 let je v prvem letu po reformi prav tako porasel, in sicer s 25,6 % na 29 %, medtem ko se je v naslednjih dveh letih zmanjševal in v tretjem letu po sprejetih spremembah znašal 22,6 %. Še vedno pa je delež vseh pogodb o zaposlitvi za določen čas v starostni skupini 55–64 let najmanjši glede na ostale starostne skupine (glej prilogo, graf 23). Pri tem je pomembno tudi, v kolikšni meri so takšne zaposlitve prehodnega značaja.

Delež vseh zaposlenih, ki delajo krajši delovni čas,²⁷ v Sloveniji od leta 2007 pri moških ostaja približno na enaki ravni (okoli 6 %), medtem ko pri ženskah narašča (2007: 9 %, 2014: 13 %). Omenjeni delež je sicer v povprečju EU-28 precej večji, vendar se je v obdobju od leta 2007 naprej le malenkost povišal (2007: 30 %, 2014: 31,7 %). V starostni skupini 55–64 let je delež zaposlenih, ki delajo krajši delovni čas, v letu 2015 znašal 13,4 % (EU-28: 22,1 %), pri ženskah v tej starostni skupini 16,8 % (EU-28: 35,9 %), pri moških pa 12,5 % (EU-28: 10,4 %). Zanimivo je, da se je v Sloveniji delež žensk v tej starostni skupini, ki delajo krajši delovni čas, v zadnjem desetletju zelo zmanjšal, pri čemer je bistveno zniževanje opaziti po letu 2011; v letu 2006 je ta npr. znašal 29 %, v letu 2015 pa 16,8 %.

V obdobju 2005–2014 med delovno aktivnimi deleža zaposlenih in samozaposlenih ostajata na približno enaki ravni; delež zaposlenih, starih 50–55 let, znaša med 85 % in 87 %, medtem ko delež zaposlenih, starih 55–59 let znaša med 81 % in 83 % (z izjemo leta 2014, ko se je ta delež približal 84 %).

Z reformo trga dela leta 2013 je bil vzpostavljen tudi institut začasnega in občasnega dela upokoјencev. Začasno in občasno delo upokoјencev lahko izvajajo vsi upokoјenci, razen tistih, ki prejemaјo delno starostno ali predčasno pokojnino, delno pa so še delovno aktivni. V letu 2015 je začasno in občasno delo upokoјencev opravljajo 4.997 oseb, od tega 3.185 moških (63,7 %) in 1.812 žensk (36,3 %). Največ oseb, ki opravljajo to vrsto dela, je starih med 60 in 64 let (1.837), sledijo stari do 54 let (1.184). Ta oblika dela se najbolj uporablja v dejavnosti cestnega tovornega prometa, v restavracijah in gostilnah ter pri strežbi pijač.

3.3 Stroški dela starejših

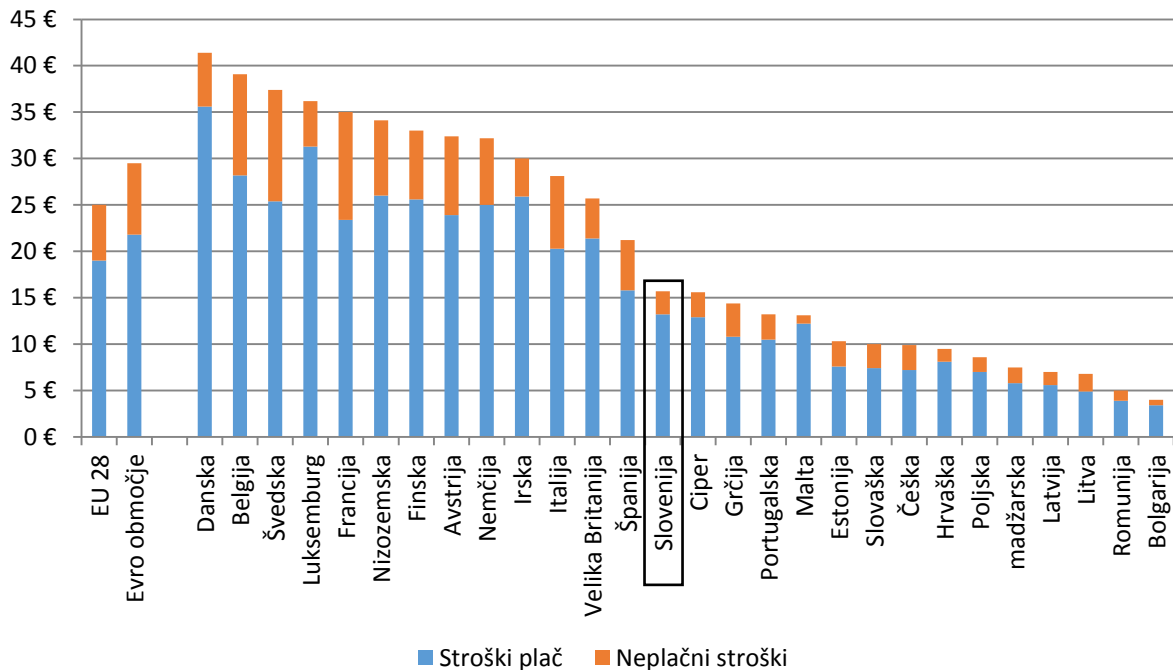
Povprečni stroški ure dela so v letu 2015 po podatkih EUROSTAT v državah članicah EU-28 v povprečju znašali 25,0 evra, v državah članicah evro območja (EMU-19) pa 29,5 evra.²⁸ Vendar to povprečje zakriva znatne razlike med državami članicami EU-28, saj stroški ure dela v povprečju znašajo od 4,1 evra v Bolgariji do 41,3 evra na Danskem. Stroške dela sestavljajo stroški plač in neplačni stroški (socialni prispevki in drugi davki delodajalcev). V Sloveniji so povprečni stroški ure dela v letu 2015 znašali 15,8 evra, kar jo umešča na 14. mesto med državami članicami EU-28. Navedeni podatki ne upoštevajo morebitnega učinka zvišanja povprečnih stroškov ure dela zaradi izvzetja dodatkov za nočno delo, za delo v nedeljo ter za delo na praznike in dela proste dneve v skladu z zadnjo spremembo Zakona o minimalni plači, ki se je začela uporabljati 1. januarja 2016.²⁹

²⁷ Pri delu s krajšim delovnim časom je z vidika socialne varnosti treba ločiti med pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom v skladu s posebnimi predpisi ali pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom zgolj na podlagi dogovora med delavcem in delodajalcem. V prvem primeru so delavci upravičeni do primerljivih pravic iz pokojninskega zavarovanja, medtem ko so v drugem primeru te sorazmerne z dejanskim časom dela.

²⁸ EUROSTAT (2016): Hourly labour costs, dostopno na http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Hourly_labour_costs. Pri izračunu povprečnih stroškov ure dela niso vključene dejavnosti kmetijstva, javne uprave in obrambe.

²⁹ Zakon o dopolnitvi Zakona o minimalni plači – ZMinP-A (Uradni list RS, št. 92/2015, z dne 4. 12. 2015).

Graf 8: Povprečni stroški ure dela (v evrih), 2015



Vir: Podatki EUROSTAT, Hourly labour costs

Poleg omenjenih stroškov, ki so primerljivi za vse zaposlene, je s strani delodajalcev pogosto izpostavljena dodatna obremenitev, ki jo pri starejših predstavlja t. i. dodatek na delovno dobo. Njegova višina najpogosteje znaša 0,5 % plače za vsako leto dela (čeprav je lahko na ravni kolektivnih pogodb dejavnosti določena nižje), kar pomeni, da so starejši delavci za delodajalca približno 15 % dražji kot ostali delavci.³⁰

Glede na to, da stroškovna obremenitev dela vpliva na zaposlovanje starejših – tako z vidika delodajalca kot tudi delavca – se je s pokojninsko reformo, reformo trga dela, interventnimi ukrepi na trgu dela in davčno zakonodajo že do zdaj poskušalo spodbujati zaposlovanje posameznih ogroženih skupin na trgu dela tudi z ukrepi, ki vplivajo na obremenitev dela oziroma na stroške delodajalca.³¹ Če upoštevamo

³⁰ OECD (2016): Connecting people with Jobs; The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, stran 20.

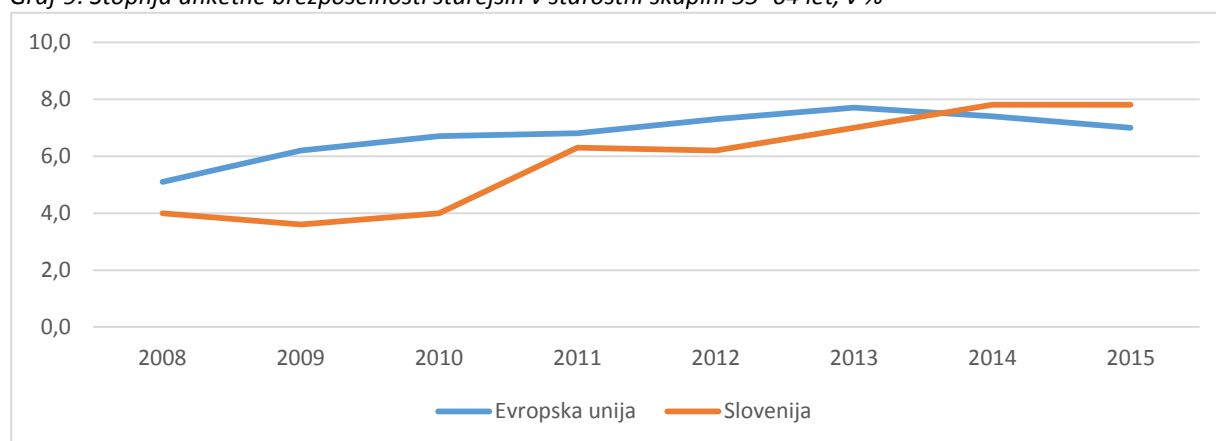
³¹ Zakonodaja v Sloveniji že sedaj omogoča nekatere olajšave in ugodnosti delodajalcem, ki zaposlujejo starejše osebe. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), prepušča določitev višine dodatka za delovno dobo delodajalcem in sindikatom v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ter določa ostreje pogoje za pridobitev pravice do odpravnine ob upokojitvi, glede na dolžino delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, ter podrobneje ureja vprašanje sorazmernosti na tem področju; sprememba Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A), določa, da je delodajalec ob sklenitvi pogodbe za nedoločen čas oproščen plačila prispevka delodajalca za zavarovanje za primer brezposelnosti za dve leti; Zakon o interventnem ukrepu na področju trga dela (ZIUPTD) določa da je delodajalec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi z brezposelno osebo, starejšo od 55 let, ki je najmanj šest mesecev pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi prijavljena v evidenci brezposelnih oseb, za prvih 24 mesecev zaposlitve oproščen plačila vseh prispevkov delodajalca za socialna zavarovanja; nov Zakon o spodbujanju skladnega regionalnega razvoja (ZSRR-2), delodajalcem na območjih z visoko brezposelnostjo omogoča povračilo plačanih prispevkov delodajalca v obdobju enega leta za zaposlitev brezposelnih oseb starejših od 50 let. Na tem področju pa že obstajajo tudi določene davčne olajšave. Tako je v veljavi davčna olajšava, ki zavezancem za dohodnino, rezidentom, ki vzdržujejo družinske člane, prizna zmanjšanje letne davčne osnove; tudi za vzdrževane družinske člane starejše od 55 let. V letu 2010 je bila uvedena nova splošna olajšava za novo zaposlovanje oziroma zaposlovanje brezposelnih oseb, ki so že določen čas prijavljene na ZRSZ. Z uveljavitvijo sprememb na področju Zakona o davku od dohodka pravnih oseb (ZDDPO-2) in Zakona o dohodnini (ZDoh-2) lahko zavezanec, ki na novo zaposli osebo, starejšo od 55 let, ki je bila pred zaposlitvijo vsaj 6 mesecev prijavljena v evidenci brezposelnih oseb na Zavodu za zaposlovanje in v obdobju zadnjih 24 mesecev ni bila zaposlena pri tem zavezancu ali njegovi povezani osebi, uveljavlja znižanje davčne osnove. Olajšava se uveljavlja v višini 45 % plače te osebe, ZDDPO-2 določa tudi omejitev največ v višini davčne osnove zavezanca. Upošteva se zgolj zaposlitev za nedoločen čas in pa zaposlitev, ki predstavlja skupno povečanje števila zaposlenih pri zavezancu.

obremenitev dela posameznika, ki na podlagi pogodbe o zaposlitvi prejema povprečno plačo (1.555,49 evra v letu 2015), vidimo, da lahko delodajalci, ob uporabi veljavnih ukrepov na področju zaposlovanja oziroma ohranjanja zaposlitve starejših, samo z oprostitvami plačila prispevkov delodajalcev za socialna zavarovanja, končen strošek delodajalca znižajo s 1.806,39 evra na dejanski znesek bruto plače delavca, in sicer 1.555,49 evra, kar predstavlja 13,9 % znižanje.

3.4 Brezposelnost starejših

Stopnja anketne brezposelnosti v starostni skupini 55–64 let se je od leta 2008 do leta 2015 povečala za 3,8 odstotne točke na 7,8 % (EU-28: 7 % v 2015), pri tem je predvsem problematičen porast števila dolgotrajno brezposelnih v tej starostni kategoriji (2008: 6.965, 2015: 14.691). V starostni skupini 50–64 let je bilo v letu 2015 več kot 67 % dolgotrajno brezposelnih oseb, ki predstavljajo več kot 40 % vseh dolgotrajno brezposelnih. Skoraj polovica (47,5 %) brezposelnih, starih 50 let ali več, je brezposelnih dve leti ali več (v povprečju 37,1 meseca). 37 % dolgotrajno brezposelnih v starostni skupini 50–64 let ima nizko izobrazbo.

Graf 9: Stopnja anketne brezposelnosti starejših v starostni skupini 55–64 let, v %



Vir: EUROSTAT

Prevladujoča razloga za prijavo v evidenco brezposelnih oseb med starejšimi od 55 let sta iztek pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je v zadnjih letih v precejšnjem porastu (2008: 30,5 %, 2015: 54,5 %), in »trajni presežki«. ³² Prevladujoči razlog za odjavo iz evidence brezposelnih oseb, starejših od 55 let, je bil od leta 2008 do leta 2012 prehod v neaktivnost (večinoma upokojitve), od leta 2013 pa prehod v zaposlitev.

Pravice in obveznosti, ki jih ima brezposelna oseba, ki se prijavi na ZRSZ, so določene v Zakonu o urejanju trga dela (ZUTD). Brezposelna oseba lahko uveljavlja denarno nadomestilo v trajanju, ki je odvisno od njene dopolnjene zavarovalne dobe, v posameznih primerih pa tudi dopolnjene starosti zavarovanca, in sicer: dva meseca za zavarovanca, ki je mlajši od 30 let in je bil pred nastankom brezposelnosti zavarovan najmanj šest mesecev v zadnjih 24 mesecih; tri mesece za zavarovanje od devet mesecev do pet let, šest mesecev za zavarovanje od pet do 15 let, devet mesecev za zavarovanje od 15 do 25 let, 12 mesecev za zavarovanje nad 25 let, 19 mesecev za zavarovanje, starejše od 50 let, in za zavarovanje nad 25 let in 25 mesecev za zavarovanje, starejše od 55 let, in za zavarovanje nad 25 let. V zavarovalno dobo za odmero pravice do denarnega nadomestila se pri ponovnem uveljavljanju pravice ne všteta zavarovalna doba, od katere je bila zavarovancu pravica do denarnega nadomestila že odmerjena, in

³² Odpoved/prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnega razloga.

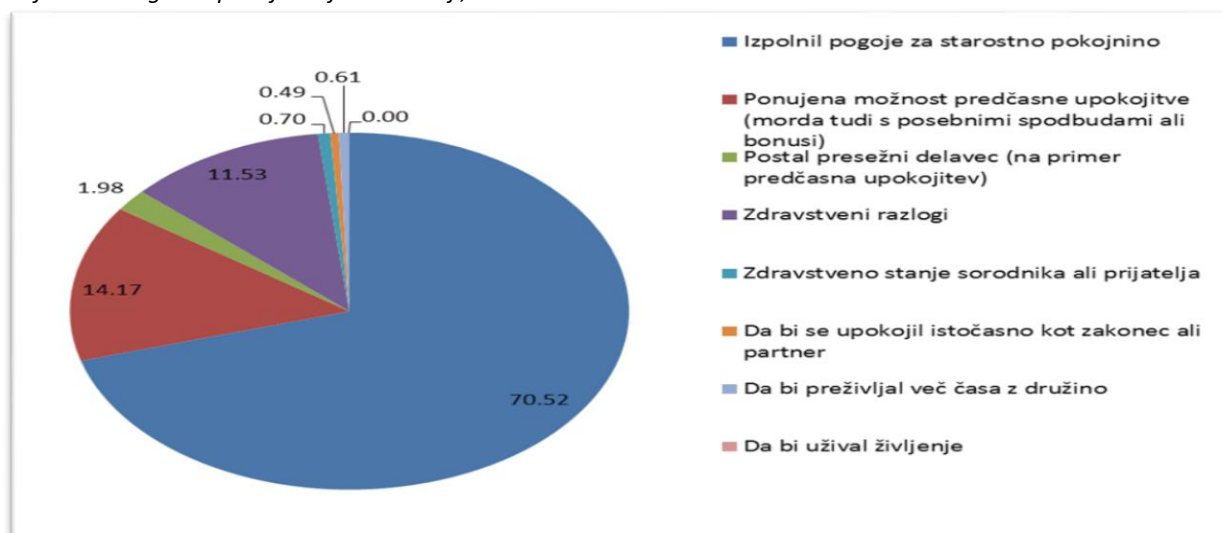
zavarovalna doba, dosežena na podlagi prejemanja denarnega nadomestila, razen v primeru, ko je zavarovanec ob ponovnem uveljavljanju pravice dopolnil 57 let starosti ali 35 let zavarovalne dobe – takrat se upošteva celotno obdobje zavarovanja.

Denarno nadomestilo za primer brezposelnosti se prve tri mesece izplačuje v višini 80 % od osnove, v nadaljnjih devetih mesecih v višini 60 % od osnove, po izteku tega obdobja pa se denarno nadomestilo izplačuje v višini 50 % od osnove, poleg tega je določena maksimalna višina nadomestila (892,50 evra bruto).

3.5 Upokojevanje

Slovenija med vsemi državami EU izstopa po zelo zgodnjem odhajanju v upokojitev. Izkazalo se je, da se v veliki večini primerov ljudje upokojijo takoj, ko je mogoča upokojitev brez trajnega znižanja pokojnine (*malusov*). Več kot 70 % upokojujencev se je upokojilo, ker so izpolnili pogoje za starostno pokojnino, skoraj 15 % upokojujencev pa je izbralo možnost predčasne upokojitve. Med pomembnimi razlogi za upokojitev so navedeni tudi zdravstveni razlogi.

Graf 10: Razlogi za upokojevanje v Sloveniji, 2011



Vir:³³ Börsch-Supan, A. (2013). *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) Wave 4*. Release version: 5.0.0. SHARE-ERIC. Data set. DOI: 10.6103/SHARE.w4.500,³⁴ izračuni Kavaš et al.

³³ Interdisciplinarna in mednarodna panelna baza mikropodatkov o zdravju, socio-ekonomskem položaju, družinskih in socialnih omrežjih več kot 86.000 posameznikov, starejših od 50 let.

³⁴ Poročilo uporablja podatke 4. vala infrastrukturnega programa SHARE (10.6103/SHARE.w4.500), glej Börsch-Supan et al. (2013) za podrobnejša metodološka pojasnila. Zbiranje podatkov v okviru infrastrukturnega programa SHARE je bil financirala Evropska komisija: FP5 (QLK6-CT-2001-00360), FP6 (SHARE-I3: RII-CT-2006-062193, COMPARE: CIT5-CT-2005-028857, SHARELIFE: CIT4-CT-2006-028812) and FP7 (SHARE-PREP: N°211909, SHARE-LEAP: N°227822, SHARE M4: N°261982). Dodatna sredstva je prispevalo nemško Ministrstvo za izobraževanje in raziskovanje (Ministry of Education and Research), US. National Institute on Aging (U01_AG09740-13S2, P01_AG005842, P01_AG08291, P30_AG12815, R21_AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG_BSR06-11, OGHA_04-064) in različne institucije iz posameznih držav (glej www.share-project.org).

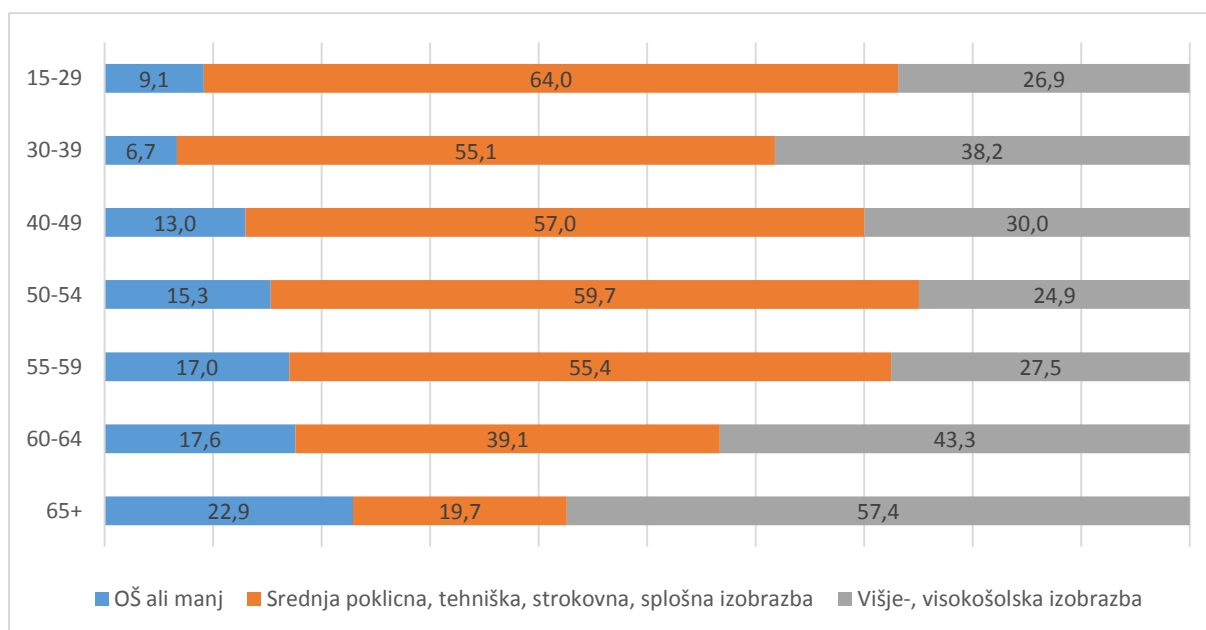
Börsch-Supan, A., Brandt, M., Litwin, H., Weber, G. (Eds). (2013). *Active ageing and solidarity between generations in Europe: First results from SHARE after the economic crisis*. Berlin: De Gruyter. Malter, F., Börsch-Supan, A. (Eds.) (2013). *SHARE Wave 4: Innovations & Methodology*. Munich: MEA, Max Planck Institute for Social Law and Social Policy.

Börsch-Supan, A., Brandt, M., Hunkler, C., Kneip, T., Korbmacher, J., Malter, F., Schaan, B., Stuck, S., Zuber, S. (2013). *Data Resource Profile: The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)*. *International Journal of Epidemiology* DOI: 10.1093/ije/dyt088.

Raziskava o zgodnjem upokojevanju, ki jo je izvedel Inštitut Antona Trstenjaka,³⁵ kaže, da 24 % vseh upokojenih anketirancev meni, da so zdaj na boljšem kot pred upokojitvijo, ker imajo več časa. Pri vprašanju, kaj je slabše po upokojitvi, pa kar 33 % zgodaj upokojenih ter le 24 % vseh upokojenih anketirancev meni, da je slabše njihovo finančno stanje. Odgovori kažejo, da so kljub slabi finančni situaciji z upokojitvijo zadovoljni. Med ugotovitvami pa velja izpostaviti dejstvo, da kar 34 % zgodaj upokojenih ter 33 % vseh upokojenih upokojitev vidi kot rešitev iz neznosne situacije v službi, kar kaže na neprijazno delovno okolje, ki predstavlja pomemben dejavnik pri zgodnjem zapuščanju trga dela.

3.6 Izobrazbena struktura ter usposobljenost iskalcev zaposlitve

Graf 11: Izobrazbena struktura delovno aktivnih po starostnih skupinah v Sloveniji, december 2014

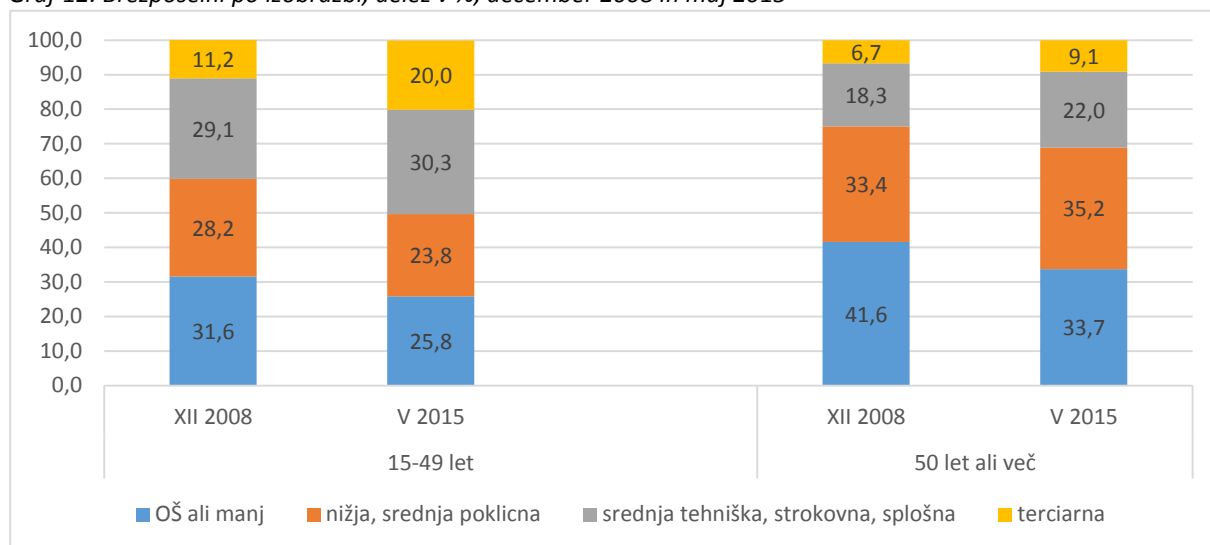


Vir: SURS (2015)

Izobrazbena struktura delovno aktivnih se precej razlikuje glede na starost. V mlajših skupinah večino predstavljajo zaposleni s srednjo izobrazbo; njihov delež je najvišji pri mladih do 29 let, kjer je treba upoštevati, da je precej populacije še v terciarnem izobraževanju in na trg dela vstopajo šele v drugi polovici dvajsetih let. Srednješolska izobrazba prevladuje tudi pri drugih starostnih skupinah, še vedno je visokih 55,4 % pri delovno aktivnih, starih 55–59 let. Po tej starosti se zaposleni s srednjo izobrazbo običajno upokojijo in zapustijo trg dela, saj izpolnjujejo najnižji starostni kriterij za upokojitev, prav tako imajo pogosto dovolj delovne dobe. Med delovno aktivnimi, stari 60–64 let največji delež predstavljajo osebe s terciarno izobrazbo, kar je pričakovano, saj so glede na zaposlene, ki imajo nižje ravni izobrazbe, pozneje vstopile na trg dela in še nimajo dovolj delovne dobe za upokojitev. Po 65. letu starosti je delovno aktivnih zelo malo, decembra 2014 jih je bilo 2.092, vendar ima več kot polovica terciarno izobrazbo. Pogosto so to osebe, zaposlene v zdravstvu, izobraževanju, v menedžerskih poklicih ipd., kar so načeloma poklici, ki se opravljajo v relativno ugodnih delovnih pogojih (pomemben dejavnik).

³⁵ Ramovš (ur.) (2013): Staranje v Sloveniji: raziskava o potrebah, zmožnostih in stališčih nad 50 let starih prebivalcev Slovenije. Inštitut Antona Trstenjaka, Ljubljana.

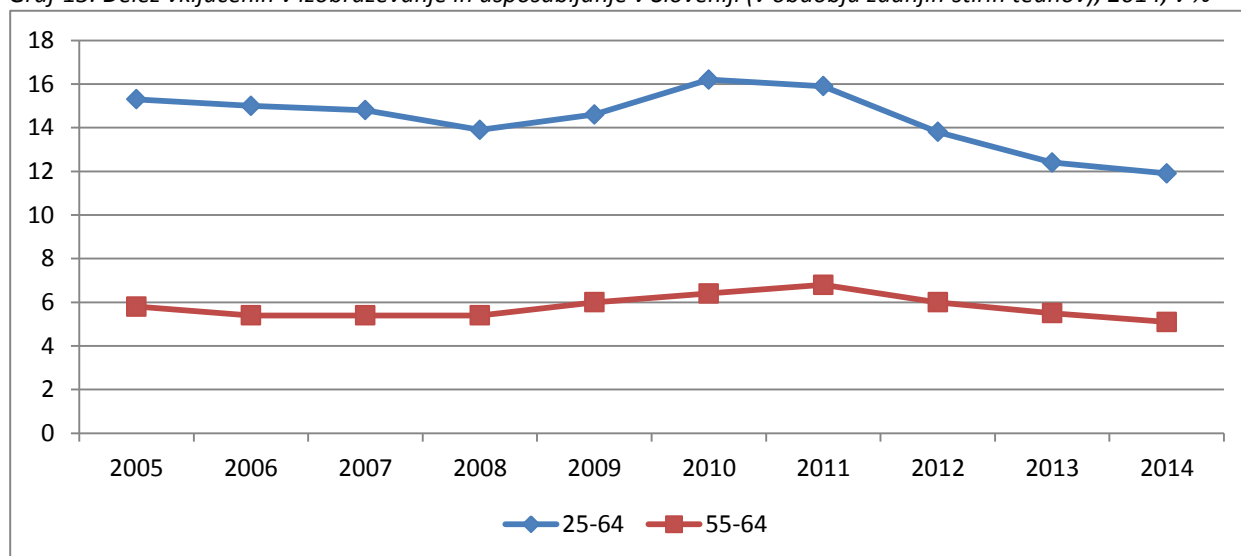
Graf 12: Brezposelni po izobrazbi, delež v %, december 2008 in maj 2015



Vir: ZRSZ

Graf 12 prikazuje, da je izobrazbena struktura starejših brezposelnih oseb nižja kot med mlajšimi brezposelnimi. Po podatkih ZRSZ³⁶ med starejšimi brezposelnimi prevladujejo osebe, ki imajo dokončano OŠ ali največ srednjo poklicno izobrazbo. Nekaj več kot petina jih je imelo srednjo strokovno, tehniško ali splošno izobrazbo, delež terciarno izobraženih pa je bil maja 2015 nižji od 10 %. V primerjavi z decembrom 2008 lahko opazimo spremembe, predvsem se je pri starejših zmanjšal delež oseb, ki so imele samo OŠ ali manj. To kaže, da med starejše brezposelne že prehajajo osebe, ki imajo dokončano vsaj poklicno šolo, kar se odraža na višjem deležu te ravni izobrazbe, prav tako sta se povečala deleža brezposelnih s srednjo in terciarno izobrazbo.

Graf 13: Delež vključenih v izobraževanje in usposabljanje v Sloveniji (v obdobju zadnjih štirih tednov), 2014, v %



Vir: EUROSTAT, EUROPOP2013

Podatki o deležu vključenih v izobraževanje in usposabljanje kažejo, da je vključenost starejših v izobraževanje in usposabljanje precej nižja od vključenosti celotne populacije, stare 25–64 let.

³⁶ ZRSZ (2015): Starejši in trg dela, stran 15, Ljubljana.

Vključenost obeh skupin je v letu 2014 le nekoliko odstopala od povprečja EU-28. Pri tem velja izpostaviti, da je bila Slovenija v preteklosti v obeh kategorijah po vključenosti precej nad povprečjem EU-28, po letu 2011 pa je v obeh starostnih skupinah opaziti trend precejšnjega upada vseživljenjskega učenja.

3.7 Zdravje starejših in delovno okolje

Pričakovana življenjska doba se podaljšuje, v Sloveniji se giblje okrog povprečja EU-28. Po pričakovanih letih zdravega življenja pri starosti 65 let pa je v zadnjih petih letih Slovenija zaostajala za povprečjem EU-28 pri obeh spolih, kar kaže, da so imeli starejši od 65 let v Sloveniji v povprečju več zdravstvenih težav in s tem povezano slabšo kakovost življenja kot njihovi vrstniki v EU. Podatki za leto 2014 kažejo približevanje evropskemu povprečju, ki je bilo pri ženskah v Sloveniji v istem letu že doseženo.

Na posameznikovo zdravje vplivajo številni dejavniki, med njimi socialno-ekonomski, ki vplivajo na zdravstvene izide vsaj tako pomembno kot medicinska oskrba ali vedenje posameznika. Pomembne socialne determinante zdravja so izobrazbeni status, zaposlenost oziroma brezposelnost ter tveganje revščine. Zavedati se je treba, da zdravje ne nastaja v zdravstvenem sektorju, temveč je predvsem posledica aktivnosti različnih sektorskih politik, ki s svojimi ukrepi prispevajo k ustvarjanju bolj ali manj zdravih okolij.³⁷

Številne raziskave kažejo, da se delovni pogoji na slovenskem trgu dela slabšajo, nezadovoljstvo delavcev z njimi pa narašča.³⁸ Iz rezultatov Pete³⁹ evropske raziskave o delovnih pogojih, EWCS-5,⁴⁰ je mogoče razbrati naslednje:

- delež starejših delavcev, ki poročajo, da delo negativno vpliva na njihovo zdravje, je v Sloveniji (46 %) bistveno višji od povprečja EU-27 (27 %);
- delež starejših delavcev, ki so zadovoljni z delovnimi razmerami, je v Sloveniji (73 %) nižji od povprečja EU-27 (84 %), čeprav se od leta 2000 njihov delež povečuje;
- starejši delavci v Sloveniji pogosteje (10,1 %) od svojih mlajših sodelavcev (9,4 % mlajših od 30 let in 4 % starih 30–49 let) poročajo o tem, da so na delovnem mestu diskriminirani; prav tako o diskriminaciji poročajo pogosteje od povprečja EU-27 (6,1 %);
- starejši delavci (6,9 %) v Sloveniji pogosteje poročajo o ustrahovanju in nadlegovanju na delovnem mestu kot njihovi mlajši sodelavci (4,8 % mlajših od 30 let in 3,9 % starih 30–49 let); pogosteje tudi od povprečja EU-27 (3,7 %);
- starejši delavci v Sloveniji poročajo o nekoliko slabših možnostih usklajevanja delovnega in zasebnega življenja kot starejši delavci v EU-27.

Navedeni rezultati kažejo, da imajo starejši delavci v Sloveniji (v primerjavi s povprečjem EU-27) slabše delovne pogoje, ki značilno negativno vplivajo na njihovo zdravje. Zato je leta 2010 le 25,6 % anketiranih Slovencev menilo, da bi svoje delo lahko opravljali do 60. leta starosti, medtem ko se je z njimi strinjalo 58,7 % anketirancev iz EU-27.

³⁷ Inštitut za varovanje zdravje v RS (2010): Zdravje v Sloveniji, marec 2010, stran 25.

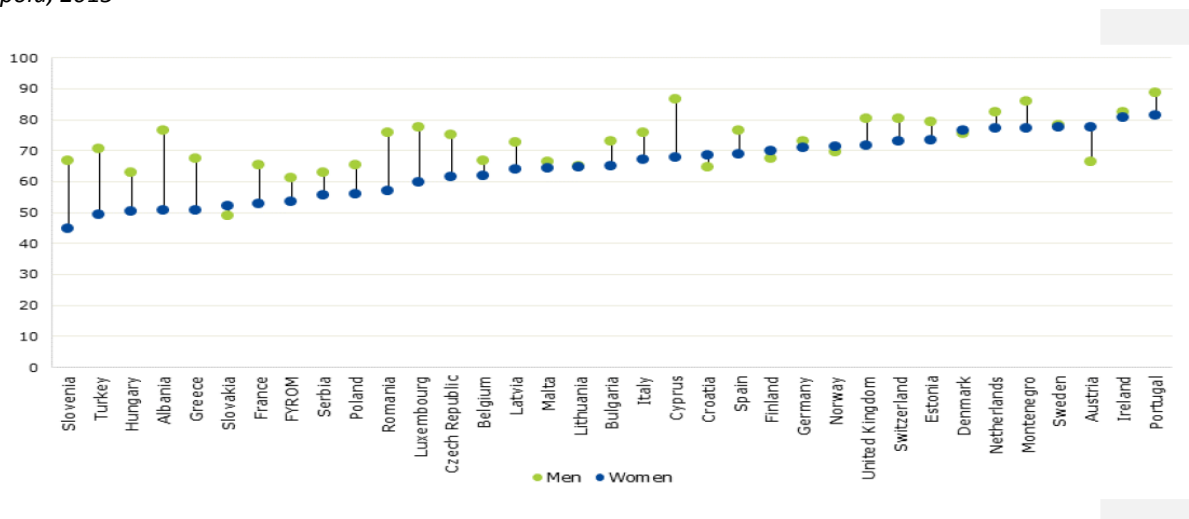
³⁸ Kanjuro Mrčela, A., Ignjatović, M., (2012): Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnih mestih v Sloveniji, Eurofound, Dublin, stran 9–10.

³⁹ V zaključni fazi priprave je Šesta evropska raziskava o delovnih pogojih, katere končni rezultati bodo objavljeni predvidoma novembra 2016. Pri tem je treba izpostaviti, da rezultati pete in šeste raziskave za Slovenijo niso neposredno primerljivi, ker gre za dve podatkovni bazi in različno velikost vzorca (povzeto po Kanjuro-Mrčela, 2016).

⁴⁰ EUROFOUND (2012): The Fifth European Working Conditions Survey: dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/sl/publications/report/2012/working-conditions/fifth-european-working-conditions-survey-overview-report>

Še neobjavljeni rezultati Šeste evropske raziskave o delovnih pogojih⁴¹ za leto 2015 sicer kažejo povečanje deleža anketirancev, ki bi svoje delo lahko opravljali do 60. leta starosti, vendar je delež takšnih v starostni skupini 55 let in več najmanjši v EU-28. Razlika med spoloma znaša 15 %, kar je največji razkorak med spoloma v državah članicah EU. Natančneje: precej manj anketirank kot anketirancev v Sloveniji, mlajših od 55 let, meni, da bi delo lahko opravljale do 60. leta starosti.

Graf 14: Delež anketiranih, starejših od 55 let, ki bi svoje delo lahko opravljali do 60. leta starosti, po državah in po spolu, 2015



Vir: Eurofound (2015)

Ugotovitve iste ankete o vplivu dela na zdravje starejših delavcev kažejo rahlo izboljšanje stanja v letu 2015 (v primerjavi z letom 2010), saj se je delež tistih, ki menijo, da delo negativno vpliva na njihovo zdravje, znižal (s 46 % na 37 %), kar pa je še vedno precej nad povprečjem EU-28 (27 %). Prav tako se je znižal delež anketirancev, ki so nezadovoljni z delovnimi razmerami (s 25,8 % v letu 2010 na 17,6 % v letu 2015), vendar sta vrednosti tako za leto 2010 kot leto 2015 nad povprečjem EU-28.

Rezultati raziskave Eurobarometra o delovnih razmerah⁴² potrjujejo nezadovoljstvo delavcev z delovnimi razmerami v Sloveniji, saj je kar 66 % anketirancev razmere ocenilo kot slabe (povprečje EU-28 je 43 %) in le 32 % vprašanih kot dobre (53 % v EU-28). Ugotovitve raziskave kažejo tudi, da sodi Slovenija v skupino držav (Grčija, Španija, Italija, Slovenija), v katerih so se delovne razmere v zadnjih petih letih najbolj poslabšale (v primerjavi z drugimi državami EU).

Na neustreznost delovnega okolja (za starejše) nadalje opozarjajo podatki o **število nezgod pri delu**, ki v starostni skupini starejših od 55 let narašča od leta 2007 (z izjemo upada v letu 2011), medtem ko pri delavcih, starih 30–54 let, v istem obdobju upada (glej priloga, tabela 4). Naraščanje števila nezgod pri delu starejših delavcev (55+) je povezano z dejstvom, da v delovni populaciji narašča delež starejših zaposlenih. Značilno zanje je povečevanje tveganja za poškodbe, bolezni in stres, saj pogosteje kot mlajši zaposleni trpijo zaradi posledic neustreznih rešitev na področju varnosti in zdravja pri delu. Inšpektorat RS za delo ocenjuje, da so vzroki nezgod pri delu predvsem v nizki ravni varnostne kulture tako

⁴¹ EUROFOUND (2015): The Sixth European Working Conditions Survey: dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/resume/2015/working-conditions/first-findings-sixth-european-working-conditions-survey-resume>.

⁴² Evropska komisija (2014): Raziskava EUROBAROMETER, Working Conditions, April 2014, dostopno na http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf

delodajalcev kot tudi delavcev, v podcenjevanju tveganj in v nekaterih primerih tudi v neizkušeni delavcev.

Precejšnja neustreznost delovnega okolja v Sloveniji v primerjavi z drugimi državami članicami EU-28 nakazujejo tudi rezultati raziskav o **psihosocialnih tveganjih**. V vseevropski javnomnenjski raziskavi o varnosti in zdravju pri delu⁴³ je kar 72 % slovenskih anketirancev navedlo, da so primeri stresa v njihovem delovnem okolju zelo pogosti ali dokaj pogosti (povprečje EU-27 je znašalo 51 %). Med vzroki so najpogosteje navedli delovno preobremenjenost (število opravljenih delovnih ur), organizacijo dela in negotovost zaposlitve. Psihosocialna tveganja prinašajo nove vedenjske vzorce v delovnem okolju. Strah pred izgubo zaposlitve ali slabo finančno stanje na primer vpliva na to, da ljudje prihajajo na delo bolni. Leta 2010 je kar 59,2 % slovenskih delavcev poročalo o tem, da so bili v preteklem letu kljub bolezni najmanj enkrat prisotni na delovnem mestu. Gre za najvišji delež med državami članicami EU (EU-27: 39,2 %). Govorimo o **prezentizmu**, ki je pomemben pokazatelj negativnih razmer v slovenskem delovnem okolju (Nolimal). Po ugotovitvi raziskave Eurobarometer⁴⁴ je glavno tveganje za zdravje in varnost pri delu v Sloveniji izpostavljenost stresu na delovnem mestu.

Pri skrbi za varnost in zdravje na delovnih mestih je treba upoštevati tudi negativne vplive na (psihično) zdravje vseh starejših zaposlenih, ki jih imajo dejavniki zunaj delovnega okolja. S staranjem prebivalstva se odpira nova razsežnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja in (pre)obremenjenost »*sendvič generacije*«. Vse starejši zaposleni namreč finančno in emocionalno skrbijo za pogosto že odrasle, a zaradi gospodarskih okoliščin še vedno nesamostojne otroke, zaradi poslabšane institucionalne podpore pa tudi za od njih odvisne starejše (in bolne) sorodnike⁴⁵.

Iz predhodno omenjenih raziskav izhaja, da delovno okolje v Sloveniji ni najbolj naklonjeno (starejšemu) človeku, kar je, upoštevajoč analize projekta Aktivno in zdravo staranje v Sloveniji,⁴⁶ eden pomembnejših vzrokov za nizko delovno aktivnost prebivalcev, starih 55–64 let.

4 IZZIVI

Uvodna poglavja tega dokumenta so predstavila kompleksnost dejavnikov, ki vplivajo na položaj starejših v Sloveniji. Ključni cilji, ki jih želimo nasloviti z naborom možnih ukrepov v nadaljevanju dokumenta, so:

- povečanje stopnje delovne aktivnosti starejših,
- daljše ostajanje v zaposlitvi,
- izboljšanje zaposljivosti in zdravja starejših.

V skladu s tem so v nadaljevanju povzeti ključni izzivi starejših in trga dela in predlogi možnih ukrepov, ki so lahko del odgovorov nanje. Nekateri predlogi ukrepov so v dokumentu napisani konkretno – tisti torej, kjer so analize in dosedanje razprave že pokazale smer iskanja morebitnih rešitev za doseg ciljev. Drugi predlogi ukrepov so splošni, in sicer z namenom, da se po potrebi naredijo dodatne analize in odpre poglobljena razprava med vsemi deležniki.

⁴³ European Agency for Health and Safety at Work: European opinion poll on occupational safety and health 2013, dostopno na <https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013>.

⁴⁴ Evropska komisija (2014): Raziskava EUROBAROMETER, Working Conditions, April 2014, dostopno na http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf.

⁴⁵ Kanjuo Mrčela, A., (2016): Analiza izvajanja Nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu ter ocena stanja, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ljubljana.

⁴⁶ Kavaš in drugi (2015): Aktivno in zdravo staranje za aktivno in zdravo starost; Analitsko poročilo DP3 projekt A-HA, stran 8.

Kot ukrep, ki pomembno vpliva na verjetnost ohranitve zaposlitve starejših, je nujno izpostaviti vseživljenjsko učenje, ki se nikakor ne začne v poznih letih delovne aktivnosti. Le celostni pristop pri urejanju položaja starejših zaposlenih, brezposelnih, socialno izključenih starejših in upokojencev je lahko učinkovit - seveda ob tesnem sodelovanju različnih institucij v državi, ki bodo usklajeno naslavljale potrebe starejših. Ob tem je treba upoštevati tudi razpoložljivost prvin različnih institucij na tem področju in slediti cilju strukturnega uravnoteženja javnih financ. Trenutno zelo nizka stopnja delovne aktivnosti starejših, predvideno podaljševanje pokojninske dobe in upokojitvene starosti za starostno upokožitev ter tudi podaljševanje življenjske dobe kličejo po vrsti dodatnih ukrepov, tudi normativnih, ki bodo prispevali k višji delovni aktivnosti starejših. Kot predpogoj za izboljšanje položaja starejših na trgu dela pa je skrb za varna in zdravju prijazna delovna mesta. To je nujen pogoj za omogočanje daljše delovne aktivnosti starejših. Skrb za kakovostno in vzdržno delo pa je odgovornost vseh socialnih partnerjev.

4.1 Zdravo delovno okolje za vse generacije

Podaljševanje delovnega življenja je zaradi demografskih gibanj neizogibno, vendar zahteva ukrepe, ki bodo to omogočali. Izboljšati je treba delovno okolje (kakovost delovnega mesta) in vlagati v zdravje in motivacijo vseh delavcev (upoštevajoč osebne okoliščine, zmožnosti in želje posameznika), da bodo lahko podaljševali svoje delovno življenje in po upokojitvi dočakali čim več zdravih let življenja. Pri tem ne gre pozabiti dejstva, da so sedanji mlajši delavci prihodnji starejši in da delež starejših delavcev med delovno aktivnim prebivalstvom narašča. Evropska komisija (v nadaljevanju: EK) zato v Strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020⁴⁷ med tremi glavnimi izzivi navaja spoprijemanje z demografskimi spremembami in starajočo se delovno silo. Pri tem poudarja, da je ohranjanje zdravja delavcev ključnega pomena za omogočanje daljšega delovnega življenja in da ima neposreden in merljiv pozitiven vpliv tako na produktivnost kot tudi na vzdržnost sistemov socialne varnosti.

Pri oblikovanju predlogov ukrepov za izboljšanje delovnega okolja in zdravja starejših smo upoštevali ugotovitve Pete evropske raziskave o delovnih pogojih, Šeste evropske raziskave o delovnih pogojih, raziskave Eurobarometer o delovnih pogojih (2014), analiz projekta Aktivno in zdravo staranje v Sloveniji in Analize izvajanja nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu ter ocene stanja.⁴⁸

Analiza Nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu (ReNPVZD),⁴⁹ ki jo je sprejel Državni zbor RS leta 2003, je pokazala, da dokument ne ponuja več odgovorov na sodobne izzive.⁵⁰ Slovenija mora čim prej pripraviti novo strategijo na področju varnosti in zdravja pri delu v skladu s Strateškim okvirjem EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020,⁵¹ ki je bil sprejet junija 2014 in izpostavlja tri glavne izzive, s katerimi se mora soočiti EU na področju varnosti in zdravja pri delu do leta 2020: 1) izboljšanje izvajanja obstoječih predpisov na področju varnosti in zdravja pri delu v državah članicah, še zlasti s krepitvijo zmogljivosti mikropodjetij in majhnih podjetij na področju izvajanja učinkovitih in uspešnih ukrepov za preprečevanje tveganj; 2) izboljšanje preprečevanja z delom povezanih bolezni z obravnavanjem že znanih tveganj, kot tudi novih in nastajajočih tveganj; 3) spoprijemanje z demografskimi spremembami in s tem povezanim staranjem delovne sile v EU.

⁴⁷ <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52014DC0332&qid=1457362675377&from=SL>

⁴⁸ Kanjuo Mrčela, A., (2016): Analiza izvajanja Nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu ter ocena stanja, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ljubljana.

⁴⁹ Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu – ReNPVZD; Uradni list RS, št. 126/03.

⁵⁰ Kanjuo Mrčela, A., (2016): Analiza izvajanja Nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu ter ocena stanja, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ljubljana.

⁵¹ Evropska komisija (2014): Communication from the Commission to the European parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020, 6.6.2014 (COM(2014) 332 final).

PREDLOG UKREPA: Priprava nove Strategije na področju varnosti in zdravja pri delu v Sloveniji v skladu s Strateškim okvirom EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020, katere vodilo mora biti zagotavljanje zdravih delovnih mest za vse generacije v skladu s konceptom vzdržnega dela, ki omogoča, da delavci delajo dlje in zdravi dočakajo upokojitvev.

Realizacija prizadevanj na sistemski ravni (EU in nacionalni) je v precejšnji meri odvisna od ozaveščenosti socialnih partnerjev in njihove zmožnosti dobrega in odgovornega upravljanja s človeškimi viri. Delodajalske organizacije so v zadnjih dveh letih izvedle sedem regijskih posvetov na temo »Promocija zdravja na delovnem mestu in ukrepov za izvajanje promocije« in identificirale naslednje ključne probleme: 1) slaba organizacijska kultura, 2) nizka stopnja zavedanja delodajalcev o pomenu vlaganja v zdravje zaposlenih na delovnem mestu in 3) nekonsistentna zakonodaja in odsotnost stalnih ciljno usmerjenih nacionalnih kampanj države in javnih služb o zdravem načinu življenja za vse generacije (Gospodarska zbornica Slovenije, Predlog projekta Starajoči se populaciji prijazna podjetja).

PREDLOG UKREPA: Sklenitev tripartitnih dogovorov o kakovostnih delovnih mestih in upravljanju s človeškimi viri v kontekstu staranja prebivalstva (na nacionalni in panožni ravni).

Poškodbe pri delu, zdravstvene okvare, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom in nakopičene z leti, predstavljajo veliko ekonomsko breme tako za delodajalce in delavce kot tudi za družbo kot celoto. EU-OSHA⁵² navaja tri glavne skupine stroškov, povezanih z nizko ravni varnosti in zdravja pri delu: 1) stroške zdravstvenega varstva, 2) stroške zaradi nižje produktivnosti in 3) stroške nižje kakovosti življenja. Ozaveščanje in usposabljanje na področju varnosti in zdravja pri delu sta ključnega pomena, če želimo doseči višjo raven kulture varnosti pri vseh – pri delodajalcih, vodilnih in vodstvenih kadrih ter pri delavcih. Dejstvo je, da visoko raven varnosti in zdravja pri delu hitreje dosežejo organizacije, v katerih so zaposleni delavci, ki dobro razumejo pravila varnega dela. To pomeni, da je treba otrokom, učencem, dijakom in študentom privzgojiti kulturo varnosti še pred vključitvijo na trg dela.

PREDLOG UKREPA: Uveljavljanje koncepta vzdržnega dela ter razvijanje kulture preventivnega delovanja in družbeno odgovornega poslovanja podjetij (ki bo smiselno povezoval aktivnosti različni akterjev) s ciljem podaljševanja delovne aktivnosti in doseganja čim več zdravih let po upokojitvi.

Strateški okvir EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020⁵³ na podlagi ugotovitev predhodnih raziskav (EU-OSHA) opozarja na potrebo po krepitvi zmogljivosti mikropodjetij in majhnih podjetij za učinkovito izvajanje ukrepov za preprečevanje tveganj. Upoštevajoč velikost podjetij v Sloveniji je treba pri pripravi strateških dokumentov, zakonskih podlag in navodil za izvajanje upoštevati predvsem potrebe mikropodjetij in malih podjetij.

PREDLOG UKREPA: Podpora ciljnim skupinam delodajalcev pri izvajanju programov promocije zdravja na delovnem mestu s poudarkom na manjših delodajalcih.

PREDLOG UKREPA: Izdelava novih spletnih orodij za izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja (OiRA) po dejavnostih, prilagojenih predvsem malim in srednjim podjetjem, in organizacija brezplačnih usposabljanj za uporabo teh orodij.

PREDLOG UKREPA: Preučitev možnosti za izdelavo spletnega orodja za izračun stroškov in koristi vlaganja v varnost in zdravje pri delu na ravni podjetja z namenom ozavestiti delodajalce o koristnosti vlaganja v človeški kapital.

⁵² European Agency for Health and Safety at Work.

⁵³ Dostopno na <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/SL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52014DC0332&qid=1457362675377&from=SL>.

Analize⁵⁴ v svetu in pri nas kažejo, da je varnost in zdravje pri delu treba razumeti kot investicijo, ki na vseh ravneh prinaša številne koristi – delavcem, podjetjem, gospodarstvu in družbi. Po drugi strani pa ima neustrezna skrb za varne in zdrave delovne razmere tako kratkoročno kot tudi dolgoročno negativne in težko odpravljljive posledice, katerih stroški se kopičijo. Potrebna je preučitev možnih spodbud za delodajalce, da bi uvideli koristi vlaganja v varnost in zdravje pri delu. V razpravah o možnosti uveljavitve diferencirane prispevne stopnje strokovnjaki ugotavljajo, da bi morali biti za uveljavitev v Sloveniji izpolnjeni določeni pogoji (ločitev pokojninskega in invalidskega sistema, uvedba ločenih prispevnih stopenj na osnovi vzpostavljenih meril, različnih po panogah, in odnosa delodajalcev do področja varnosti in zdravja pri delu, vzpostavitev sistema poklicnih bolezni).

PREDLOG UKREPA: Uvedba spodbud delodajalcem za vlaganje v človeški kapital, predvsem v varnost in zdravje ter usposabljanje delavcev.

Večjo pozornost bo treba nameniti tudi področju ugotavljanja in preprečevanja poklicnih bolezni in z delom povezanih bolezni in iskanju rešitev za to problematiko. Nedorečenost zakonodaje na področju ugotavljanja in prijavljanja poklicnih bolezni se odraža tudi na statistiki, ki ne omogoča vpogleda v dejansko stanje. Inšpektorat RS za delo tako že vrsto let ni prejel nobene prijave poklicne bolezni. Na podlagi Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-2 (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13, 101/13, 44/14, 85/14 in 95/14), je treba izdati pravilnik, ki bo uredil nabor poklicnih bolezni in del, na katerih se te pojavljajo; pogoje, ob katerih se štejejo za poklicne bolezni, in postopek ugotavljanja, potrjevanja in prijavljanja poklicnih bolezni. Pospešiti je treba delo medresorske delovne skupine, ki je bila ustanovljena že pred leti.

PREDLOG UKREPA: Priprava in sprejem Pravilnika o poklicnih boleznih za celovito izvajanje ZVZD-1 (v skladu z analizo izvajanja NPVZD ter oceno stanja).

Pri skrbi za varnost in zdravje na delovnih mestih bo treba upoštevati tudi negativne vplive, ki jih imajo na psihično in fizično zdravje vse starejših zaposlenih dejavniki zunaj delovnega okolja. Med njimi je s staranjem prebivalstva povezana tudi nova dimenzija usklajevanja delovnega in zasebnega življenja (*sendvič generacija*).⁵⁵

4.2 Vseživljenjsko učenje⁵⁶

Ključna težava starejših na trgu dela je premajhno vlaganje v njihov človeški kapital. Nizek delež vključenosti starejših v procese vseživljenjskega izobraževanja nakazuje bistveno premajhno vlaganje v posameznika za dolgoročno zaposljivost.

Pri izobraževanju odraslih je treba upoštevati sociološke, ekonomske in psihofizične osnove izobraževanja, njihove življenjske in delovne izkušnje, motive, interese in odnos do izobraževanja. Posebej pomembno je, da krepimo motivacijo odraslih s kakovostno, vsebinsko in metodično prilagojenostjo izobraževanja. Nujno je spodbujanje, svetovanje, mentorska pomoč ob morebitnih krizah, ob začetni neuspešnosti ali ko se pojavijo dvomi o lastni sposobnosti.

⁵⁴ Celotni odstavek je povzet po Kanjuo Mrčela, A. (2016): Analiza izvajanja Nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu ter ocena stanja, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ljubljana.

⁵⁵ Kanjuo Mrčela, A. (2016): Analiza izvajanja Nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu ter ocena stanja, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ljubljana.

⁵⁶ Vseživljenjsko učenje: vse učenje v celotnem posameznikovem življenju, katerega cilj je izboljševanje ravni znanja, spretnosti, veščin, kompetenc in/ali kvalifikacij zaradi osebnih, družbenih in/ali poklicnih razlogov. Za organiziran del vseživljenjskega učenja lahko v slovenščini uporabljamo tudi sintagmo vseživljenjsko izobraževanje (Janko Muršak: Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja, 2012, str. 124).

Strokovnjaki⁵⁷ ugotavljajo, da je nizka stopnja zaposlenosti starejših v Sloveniji med drugim tudi posledica nizke izobrazbene strukture starejših in pomanjkanja sodobnih kompetenc, kar je posledica nizke vključenosti v izobraževanje in usposabljanje in zniževanja vključenosti starejših v vseživljenjsko izobraževanje. K temu pritrjujejo tudi ključni poudarki nedavno objavljene raziskave spretnosti odraslih PIAAC⁵⁸ v Sloveniji. Za izboljšanje te situacije bi morali odgovorno vlogo prevzeti delodajalci in zaposleni ter država z ustreznimi politikami, ki bi spodbujale investiranje v človeške vire.

PREDLOG UKREPA: Sklenitev tripartitnega dogovora o spodbujanju vseživljenjskega izobraževanja in krepitvi ukrepov (davčna politika, izobraževanje, ozaveščanje) za spodbujanje vlaganja v izobraževanje in usposabljanje.

PREDLOG UKREPA: Razmislek o skladih za izobraževanje na ravni vseh panog, kamor bi podjetja obvezno prispevala določen delež prihodkov in iz katerih bi črpala sredstva za izobraževanje; določen del zneska pa bi morala nameniti izobraževanju nizko izobraženih in starejših.

V državah EU so odraslim za izobraževanje namenjene različne materialne spodbude za izobraževanje (brezplačno izobraževanje, vavčerji, individualni izobraževalni računi, povračilo stroškov izobraževanja, štipendije, denarne podpore in dodatki za izobraževanje, posojila za izobraževanje, ipd.). Nekaj primerov dobre prakse je navedenih v nadaljevanju.

Vavčerji so praviloma namenjeni izbranim socio-ekonomskim skupinam prebivalcev, ki se redkeje vključujejo v izobraževanje, in so se v praksi izkazali kot učinkovit ukrep. Posameznik od države prejme vavčer, s katerim (so)financira stroške izobraževanja.⁵⁹ Vavčerji so posamezniku praviloma na voljo enkrat in udeležba posameznika pri plačilu praviloma ni potrebna, ali pa gre za manjše zneske.⁶⁰ V nekaterih primerih država nameni vavčerje posameznikom, ki izpolnjujejo vnaprej določene pogoje za dodelitev. V drugih primerih lahko posameznik kupi vavčer, ki ima določeno vrednost, po ceni, ki je nižja od te vrednosti. V tem primeru so vavčerji po obliki spodbude podobni individualnim izobraževalnim računom.

Posameznik lahko prejme vavčer v določeni vrednosti, ki ga nameni izbranemu izvajalcu izobraževanja, lahko pa posameznik izbere izobraževalni program, v katerega se bo vključil, in denarni znesek od države ali institucije, ki izplačuje denar v vrednosti vavčerja, prejme neposredno izvajalec izobraževalnega programa. Z vavčerji je mogoče povečati konkurenco med izvajalci izobraževalnih programov. Negativna stran vavčerjev so nekoliko zapleteni postopki. Primere uvedbe vavčerjev zasledimo v Belgiji, na Finskem in v Nemčiji, medtem ko so jih v Avstriji, Angliji, Wallesu in na Škotskem uvedli v kombinaciji z individualnim izobraževalnim računom. Izkušnje nekaterih držav kažejo, da uvedba vavčerjev pozitivno vpliva na udeležbo odraslih, ki se sicer v izobraževanje ne bi vključili. Praksa je pokazala, da je ob uvedbi vavčerjev smiselno zagotoviti tudi svetovanje (opredelitev izobraževalnih potreb, izbira izobraževalnega programa ipd.).⁶¹

Glede na to, da je v Sloveniji v zadnjih letih na voljo vrsta finančnih spodbud za zaposlovanje predvsem ranljivejših skupin, bi bilo te ukrepe primerno dopolniti z določenimi zahtevami po vlaganju v

⁵⁷ Kavaš in drugi (2015): Aktivno in zdravo staranje za aktivno in zdravo starost; Analitsko poročilo DP3 projekt A-HA.

⁵⁸ OECD (2016): Raziskava spretnosti odraslih PIAAC v Sloveniji 2016, OECD Publishing, Pariz, dostopno na <https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills-Matter-Slovenia-Slovenian-Version.pdf>.

⁵⁹ OECD (2005): Promoting adult learning, 2005, OECD Publishing, Pariz, stran 66.

⁶⁰ CEDEFOP, Janssen: Individual Learning Accounts, stran 67–68.

⁶¹ CEDEFOP, Janssen: Individual Learning Accounts, stran 67.

kompetence zaposlenih. Večjo učinkovitost finančnih spodbud je po ugotovitvah EK⁶² mogoče zagotoviti z ustreznim pogojevanjem, med drugim je to lahko zahteva po mentorstvih ali strokovnih usposabljanjih. Predvsem pri subvencioniranih zaposlitvah v javnem sektorju, ki imajo veliko manjši učinek na dolgoročno povečanje zaposljivosti,⁶³ je za izboljšanje zaposlitvenih možnosti ključno kakovostno usposabljanje na delovnem mestu. V preteklosti se je spodbud za zaposlovanje z namenom izboljšanja kompetenc⁶⁴ poslužilo manjše število držav članic, kljub temu pa nekatere ugotovitve analize kažejo, da je to primeren način za povečevanje zaposljivosti v prihodnje, še posebej če se spodbude dopolnjujejo z usposabljanji glede na potrebe delodajalcev in delavcev.

PREDLOG UKREPA: Preučiti možnost zagotavljanja izobraževanja in usposabljanja vsakemu delavcu ter preučiti možnost uvedbe obveznega usposabljanja (npr. vsaj tri dni v letu); razmisliti tudi o uvedbi vavčerjev.

Potrebe po vlaganju države v kompetence zaposlenih ob upoštevanju potreb delodajalcev so bile v Sloveniji ustrezno prepoznane že v programskem obdobju 2007–2013, ko sta se uspešno izvajala programa: 1) Usposabljanja in izobraževanja zaposlenih in 2) Kompetenčni centri za razvoj kadrov (v nadaljevanju: KOC). Programa sta podjetjem omogočila krepitev znanj zaposlenih in s tem večanje njihove poslovne uspešnosti in konkurenčnih prednosti.

KOC so bili sicer prvenstveno usmerjeni v krepitev panožno specifičnih kompetenc, veščin in znanj zaposlenih ter partnerstev podjetij, zato starejši zaposleni niso bili opredeljeni kot posebna ciljna skupina. Izvedba KOC se nadaljuje v programskem obdobju 2014–2020, kjer je poudarek usmerjen tudi h krepitvi delovno specifičnih kompetenc starejših zaposlenih.

Na trgu dela se izvaja tudi vseživljenjska karierna orientacija (v nadaljevanju: VKO), kjer so starejši brezposelni delavci informirani o trgu dela, deležni poglobljenega kariernega svetovanja in udeleženi v rehabilitacijskem svetovanju (gre za obliko poglobljenega kariernega svetovanja, ki zajema informiranje in svetovanje o pravicah invalidov, ugotavljanje smiselnosti začetka postopka ugotavljanja invalidnosti ali pravice do zaposlitvene rehabilitacije).

V programskem obdobju 2014–2020 je področje VKO za starejše zaposlene naslovljeno v programu *Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile*, ki se bo izvajal s sredstvi ESS. Program VKO so vključena podjetja in izvajalci ocenili kot primer dobre prakse, saj je imel pozitiven vpliv na zavedanje o pomenu vseživljenjske kariernega svetovanja in kompetence zaposlenih. Navedeno programsko obdobje prav tako spodbuja neformalno izobraževanje in usposabljanje starejših brezposelnih, ki jim bodo v programu *Neformalno usposabljanje in izobraževanje* na voljo vključitve v izobraževalne tečaje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Pripravljeni programi bodo prilagojeni specifičnim potrebam delodajalcev. Starejšim brezposelnim bodo v navedenem programskem obdobju namenjeni tudi *Programi za spodbujanje neaktivnih k zaposlovanju*. V okviru programa bodo, skupaj z lokalnimi delodajalci, oblikovani programi praktičnega usposabljanja za brezposelne, ki jim bodo omogočili pridobitev kompetenc za delo na konkretnem delovnem mestu.

⁶² European Commission (2014): European Employment Policy Observatory Review - Stimulating Job Demand: the Design of Effective Hiring Subsidies in Europe.

⁶³ Evalvacija spodbud na Danskem je pokazala, da je učinkovitost spodbud odvisna od tega ali gre za javni ali zasebni sektor, saj se je v zasebnem sektorju v nasprotju z javnim sektorjem izkazalo, da je na račun subvencioniranih zaposlitev prišlo do izboljšanja kvalifikacij zaposlenih.

⁶⁴ Med temi so npr. Finska, ki s tem rešuje posledice prestrukturiranja v devetdesetih letih, in nekatere regije v Nemčiji, ki se soočajo s pomanjkanjem znanj in veščin na določenih področjih.

V programskem obdobju 2014 do 2020 se načrtujejo naslednje operacije, katerih namen je povečati oziroma izboljšati kompetence, ki jih zaposleni potrebujejo zaradi potreb na trgu dela, večje zaposljivosti in mobilnosti ter osebnega razvoja in delovanja v sodobni družbi:

1. Financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022 po modelu »Informativno svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih« (ISIO) pred vključitvijo, med in po končanem izobraževanju oziroma usposabljanju, ki vključuje tudi postopke ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenega znanja. Ciljna skupina so zaposleni, ki potrebujejo dodatna usposabljanja, kvalifikacije ali prekvalifikacije, zaradi potreb na trgu dela in delovnem mestu.
2. Financiranje izvajanja izobraževalnih programov za odrasle za pridobitev temeljnih in poklicnih kompetenc, s poudarkom na razvoju kompetenc s področja informacijsko komunikacijskih tehnologij. Ciljna skupina so zaposleni, ki so nižje izobraženi (manj kot štiri letna srednja šola) in manj usposobljeni, s poudarkom na starejših od 45 let.
3. Sofinanciranje stroškov izobraževanja posameznikom, ki so zaključili izobraževanje na srednješolski ravni, pri čemer imajo prednost nižje izobraženi in starejši 45 let.

PREDLOG UKREPA: Izvajati neformalne izobraževalne programe za pridobivanje splošnih in poklicnih kompetenc za nižje izobražene in manj usposobljene zaposlene ter spodbujati vključevanje oziroma dokončanje izobraževanja za dvig izobrazbene ravni na srednješolski ravni.

PREDLOG UKREPA: Zagotoviti neformalno izobraževalno ponudbo ter informativno svetovalno dejavnost za odrasle v vseh statističnih regijah in s tem povečati dostopnost do izobraževanja vsem ciljnim skupinam.

PREDLOG UKREPA: Izvajati informativno svetovalno dejavnost za odrasle, ki vključuje tudi postopke ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenega znanja, predvsem za nižje izobražene in druge ranljive skupine odraslih, z namenom večje vključenosti v različne oblike izobraževanja in učenja.

4.3 Ohranjanje starejših na trgu dela

S stališča sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja in medsebojnega učinkovanja le-tega s sistemom trga dela je treba posebno pozornost nameniti skupini posameznikov na prehodu s trga dela v upokojitev. Gre za skupino posameznikov, starejših od 50 let, ki postopno prehajajo v upokojitev bodisi neposredno iz zaposlitve bodisi kot brezposelne osebe. OECD v študiji *Live Longer, Work Longer* ugotavlja, da se starejši posamezniki pri ohranjanju delovne aktivnosti soočajo s številnimi ovirami, med katerimi izpostavljajo predvsem: 1) nestimulativno davčno ureditev, socialnih transferjev in prispevkov, ki znižujejo motivacijo posameznikov za podaljševanje delovne aktivnosti v primerjavi z upokojitvijo ter 2) nezainteresiranost oziroma odpor delodajalcev do zaposlovanja starejših. Ob navedenem kot »oteževalno« okoliščino navaja tudi razmeroma blage upokojitvene pogoje tradicionalnih pokojninskih sistemov, ki dodatno krepijo želje oziroma pričakovanja posameznikov po zgodnji upokojitvi.⁶⁵

V letu 2013 je bila v Sloveniji sprejeta reforma trga dela (ZDR-1, ZUTD-A), ki je skušala zagotoviti večjo zaposljivost, ohranjanje zaposlitve in konkurenčnost starejših delavcev tako z vidika delodajalcev (nižji stroški) kot delavcev (motivacija za zaposlitev). Spremembe so bile izvedene na področju varstva

⁶⁵ OECD, *Live Longer, Work Longer*, 2006, OECD Publishing, Pariz, dostopno na: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/ocd/employment/live-longer-work-longer_9789264035881-en#page4.

delavcev pred upokojitvijo v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, odpravnine ob upokojitvi, dodatka na delovno dobo ter spremembe pri višini, trajanju in možnostih koriščenja denarnega nadomestila za primer brezposelnosti ter plačila prispevkov za socialna zavarovanja.

Po uveljavitvi reforme trga dela tako posebno varstvo pred odpovedjo uživajo delavci, ki izpolnjujejo starostni pogoj 58 let, oziroma tisti, ki tega pogoja sicer ne izpolnjujejo, a jim do izpolnitve pogojev za starostno upokojitev manjka pet let ali manj. Varstvo pred odpovedjo pa se ne zagotavlja delavcu, ki ob sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi že izpolnjuje pogoje za varstvo pred odpovedjo. Posebno varstvo ne velja tudi v primeru, če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino. Nova zakonodaja sicer ohranja dodatek za delovno dobo za že zaposlene delavce v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ob tem pa dopušča, da se višina drugače določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.⁶⁶ Enako velja tudi za odpravnino ob upokojitvi, za katero mora biti delavec pri zadnjem delodajalcu zaposlen najmanj pet let.⁶⁷

PREDLOG UKREPA: Zagotoviti posebno pravno varstvo pred odpovedjo tudi starejšim delavcem, ki jim je zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za brezposelnost do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino.

ZDR-1 prav tako uveljavlja večjo prožnost s poenostavitvijo postopkov zaposlovanja in odpuščanja, na kar kaže tudi zmanjšan indeks varovanja zaposlitve (EPL⁶⁸). Ta Slovenijo po zadnjih spremembah delovne zakonodaje v primerih individualne odpovedi, kjer je pred tem ureditev veljala za najbolj rigidno, zdaj uvršča med države s prožnejšo ureditvijo. V splošnem rezultati empiričnih raziskav vpliva varovanja zaposlitve na stanje na trgu dela kažejo, da manjše varovanje praviloma povečuje tokove v brezposelnost in iz nje ter zmanjšuje brezposelnost ranljivih skupin, dolgotrajno brezposelnost in segmentacijo trga dela.

Z omenjenimi spremembami so bile pravice, do katerih so bili upravičeni samo starejši delavci, nekoliko omejene, še vedno pa Slovenija z določenimi instituti uveljavlja pozitivno diskriminacijo z namenom ohranjanja zaposlitve starejših delavcev. Kot je navedeno v projektu A-HA,⁶⁹ so majhna in srednje velika podjetja le redko pripravljena zaposliti starejše delavce, čeprav se zavedajo njihove vrednosti, kot so delovne izkušnje, pripadnosti podjetju, strokovno znanje, zanesljivost. Še vedno obstaja prepričanje, da so starejši delavci manj prožni in mobilni ter se težje prilagajajo timske delu in naj ne bi imeli potrebnih kvalifikacij. Zanje velja vrsta negativnih stereotipov. S tega vidika je varstvo starejših delavcev upravičeno. Hkrati pa je raziskava o zavedanju in vlogi delodajalcev glede aktivnega staranja, izvedena v letih 2007 in 2008 s strani Združenja delodajalcev Slovenije skupaj z delodajalskimi združenji iz Avstrije, Hrvaške, Češke, Madžarske in Slovaške, pokazala, da ima pozitivna diskriminacija v teh državah

⁶⁶ V Drugem poročilu Delovna skupine za spremljanje sprememb v regulaciji trga dela (2015) ugotavljajo, da je ureditev pravic, ki so ugodneje določene za starejše zaposlene, v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti, ki so bile sklenjene oziroma spremenjene po uveljavitvi ZDR-1, kar pomeni zmanjšanje stroškov zaradi: – določitve pogoja za upravičenost do odpravnine ob upokojitvi (več kot polovica obravnavanih kolektivnih pogodb dejavnosti določa pogoj zaposlitve pri delodajalcu – najmanj pet let zaposlitve), nekatere kolektivne pogodbe izstopajo glede določitve višine (pravica do le ene plače za zaposlitev najmanj pet let); – opredelitve dodatka za delovno dobo in njegove višine s posebno opredelitvijo dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu in določitvijo višine ter možnostjo drugačne ureditve s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca.

⁶⁷ Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1 (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT).

⁶⁸ Indeks lahko pokaže numerični odraz zakonodajnih sprememb in služi za primerjavo fleksibilnosti regulacije trga dela med državami. Indeks varovanja zaposlitve in njegovi podindeksi lahko zavzamejo vrednosti med 0 in 6, pri čemer višja vrednost označuje bolj togo ureditev. Indeks varovanja zaposlitve po metodologiji OECD vsebuje opis 22 osnovnih delov ureditev trga dela, ki zajemajo tri področja regulacije: (i) varovanje redno zaposlenega zoper individualno odpoved, (ii) urejenost začasnih oblik zaposlenosti in (iii) specifične zahteve ob kolektivnem odpuščanju.

⁶⁹ Kavaš in drugi (2015): Aktivno in zdravo staranje za aktivno in zdravo starost: Analiza politik, projekt A-HA, stran 35.

negativen vpliv na zaposlovanje in na splošno prispeva k negativnemu odnosu podjetij do starejših delavcev.⁷⁰

PREDLOG UKREPA: Podrobnejša preučitev institutov, ki predstavljajo pozitivno diskriminacijo starejših v primerjavi z ostalimi delovno aktivnimi, njihov vpliv na zaposljivost starejših in predvsem na ohranitev njihove zaposlitve.

Ena izmed ovir, ki jo navajajo delodajalci v povezavi s starejšimi delavci, so tudi višji stroški dela (dodatek na delovno dobo, daljši dopust, odpravnina ob upokojitvi). Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju je predvsem z namenom večje verjetnosti ohranitve zaposlitve, ki bi jo prineslo zmanjšanje stroškov dela starejših, predvidel delno oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje delodajalcev za zaposlene, ki izpolnjujejo pogoje za predčasno upokožitev ali so stari najmanj 60 let. S perspektive spodbujanja ohranjanja zaposlitev je težko presoditi končni učinek tega ukrepa, je pa res, da je zaradi pomanjkljive ciljnosti na tiste, pri katerih je izguba zaposlitve najbolj verjetna, učinek mrtve teže lahko velik. Zaradi visoke stopnje dolgotrajne brezposelnosti med starejšimi je bil ta ukrep za obdobje dveh let nadomeščen z ukrepom za spodbujanje zaposlovanja brezposelnih, starejših od 55 let, pri katerem so delodajalci za obdobje do dveh let oproščeni vseh prispevkov za socialno varnost.

PREDLOG UKREPA: Nadaljevanje z ukrepom delne oprostitve plačila prispevkov za delodajalce, ki bi ga bilo primerno ciljno omejiti na tiste, pri katerih obstaja večja verjetnost za izgubo zaposlitve (oblikovanje kriterijev glede na starejše, ki v določenem obdobju preidejo v brezposelnost).

Simulacije, predstavljene v Beli knjigi o pokojninah, kažejo na to, da se bo večina zavarovancev upokojila s povprečno zavarovalno dobo, nižjo od 40 let, zato bi bilo daljšo delovno aktivnost smiselno spodbuditi tudi na strani delavcev, in sicer z ustreznimi/ustreznejšimi bonusi po dopolnitvi določene zavarovalne dobe oziroma - v primeru ohranitve pravice do predčasne pokojnine - z ustreznjejšimi malusi.

PREDLOG UKREPA: Uvedba ustreznjejših spodbud delavcem za ostajanje v zaposlitvi v okviru pokojninskega sistema (bonus/malusi) v skladu s predlogi iz Bele knjige o pokojninah (2016).

Glede ohranitve zaposlitve invalidov avtorji Bele knjige o pokojninah ugotavljajo, da ureditev poklicne rehabilitacije⁷¹ ni dosegla zastavljenega cilja, torej večjega zanimanja za poklicno rehabilitacijo in večjega uveljavljanja te pravice⁷², na podlagi česar bi tudi v praksi zaživela kot temeljna pravica iz invalidskega zavarovanja.

Pri tem navajajo naslednje razloge: (ne)usmerjenost poklicne rehabilitacije (ni povezave s potrebami na trgu dela), dolgotrajnost procesa, nezainteresiranost delodajalcev in pomanjkljivo sodelovanje z izvajalci poklicne rehabilitacije. Še posebej manjši delodajalci nimajo primerne znanja niti ustrezne službe, ki bi

⁷⁰ Kavaš in drugi (2015): Aktivno in zdravo staranje za aktivno in zdravo starost: Analiza politik, projekt A-HA, stran 35.

⁷¹ Poklicna rehabilitacija je pravica iz invalidskega zavarovanja, urejena v ZPIZ-2, o kateri odloča Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (invalidske komisije). Opredeljena je kot celostni proces, v katerem se zavarovanec strokovno, fizično in psihosocialno usposobi za drugi poklic ali delo, tako da se lahko ustrezno zaposli in ponovno vključi v delovno okolje oziroma se usposobi za opravljanje istega poklica in dela, tako da se mu prilagodi delovno mesto z ustreznimi tehničnimi pripomočki. Pravica do poklicne rehabilitacije je izbirna, imajo jo zaposleni, pri katerih je v času zaposlitve nastala bolezen ali poškodba, ki ovira nadaljnje delo ali celo zaposlitev; in določene kategorije brezposelnih. Za poklicno rehabilitacijo se lahko odločijo osebe, ki jim je priznan status invalida po ZPIZ-2.

⁷² Bela knjiga o pokojninah (2016): povprečno število uživalcev nadomestil za čas poklicne rehabilitacije se v zadnjih letih ni bistveno povečalo. Tako se je od leta 2010, ko smo imeli 305 prejemnikov uživalcev nadomestila za čas poklicne rehabilitacije, število do leta 2012 počasi zviševalo na 362. V letu 2014 je bilo 334 prejemnikov nadomestil za čas poklicne rehabilitacije, padanje števila zavarovancev, ki so uveljavljali poklicno rehabilitacijo in prejeli nadomestilo za to obdobje, pa se je nadaljevalo tudi v letu 2015, v katerem je bilo prejemnikov 312.

omogočala celovito obravnavo delovnih invalidov ter podajala mnenja oziroma ugotovitve o primernosti delovnih mest, o možnostih prilagoditve delovnih mest ter načinu te prilagoditve, ravno tako so v primeru nezmožnosti opravljanja dela vezani na določene omejitve pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu s priznanim statusom delovnega invalida. Zadnje kaže tudi na pomanjkljivo ureditev zunanjega svetovanja delodajalcem pri vključevanju delovnih invalidov na trg dela. OECD⁷³ ugotavlja, da bi morala biti pravica do poklicne rehabilitacije obvezna (in ne izbirna) za vse zaposljive zavarovance (predvsem sedanje invalide III. kategorije).

PREDLOG UKREPA: Skladno s predlogi iz Bele knjige o pokojninah (2016) mora biti pravica do invalidske pokojnine skrajni ukrep invalidskega zavarovanja. Pravica do poklicne rehabilitacije mora tudi z vidika izvajanja postati temeljna pravica iz invalidskega zavarovanja, temelji pa naj na krajših načinih usposabljanja ter na večji povezanosti z deficitarnimi poklici na trgu dela. Z namenom podpore in administrativne razbremenitve bi bilo delodajalcem treba zagotoviti večjo zunanjo podporo strokovnjakov.

V slovenskem prostoru (za razliko od nekaterih drugih držav članic EU) obstaja tudi zaposlitvena rehabilitacija, opredeljena v Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). O pravici odloča ZRSZ, natančneje rehabilitacijske komisije, ki podeljujejo status invalida po ZZRZI, ki je pogoj za vključitev v zaposlitveno rehabilitacijo pri izvajalcih te storitve.

PREDLOG UKREPA: Pregled in prilagoditev obstoječega oziroma vzpostavitev novega sistema poklicne (in zaposlitvene) rehabilitacije, katerega cilj bo čimprejšnja ponovna vključitev na trg dela po nezgodi ali bolezni (npr. okrepitev sodelovanja med ZPIZ in ZRSZ pri izvajanju poklicne in zaposlitvene rehabilitacije, uvedba poenotenga sistema izvedenstva, ozaveščanje delodajalcev).

PREDLOG UKREPA: Ozaveščanje delodajalcev o zaposlovanju oseb z zmanjšano delovno zmožnostjo in okrepitev aktivnosti javnih služb pri delu z delodajalci (pisarne za delodajalce, platforma idr.).

4.4 Prehodi v brezposelnosti/iz nje

Brezposelna oseba lahko uveljavlja denarno nadomestilo v trajanju, ki je odvisno od njene dopolnjene zavarovalne dobe, v posameznih primerih pa tudi dopolnjene starosti zavarovanca.

Osebe, starejše od 55 let, in za zavarovanje nad 25 let so upravičene do 25 mesecev denarnega nadomestila, starejši od 50 let in za zavarovanje nad 25 let pa do 19 mesecev denarnega nadomestila. V zavarovalno dobo za odmero pravice do denarnega nadomestila se pri ponovnem uveljavljanju pravice ne všteta zavarovalna doba, od katere je bila zavarovancu pravica do denarnega nadomestila že odmerjena, in zavarovalna doba, dosežena na podlagi prejemanja denarnega nadomestila, razen v primeru, ko je zavarovanec ob ponovnem uveljavljanju pravice dopolnil 57 let starosti ali 35 let zavarovalne dobe – takrat se upošteva celotno obdobje zavarovanja.

Ob navedenem so brezposelne osebe, ki jim po izteku denarnega nadomestila do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno upokožitev manjka največ eno leto (do 1. marca 2018 največ dve leti), upravičene do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.⁷⁴ V zadnjih desetih letih je to pravico mesečno v povprečju uveljavljalo 1.461 brezposelnih oseb. Od leta 2008 se to povprečje vztrajno znižuje.

⁷³ OECD (2016): Connecting people with jobs; The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, stran 96.

⁷⁴ Zakon o urejanju trga dela – ZUTD (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT).

V letu 2015 je po predhodnih podatkih pravico do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje mesečno v povprečju uveljavljalo le še 754 brezposelnih oseb.

Tabela 1: Število upravičenih brezposelnih oseb do plačila prispevkov do upokojitve (PU)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
prejemniki PU	2.018	1.813	1.705	1.698	1.338	1.077	661	664
delež prejemnikov PU med								
BO	3,2	2,1	1,7	1,5	1,2	0,9	0,6	0,6
50 ali več	9,2	6,9	5,4	4,4	3,5	2,8	1,8	1,8

Vir: ZRSZ (2015)

Iz tabele je razvidno, da se število prejemnikov, ki so upravičeni do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zmanjšuje. Razlog je sprememba zakonodaje,⁷⁵ saj je bilo leta 2011 skrajšano obdobje upravičenosti do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje s treh na eno leto. Namen uveljavljenih sprememb zakonodaje je bila dolgotrajna pasivnost »čakajočih na upokojitev na Zavodu«. Tem spremembam lahko torej pripišemo pospešeno zmanjšanje števila prejemnikov v letu 2013. Sicer pa je bila uvedena ponovna sprememba leta 2012, ko se je uveljavila pravica do dveh let upravičenosti do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v primeru, ko je brezposelna oseba že dopolnila 57 let starosti ali vsaj 35 let delovne dobe, oziroma do enega leta, če ne izpolnjuje nobenega od naštetih pogojev. V letu 2015 je bilo tako med brezposelnimi osebami, starejšimi od 50 let, le še 1,8 % upravičenih do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje do upokojitve, kar je 5,1 odstotne točke manj kot leta 2009. V letu 2015 je bil izplačan dober milijon prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, medtem ko leta 2010 kar 2,5 milijona evrov.

Trend upravičencev oziroma prejemnikov denarnih nadomestil po priznanem času pravice do 25 mesecev pa je pozitiven, kar pomeni, da raste. Delež upravičencev do denarnega nadomestila⁷⁶ po priznanem času pravice za obdobje 25 mesecev med brezposelnimi, starejšimi od 50 let, je v letu 2013 predstavljal 55 % vseh prejemnikov denarnega nadomestila in v letu 2015 že skoraj 60 %. Leta 2013 je bilo v starostni skupini prejemnikov 55–64 let 78 % prejemnikov upravičenih do denarnega nadomestila za obdobje 25 mesecev in v letu 2015 že 80 %. Na drugi strani pa podatki kažejo, da je bil povprečni čas prejemanja denarnega nadomestila v letu 2015 za osebe, starejše od 50 let, 11,3 meseca, za osebe nad 55 let pa 14,4 meseca. Ker baza podatkov ZRSZ ne omogoča vpogleda v dejansko koriščenje denarnega nadomestila,⁷⁷ navedeni podatki ne kažejo prave slike. Povprečna višina bruto denarnega nadomestila za primer brezposelnosti se je s 502,97 evra v letu 2005 dvignila na 658,77 evra v letu 2014.

Ob tem velja izpostaviti tudi ureditev »posebnega varstva starejših delavcev«, ki je sicer z vidika pozitivne diskriminacije podrobneje opisana v prejšnjem poglavju. V kontekstu težnje po ohranjanju zaposlitve starejših (vsaj) do izpolnitve pogojev za starostno upokojitev je zanimivo dejstvo, da v primeru, ko je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino, zanj posebno varstvo starejših delavcev pred odpovedjo ne velja.

⁷⁵ Spremembe ZUTD 2010 (58. člen) in ZZPPB (26. člen).

⁷⁶ Gre za povprečno število prejemnikov denarnega nadomestila po priznanem času pravice v danem letu, v starostni skupini 50–64; vir ZRSZ.

⁷⁷ Podatki zajemajo tiste prejemnike denarnega nadomestila, ki se jim je pravica iztekla ali drugače prenehala v letih 2013–2015, saj sta v tem obdobju minili dve leti od uveljavitve ZUTD in so se iztekla že tudi denarna nadomestila za najdaljše priznано obdobje 25 mesecev. V podatke so zajeti tisti prejemniki, ki se jim je iztekla/drugače prenehala pravica – koriščenja preostankov niso zajeta v navedene podatke, saj se posledično pravica razdeli na dve obdobji prejemanja in skrajša povprečno trajanje prejemanja. Baza podatkov ne omogoča obdelave podatkov serije več koriščenj za isto denarno nadomestilo, saj prejemnik za vsako koriščenje dobi novo odločbo.

Delež brezposelnih oseb, ki koristijo možnost t. i. »čakanja na upokojitev na ZRSZ« (tj. primer, ko so upravičeni do maksimalnega koriščenja denarnega nadomestila v trajanju 25 mesecev ter nato še plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje do upokojitve) in načeloma niso motivirani za kakršne koli aktivnosti, ki bi pripomogle k njihovi reintegraciji na trg dela, ostaja visok. Delež upravičencev do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje do upokojitve pada, vendar še vedno ostaja kar 80 % brezposelnih oseb, starih 55–64 let, upravičenih do denarnega nadomestila za obdobje 25 mesecev. OECD izpostavlja,⁷⁸ da so rezultati pokojninske reforme slabši tudi zaradi tovrstne možnosti »čakanja na upokojitev«.

PREDLOG UKREPA: Prilagajanje starostnega pogoja za ponovno upravičenost do denarnega nadomestila na podlagi celotnega obdobja zavarovanja pogojem, ki so določeni za uveljavitev pravice do starostne pokojnine.

PREDLOG UKREPA: Postopnejše povečevanje pravice do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti glede na zavarovalno dobo ter postopno skrajšanje najdaljšega prejemanja denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (npr. s 25 mesecev na 20 mesecev).

Z vidika motivacije posameznika za delovno aktivnost pomemben element predstavlja razlika v dohodkih v obdobju neaktivnosti in v času zaposlitve. Sistemi obdavčitve dohodkov iz dela in drugih osebnih dohodkov, nadomestil za primer brezposelnosti in drugih socialnih transferjev generirajo pojav **pasti neaktivnosti** (*inactivity trap*) in **pasti brezposelnosti** (*unemployment trap*).

Past brezposelnosti v Sloveniji za samsko osebo, brez otrok, ki se zaposli na delovnem mestu s povprečno plačo, je po podatkih EK (*Tax and benefits indicators database*)⁷⁹ v letu 2014 v Sloveniji znašala 78,1 %, povprečje EU-28 pa je bilo 68,9 %. To v praksi pomeni, da se posamezniku ob povečanju dohodkov za 100 evrov bruto neto dohodki povečajo le za 21,9 evra.

OECD opozarja, da skupni učinek socialnih transferjev in obdavčitve ne deluje spodbudno za prehode iz neaktivnosti v zaposlitev (OECD, 2015), in navaja,⁸⁰ da gre velik delež pasti brezposelnosti pripisati ukinitvi nadomestila za brezposelnost in ne toliko ukinitvi ostalih nadomestil, višjih davkov in socialnih prispevkov, kar je značilno za ostale države OECD. OECD nadalje ocenjuje, da gre v primeru Slovenije za rezultat obstoječega sistema davkov in nadomestil, ki je manj progresiven, in tudi za odsotnost »*in-work benefit*«. ⁸¹ Vendar ne gre spregledati, da je past brezposelnosti razmeroma visoka v vseh razvitih državah z učinkovitim sistemom socialnega varstva in zaščite.⁸²

PREDLOG UKREPA: Preučitev učinka sedanjega sistema nadomestil za brezposelnost, sistema socialnih transferjev in davčnega sistema in s tem možnosti za zmanjšanje pasti brezposelnosti in neaktivnosti z namenom učinkovitejše aktivacije iskalcev zaposlitve.

⁷⁸ OECD (2016): Connecting people with jobs: The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, stran 17.

⁷⁹ Evropska komisija: Tax and benefits indicators database; dostopno na http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/tax_benefits_indicators/index_en.htm

⁸⁰ OECD (2015): Economic Survey: Slovenia, 2015, OECD Publishing, Pariz, ter OECD (2016): Connecting people with jobs; druga analiza, stran 52/139.

⁸¹ OECD (2016): Connecting people with jobs; The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, stran 80.

⁸² Past brezposelnosti za samsko osebo brez otrok, ki se zaposli s povprečno plačo, je v letu 2014 tako npr. znašala v Nemčiji 75,1 %, na Danskem 75,8 % in v Avstriji 70,6 %.

PREDLOG UKREPA: Izvedba ukrepa, ki bi določenim skupinam težje zaposljivih ob relativno hitrem prehodu v zaposlitev omogočil t. i. »*in-work benefit*« v določenem odstotku (npr. 30 %) višine denarnega nadomestila, in sicer do izteka obdobja, v katerem bi bila ta oseba sicer upravičena do denarnega nadomestila. Identifikacija ciljnih skupin bi temeljila na predhodni analizi ZRSZ.

Kljub vsemu pa je treba poudariti, da sta višina socialnih transferjev in višina nadomestila za brezposelnost v Sloveniji v povprečju nižji od praga tveganja revščine ter tako ne dopuščata morebitnih znižanj z namenom zmanjševanja pasti neaktivnosti in pasti brezposelnosti.⁸³ OECD ocenjuje,⁸⁴ da je obstoječi sistem nadomestil za brezposelnost bolj podoben socialnemu sistemu kot sistemu zavarovanja, saj je s prispevki pokritih le približno 8 % izdatkov za nadomestila za brezposelnost, preostali delež je prispevek države.

V zvezi z **nadomestili za brezposelnost** je OECD v zadnjem Ekonomskem pregledu⁸⁵ na podlagi podatkov o prejemnikih nadomestil Sloveniji priporočil povečanje deleža brezposelnih, upravičenih do nadomestil za brezposelnost, ter manjšo vezanost nadomestil na predhodno trajanje zaposlitve. EK pa v Poročilu za Slovenijo 2016⁸⁶ navaja, da denarno nadomestilo za brezposelnost vključuje le 25 % (2014) brezposelnih, kar je 12 odstotnih točk pod povprečjem EU-28. Deloma, ocenjuje EK, je to posledica kratkega trajanja upravičenosti do denarnega nadomestila v primerih krajših zaposlitev pred brezposelnostjo. Hkrati navaja, da je nadomestitvena stopnja po šestih mesecih nad povprečjem EU-28. Tudi Svet Evrope opozarja na nizka nadomestila za brezposelnost, saj je znesek minimalnega nadomestila za brezposelnost v letu 2014 znašal le 350 evrov, primerna vrednost minimalnega nadomestila za brezposelnost po interpretaciji Evropskega odbora za socialne pravice pa je 40 % mediane ekvivalentnega dohodka, kar bi v Sloveniji znašalo 397 evrov.⁸⁷

Za čim hitrejšo aktivacijo oziroma zaposlitev nekatere študije izpostavljajo tudi pomen **sankcioniranja brezposelnih oseb** v primeru kršitve predpisanih obveznosti. V Sloveniji je sistem sankcioniranja po oceni OECD⁸⁸ zelo strikten oziroma med najbolj striktnimi v primeru, če brezposelna oseba zavrne ponujeno delo ali se ne vključi v ukrepe APZ in druge ukrepe ZRSZ. V tem primeru so brezposelne osebe izbrisane iz evidence brezposelnih oseb ZRSZ za obdobje šestih mesecev, pri čemer prejemniki denarnega nadomestila to pravico izgubijo, prav tako pa za čas, ko niso prijavljeni v evidenci brezposelnih oseb, niso upravičeni do denarne socialne pomoči in se jim hkrati ukine tudi plačevanje prispevka za zdravstveno zavarovanje.⁸⁹ V letu 2015 je bilo sankcioniranih in izpisanih iz evidence brezposelnih oseb okoli 6 % brezposelnih oseb. Sankcije se po ocenah OECD izvajajo nekonsistentno v celotni državi, saj njihova uvedba pomeni dodatno administrativno breme zaposlenih na ZRSZ. Hkrati se pojavljajo zadržki zaposlenih pri sankcioniranju posameznikov, ki so lahko že brez sankcij v zelo težkem socialnem položaju.

⁸³ Najvišja denarna socialna pomoč za samsko osebo brez premoženja tako npr. v letu 2016 znaša 288,81 evra, skupaj z najvišjim možnim dodatkom za delovno aktivnost pa 450,54 evra, najnižje denarno nadomestilo za brezposelnost znaša 350,00 evra, ob tem ko je prag revščine za leto 2014 (zadnji dostopni podatek) znašal 596,00 evra za odraslo samsko osebo.

⁸⁴ OECD (2016): Connecting people with jobs: The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, stran 87.

⁸⁵ OECD (2015): Economic Survey: Slovenia, 2015, OECD Publishing, Pariz.

⁸⁶ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_slovenia_sl.pdf, stran 56.

⁸⁷ Podatki EUROSTAT.

⁸⁸ OECD (2016): Connecting people with jobs: The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, stran 133.

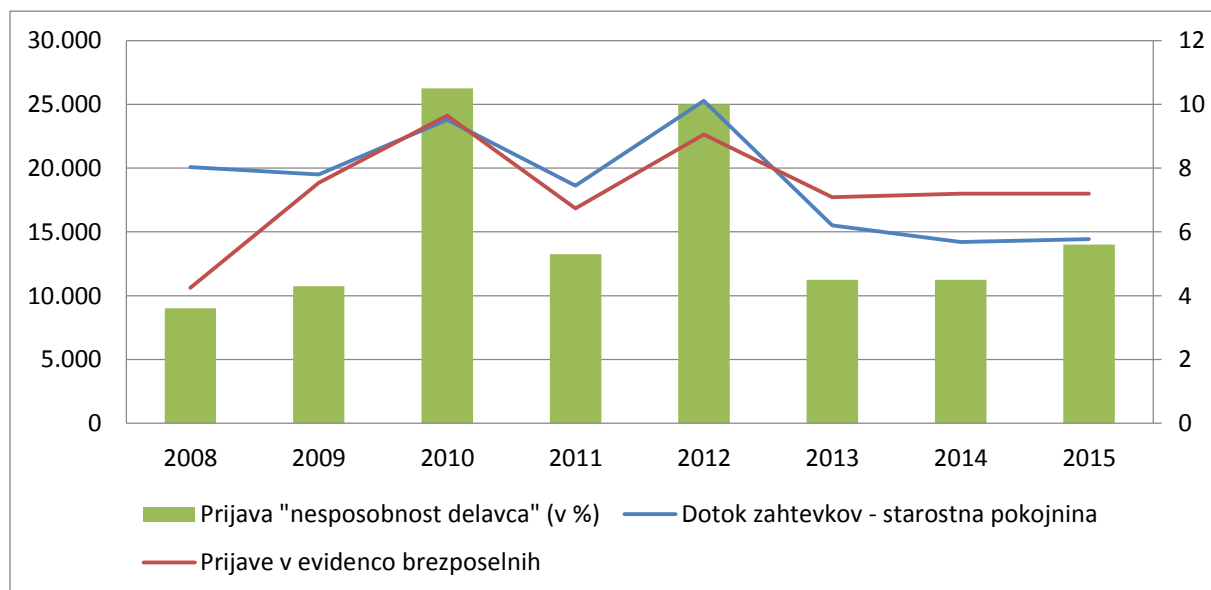
⁸⁹ V drugih državah, kot piše v OECD (2016): Connecting people with jobs, so sankcije »postopnejše«, saj se brezposelnim na primer ob ukinitvi nadomestila za brezposelnost omogoči, da ostanejo prijavljeni na ZRSZ in tako nadaljujejo aktivno iskanje zaposlitve. Spet drugje, na primer v Latviji, se brezposelni osebi onemogoči prijava na zavodu za zaposlovanje za tri mesece; po tem času se ponovno lahko prijavi vendar ni upravičena do nadomestila.

PREDLOG UKREPA: Prenova sistema sankcioniranja prejemnikov denarnih nadomestil za čas brezposelnosti (postopnost uvedbe sankcij in njihova konsistentna uporaba) ter razmislek o morebitni redefiniciji »primerne« delovnega mesta.

Prevladujoča razloga za prijavo v **evidenco brezposelnih oseb** med starejšimi od 55 let sta iztek pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je v zadnjih letih v precejšnjem porastu (2008: 30,5 %, 2015: 54,5 %), in trajni presežki (glej priloga, tabela 5). Iz podrobnejšega pregleda razlogov za prijavo v evidenco brezposelnih oseb, starejših od 50 let, je opazen porast razloga »*nesposobnost delavca*« (glej priloga, tabela 5). Podatki ZRSZ o razlogih⁹⁰ za prijavo v evidenco brezposelnih oseb, starejših od 50 let, kažejo, da je opazen porast razloga »*nesposobnost delavca*« v letih 2010 in 2012 glede na pretekla leta, močan upad v letu 2011 in v letih po letu 2012. Ob navedenem je treba dodati, da prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti delavca delavcu še vedno omogoča prejemanje denarnega nadomestila za primer brezposelnosti. Navedena skoka v letih 2010 in 2012 bi bilo mogoče pripisati pripravi pokojninske reforme in določbam obeh predlogov pokojninske reforme, ki so pod določenimi pogoji predvidevale ohranitev obstoječih upokojitvenih pogojev za brezposelne osebe, prijavljene v evidenci brezposelnih na presečni datum ne glede na sprejem novega zakona. Tudi brez skokovitih porastov iz razloga nesposobnosti prijavljenih brezposelnih oseb 50+ v letih 2010 in 2012 pa je opazen trend naraščanja deleža tega razloga v strukturi vseh prijavljenih v evidenco brezposelnih, starejših od 50 let.

⁹⁰ Razlogi za prijavo na ZRSZ (v evidenco brezposelnih) so lahko izguba službe (prenehanje delovnega razmerja ali prenehanja opravljanja dejavnosti s. p.) ali pa iskanje zaposlitve na ZRSZ. Tako so lahko razlogi za prijavo v evidenco brezposelnih oseb naslednji: hujša kršitev delovnih obveznosti, zaradi katerih je delodajalec delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz krivdnih razlogov, inšpekcijska prepoved, iztek javnega dela, iztek zaposlitve za določen čas, kazen nad šest mesecev, neizpolnjevanje obveznosti delodajalca, neresnični podatki, nesposobnost delavca, neuspešno poskusno delo, odpoved s ponudbo nove pogodbe, pisni sporazum, prehod med evidencami zavoda, prekinitev javnega dela, prenehanje poslovanja, stečaj podjetja, trajni presežki. Med razlogi za prijavo na ZRSZ, ki brezposelni osebi omogočajo prejemanje denarnega nadomestila so tisti, pri katerih je prišlo do prenehanja zavarovanja brez volje ali krivde zavarovanca (npr.: nesposobnost delavca, poslovni razlog, med katere štejejo stečaji podjetja, prenehanje poslovanja, trajni presežki, inšpekcijska prepoved, nato iztek pogodbe o zaposlitvi za določen čas (tudi javna dela), izredna odpoved delavca zaradi neizpolnjevanja obveznosti oziroma zaradi kršenja pravic iz delovnega razmerja delavcu, odpoved delodajalca zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela).

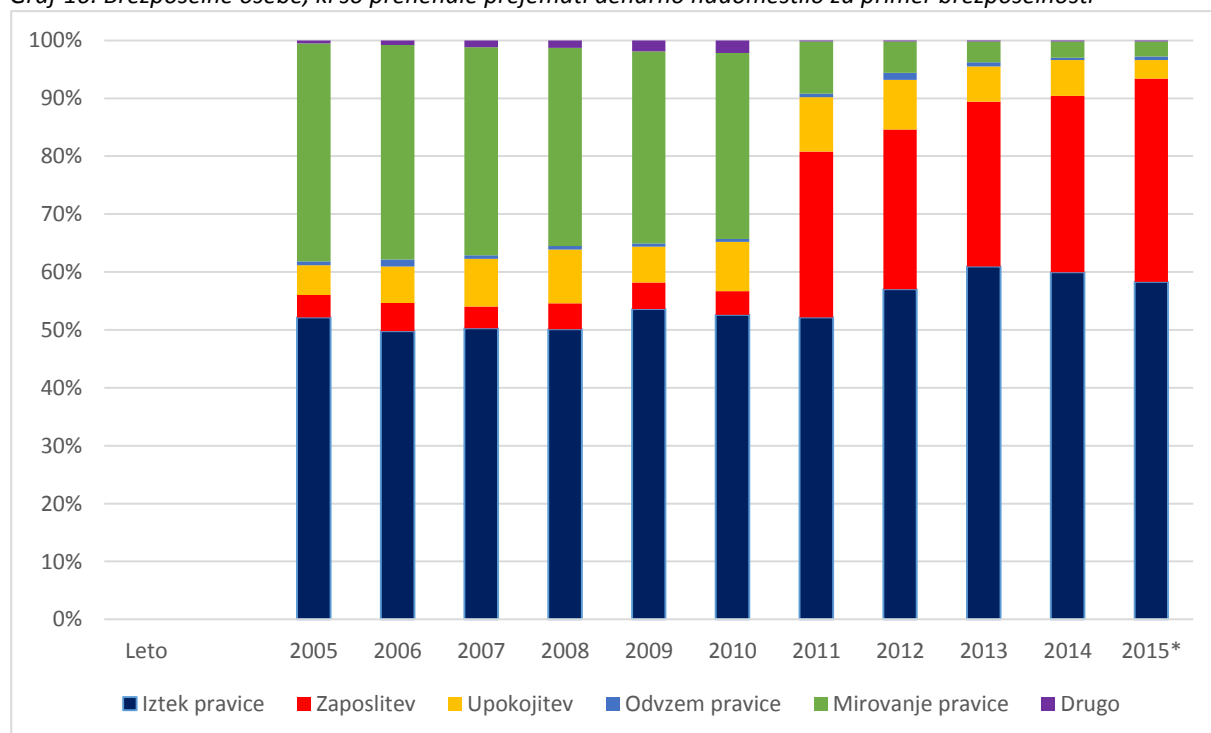
Graf 15: Prijave v evidenco brezposelnih in dotok zahtevkov za starostno pokojnino



Vir: ZPIZ (2015), ZRSZ (2015)

Ob razlogih za prenehanje pogodbe o zaposlitvi in prijavi v evidenco brezposelnih oseb in morebitnem prejetju denarnega nadomestila za primer brezposelnosti je treba podrobneje preučiti tudi razloge za prenehanje prejemanja denarnega nadomestila za primer brezposelnosti in odjave iz evidencie brezposelnih oseb (glej priloga, tabela 6 in tabela 7).

Graf 16: Brezposelne osebe, ki so prenehale prejemati denarno nadomestilo za primer brezposelnosti



* Zajeto obdobje od 1. 1. 2015 do 31. 8. 2015

Vir: Podatki ZRSZ (2015)

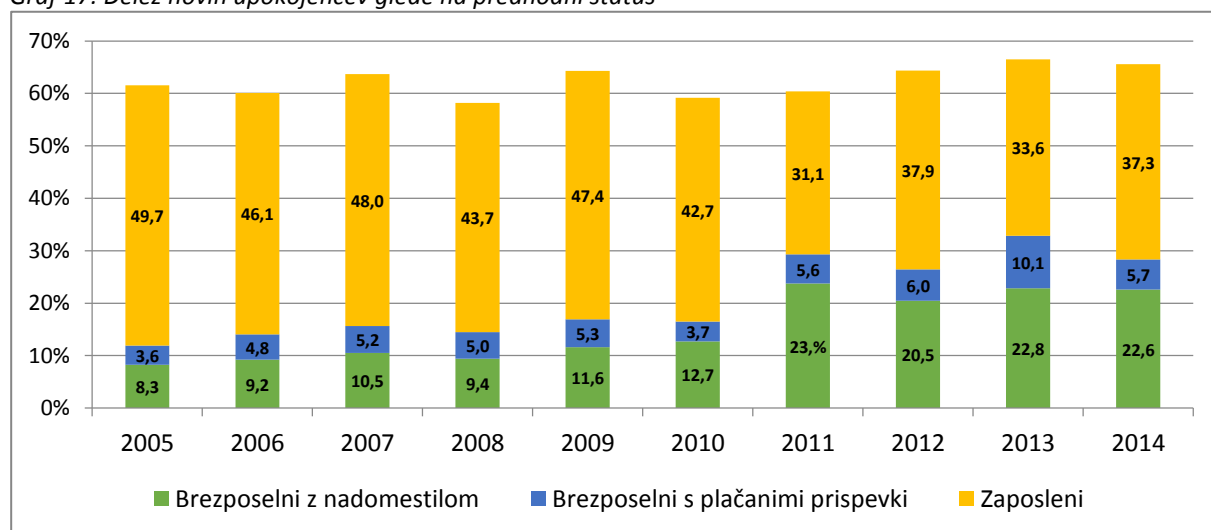
Prehajanje prejemnikov denarnega nadomestila v upokojitev je bilo močno povečano v obdobju med letoma 2010 in 2012. Največ tovrstnih prehodov v primerjavi s povprečjem med letoma 2005 in 2014 (7,0 %) je bilo v letu 2011 (9,4 %). Deloma je to mogoče pripisati povečanim prehodom v brezposelnost zaradi priprave pokojninskih reform (predvsem v letu 2011), v celotnem obdobju (2010–2012) pa je navedeno najverjetneje posledica finančne in gospodarske krize.

Pri odjavah iz evidence brezposelnih oseb, starejših od 50 let, vidimo, da se delež tistih, ki preidejo v zaposlitev v celotni strukturi po letih, postopoma zvišuje, z izjemo leta 2009. V letu 2014 je bilo 51,8 % vseh odjav iz evidence brezposelnih oseb, starejših od 50 let, povezanih s preходом v zaposlitev – v primerjavi z letom 2008, ko je bilo takšnih prehodov le 37,4 %. Drugi najpogostejši razlog za odjavo predstavljajo prehodi v *neaktivnost*, katerih delež je v letu 2004 znašal 33,2 %. Pri slednjih je treba poudariti, da predvsem med starejšimi brezposelnimi osebami v veliki večini primerov predstavljajo upokojitev, v manjšem deležu pa še vključitev v formalno izobraževanje.⁹¹ Delež prehodov v neaktivnost se, če upoštevamo tudi predhodne podatke za leto 2015, v zadnjih petih letih postopoma zmanjšuje, še vedno pa ostaja razmeroma visok.

Za starejše od 55 let je bil od leta 2008 do leta 2012 prevladujoč razlog za odjavo iz evidence brezposelnih oseb prehod v neaktivnost (večinoma upokojitve), od leta 2013 pa prehod v zaposlitev. Delež slednjih med vsemi odjavljenimi od tedaj opazno narašča (2012: 22,7 %, 2013: 28 %, 2014: 35,2 %, 2015: 38,5 %), kar je poleg gospodarske rasti mogoče pripisati prilagoditvam pokojninskega sistema in delovne zakonodaje, ki so stopile v veljavo prav v letu 2013.

Ne glede na trend zmanjševanja prehodov v neaktivnost iz evidence brezposelnih oseb pa delež novih upokojencev, ki v upokojitev preidejo iz statusa brezposelne osebe z denarnim nadomestilom za primer brezposelnosti ali brezposelne osebe s plačanimi prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje⁹² do upokojitve, v zadnjih štirih letih predstavlja kar slabo tretjino vseh upokojitev v posameznem letu ali celo več (v letu 2005 je delež znašal 11,9 %).

Graf 17: Delež novih upokojencev glede na predhodni status



Vir: Podatki ZPIZ (2015), MDDSZ

⁹¹ Glej tudi ZRSZ (2015): Starejši in trg dela, avgust 2015, Ljubljana, in ZRSZ (2015): Dolgotrajno brezposelne osebe, maj 2015, Ljubljana.

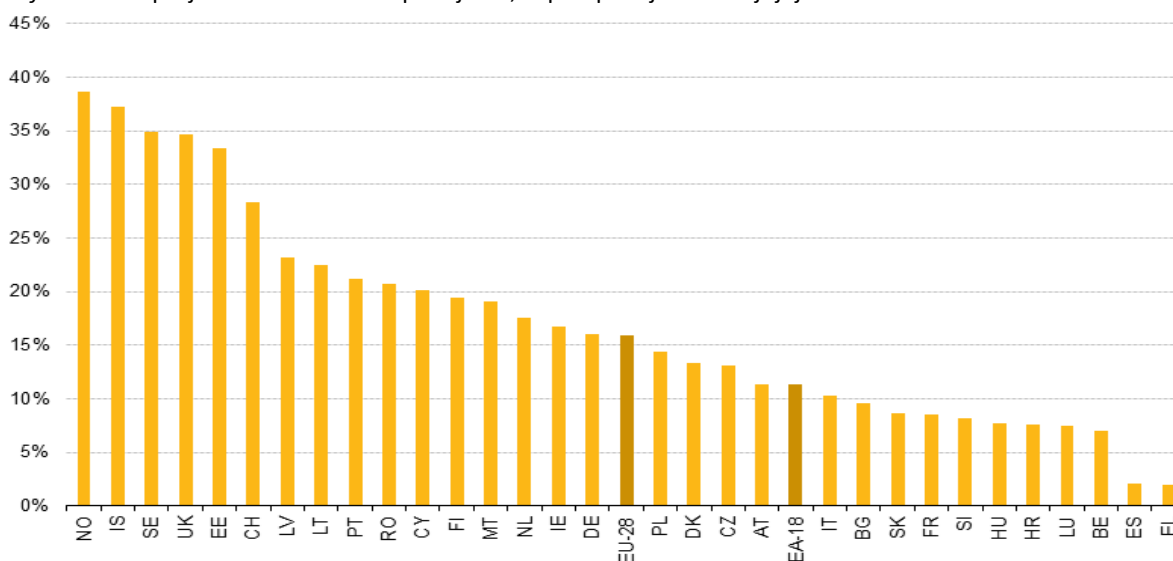
⁹² Brezposelne osebe, ki jim po izteku denarnega nadomestila za brezposelnost do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno upokojitev manjka največ eno leto (do 1. marca 2018 največ dve leti), so upravičene do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

PREDLOG UKREPA: Vzpostavitev učinkovitejšega sistema za ukrepanje v primerih prijave v evidenco brezposelnih oseb kadar obstaja sum, da gre *de facto* za sporazumno prenehanje pogodbe o zaposlitvi z namenom ohranitve upravičenosti do denarnega nadomestila (odpovedni razlog »nesposobnost«, izpolnjevanje pogoja za upravičenost do denarnega nadomestila do upokojitve).

PREDLOG UKREPA: Analiza učinka plačevanja pokojninskega in invalidskega prispevka brezposelnim osebam pred upokojitvijo.

Evropska raziskava o delovni sili, ki jo izvaja EUROSTAT,⁹³ je v letu 2012 vključevala tudi ad hoc modul o prehodih med zaposlitvijo in upokojitvijo. V primerjavi z ostalimi zajetimi državami se Slovenija umešča razmeroma nizko pri deležu posameznikov, ki tudi po upokojitvi nadaljujejo z delom.

Graf 18: Delež prejemnikov starostne pokojnine, ki po upokojitvi nadaljujejo z delom



Vir: EUROSTAT: Labour force survey statistics – transition from work to retirement (2012)

K navedenemu rezultatu z gotovostjo prispeva ureditev pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki praviloma ne dopušča združevanja statusa uživalca pravic iz naslova pokojninskega zavarovanja in statusa zavarovanca. **Delo po upokojitvi** so tako upokojenci do nedavnega opravljali predvsem na podlagi civilnih pogodb (avtorska in podjetna pogodba) z reformo trga dela leta 2013 pa je bil vzpostavljen tudi institut začasnega in občasnega dela upokojencev, ki ga zgornji podatki EUROSTAT-a iz leta 2012 še ne vključujejo. OECD ocenjuje, da so spodbude za ohranitev zaposlenosti starejših v Sloveniji kljub vsemu še vedno majhne, ne glede na navedene obstoječe možnosti⁹⁴. Rezultati, ki jih navaja OECD⁹⁵ kažejo, da je le 800 upokojencev, kar je 0,1 % vseh upokojencev (612 000 upokojencev v letu 2015), nadaljevalo s polovičnim delom po upokojitvi in tako prejelo proporcionalno pokojnino zvišano za 5 % ob starosti manj kot 65 let. 3 076 upokojencev je v letu 2015 (kar pa je še vedno višje kot v preteklih letih) nadaljevalo z delom po času upravičenosti do upokojitve. Po podatkih pa izhaja, da slovenski prejemniki starostnih pokojnin, ki ostanejo delovno aktivni tudi po upokojitvi, opravijo 80 % redne tedenske delovne obveznosti, kar je bistveno več kot starostni upokojenci ostalih primerljivih držav.

⁹³ EUROSTAT: Labour force survey statistics - transition from work to retirement, 2012 dostopno na http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_force_survey_statistics_-_transition_from_work_to_retirement#Notes (oktober 2015).

⁹⁴ OECD (2016): Connecting people with jobs: The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, stran 100.

⁹⁵ OECD (2016): Connecting people with jobs: The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, stran 100.

PREDLOG UKREPA: Tako z namenom zagotavljanja višjih pokojnin kot tudi zmanjšanja pritiska na javne finance je še dodatno potrebno okrepiti ukrepe na trgu dela, ki bodo spodbujali predvsem ostajanje v zaposlitvi:

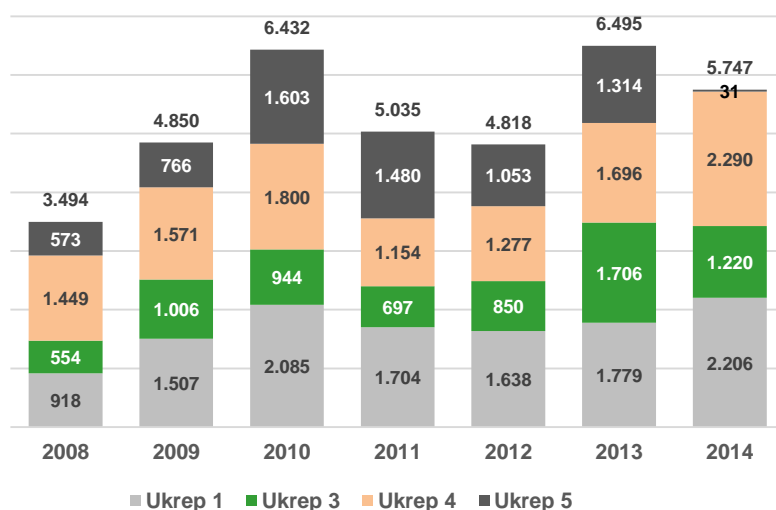
- na strani delavca (npr. progresivno zmanjševanje dela prispevkov delavca),
 - na strani delodajalca (npr. subvencioniranje prilagoditve delovnih mest),
- s čimer bi sočasno zvišali stopnjo delovne aktivnosti starejših in zmanjšali javne izdatke, povezane s to populacijo.

4.5 Vključevanje starejših v ukrepe trga dela in ukrepe aktivne politike zaposlovanja

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja

Starejši se srečujejo s številnimi ovirami za uspešno (re)integracijo na trg dela in so zato ciljna skupina številnih ukrepov aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju: APZ). V letu 2015 sprejete Smernice za izvajanje aktivne politike zaposlovanja 2016–2020 tako kot ciljno skupino izpostavljajo pomen vključevanja starejših v ukrepe aktivne politike zaposlovanja.

Graf 19: Vključitve starejših v ukrepe APZ (po ZUTD), 2008–2014⁹⁶



Ukrep 1: Usposabljanje in izobraževanje

Ukrep 4: Kreiranje novih delovnih mest

Ukrep 3: Spodbude za zaposlitev

Ukrep 5: Spodbujanje samozaposlovanja

Vir: ZRSZ (2015)

Delež brezposelnih, starejših od 50 let, vključenih v programe APZ –med vsemi starejšimi od 50 let –se je od leta 2011 in 2012, ko je predstavljal približno 12 %, dvignil na 16 % v letu 2013 oziroma na 15 % v letu 2014. V prvi polovici leta 2015 je bilo le 9 % starejših od 50 let – med vsemi starejšimi od 50 let–vključenih v programe APZ. Med vsemi na novo vključenimi v ukrepe APZ v letu 2015 je delež starejših od 50 let predstavljal le 13,3 %.

Izključno starejšim brezposelnim osebam so bili v letih 2008–2014 namenjeni le trije programi subvencionirane zaposlitve, in sicer **Spodbujanje zaposlovanja starejših brezposelnih oseb** v letu 2008 (do 2009), **Program 50plus** v letu 2013 in **Delovna vključenost starejših oseb** v letu 2014, s pomočjo

⁹⁶ V letu 2015 se je udeležba v programih APZ drastično zmanjšala zaradi manjšega obsega izvajanj ukrepov APZ, saj so se programi, sofinancirani s strani Evropskega socialnega sklada, začeli izvajati šele konec leta 2015. Zaradi navedenega se v tem poglavju osredotočamo na podatke do vključno leta 2014.

katerih se je zaposlilo 1.652 starejših oseb. Javni sklad za razvoj kadrov in štipendije je v letih 2012–2015 izvajal program **Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih**, ki je bil namenjen usposabljanju v podjetjih za zaposlene, stare 50 let in več. V letu 2015 so bili starejši ena izmed ciljnih skupin večine programov APZ.

Osebe, starejše od 50 let, so se v letu 2014 **najštevilčneje vključevale v ukrepe** Spodbujanja zaposlovanja (predvsem v program Zaposli.me) in ukrepe kreiranja novih delovnih mest (gre predvsem za javna dela), kar velja tudi za starejše od 55 let. Glede na **strukturo** brezposelnih, starejših od 50 let⁹⁷ (do vključno leta 2014), vključenih v ukrepe APZ, prevladujejo brezposelne starejše osebe, vključene v APZ, ki imajo od 3.–5. raven izobrazbe; podpovprečno so zastopane osebe z osnovnošolsko izobrazbo in manj. Glede trajanja brezposelnosti je bilo v letu 2014 kar 71 % vseh starejših od 50 let, vključenih v ukrepe APZ, dolgotrajno brezposelnih.

Glede **uspešnosti posameznih programov APZ** se je v okviru subvencioniranih zaposlitev kot najbolj učinkovit izkazal program *Zaposli.me*. Tudi program *Delovna vključenost starejših oseb*, katerega ciljna skupina so bili starejši od 50 let, je upravičil svoj namen. Javna dela predstavljajo velik del subvencioniranih programov zaposlitev, vendar pa je, tudi zaradi njihove narave, težko oceniti, kolikšen je izhod v zaposlitev.⁹⁸

ZRSZ, ki izvaja večino ukrepov APZ, redno spremlja učinkovitost posameznih programov. Analize ZRSZ kažejo, da se starejše osebe s pomočjo ukrepov APZ lažje (re)integrirajo na trg dela. Glede na vse odjave iz evidence brezposelnih zaradi zaposlitve v letih 2008–2014, predstavljajo zaposlitve s pomočjo ukrepov APZ, ki jih izvaja ZRSZ, 56,6 % vseh zaposlitev starejših (30.487).

PREDLOG UKREPA: Čimprejšnja in številčnejša vključenost starejših v ukrepe APZ, tudi z nadgradnjo »Doktrine dela z delodajalci, brezposelnimi osebami in iskalci zaposlitve ZRSZ« ter izvajanjem »Protokola svetovalcev o vključevanju starejših v ukrepe APZ«. Ukrepi APZ naj bodo prilagojeni potrebam starejših. Poseben poudarek je treba nameniti ukrepom za ohranitev zaposlitve.

PREDLOG UKREPA: Redna evalvacija vseh programov APZ in njihova nadgradnja z analizami cost-benefit.

PREDLOG UKREPA: Ukinitiv krajšanja prejemanja denarnega nadomestila za čas vključevanja v ukrepe APZ v času odpovednega roka.

OECD in tudi EK Slovenijo opozarjata na nizka sredstva, namenjena ukrepom APZ, kar je navedeno tudi v letu 2015 sprejetih Smernicah za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2016–2020. V Smernicah je zato podana ocena, da bi bila za učinkovito izvajanje ukrepov APZ potrebna sredstva v okvirni višini 100 milijonov evrov letno (sredstva integralnega poročuna RS in ESS), kar je manj kot 0,3 % BDP in je še vedno pod povprečjem EU-28 (0,5 % BDP). V skladu s tem je bil letos sprejet Načrt za izvajanje ukrepov APZ za leti 2016 in 2017. Za leto 2016 je za ukrepe APZ namenjenih dobrih 100 milijonov evrov, kar je sicer 35 % več kot v letu 2015.

⁹⁷ Struktura brezposelnih, starejših od 55 let, vključenih v programe APZ, je primerljiva s strukturo vključenih v APZ, starejših od 50 let.

⁹⁸ Sicer ne gre spregledati pomena javnih del glede socialne in tudi zaposlitvene aktivacije posameznika, kar je še posebej pomembno v času gospodarskih kriz, s kakršno se je soočala tudi Slovenija. Stroški vključitve brezposelne osebe v »klasični« program javnih del znašajo okvirno 9.600 evrov na leto. Na drugi strani pa so stroški vključitve brezposelne osebe v uspešen program APZ »Zaposli.me« (kot že navedeno ZRSZ ocenjuje, da je ravno ta program najbolj upravičil svoj namen pri zaposlovanju starejših od 50 let, dolgotrajno brezposelnih in nižje izobraženih) 5.000 evrov na osebo na leto.

Graf 20: Javni izdatki za programe aktivne politike zaposlovanja, 2012 ali zadnji razpoložljivi podatki



Vir: OECD, Social expenditure database

PREDLOG UKREPA: Učinkovitost ukrepov APZ in njihov prispevek k reintegraciji starejših na trg dela sta odvisna tudi od sredstev, namenjenih izvajanju aktivne politike zaposlovanja, za to je v prihodnje treba zagotoviti zadostna sredstva za aktivno politiko zaposlovanja.

Drugi ukrepi na trgu dela

V skladu z ugotovitvami raziskave EK⁹⁹ so bolj kot splošne spodbude za povečanje zaposlenosti učinkovite spodbude, ki so namenjene najbolj ranljivim skupinam.¹⁰⁰ Iz evalvacije finančnih spodbud v okviru omenjene analize izhaja tudi jasna ugotovitev oziroma priporočilo, da se morajo finančne spodbude dopolnjevati z drugimi ukrepi ZRSZ (npr. subvencioniranje neplačnih stroškov, kot so stroški usposabljanja ali stroški prilagoditve delovnega okolja) kot tudi splošnimi ukrepi, kot je ozaveščanje javnosti glede posameznih vidikov trga dela. Podporni ukrepi v okviru politik zaposlovanja namreč bistveno zmanjšujejo možnost ponovne brezposelnosti po izteku finančne spodbude, ki se v tem kontekstu najpogosteje dopolnjujejo z usposabljanjem.¹⁰¹ Predvsem pri subvencioniranih zaposlitvah v javnem sektorju, ki imajo veliko manjši učinek na dolgoročno povečanje zaposljivosti,¹⁰² je za izboljšanje zaposlitvenih možnosti ključno kakovostno usposabljanje na delovnem mestu.

PREDLOG UKREPA: Evalvacija finančnih spodbud in ustrezno razlikovanje v višini spodbud glede na razlike med posameznimi skupinami (npr. trajanje brezposelnosti, stopnja izobrazbe, obseg delovnih izkušenj ipd.). V primeru, da se v Sloveniji nadaljuje s finančnimi spodbudami za zaposlovanje v javnem sektorju, jih je treba pogojevati s kakovostnim usposabljanjem, saj bodo le tako prispevale k dolgoročni zaposljivosti.

⁹⁹ Evropska komisija (2014): Stimulating job demand: the design of effective hiring subsidies in Europe. EEPO Review.

¹⁰⁰ V Nemčiji je analiza pokazala pozitivne učinke subvencioniranih zaposlitev ranljivih skupin (žensk, starejših, nizko izobraženih ter prvih iskalcev zaposlitve), predvsem kot uspešno izhodišče za stabilne zaposlitve po izteku finančnih spodbud.

¹⁰¹ Glede na dolgoročne možnosti na trgu dela so na Finskem celo ugotovili, da finančne spodbude predstavljajo večji strošek in so manj učinkovite kot usposabljanja. V študiji, ki je bila izvedena na Danskem, se je izkazalo, da imajo brezposelni in prejemniki socialne pomoči s kvalifikacijami, pridobljenimi z delom pri delodajalcu (adult apprentices), po enem letu večjo verjetnost za zaposlitev kot brezposelni, ki se udeležijo izobraževanja odraslih.

¹⁰² Evalvacija spodbud na Danskem je pokazala, da je učinkovitost spodbud odvisna od tega, ali gre za javni ali zasebni sektor, saj se je v zasebnem sektorju v nasprotju z javnim sektorjem izkazalo, da je na račun subvencioniranih zaposlitev prišlo do izboljšanja kvalifikacij zaposlenih.

Pri kreiranju ukrepov APZ in ostalih ukrepov je pomembna tudi aktivna vloga ostalih deležnikov na trgu dela, tudi **delodajalcev**. Tudi raziskave, narejene v okviru projekta A-HA, kažejo, da so delodajalci tisti deležniki, ki lahko pomembno vplivajo na delovno sposobnost in zaposljivost. ZRSZ aktivno sodeluje z delodajalci in že leta 2002 so bile ustanovljene enote oziroma pisarne za delodajalce. Danes ima vsaka območna služba ZRSZ svojo pisarno za delodajalce, katerih namen je informiranje, sprejem in objava delovnega mesta, nabor in selekcija kandidatov, svetovanje in pomoč pri postopkih zaposlitve, skupinska srečanja na kariernih sejmih, mini zaposlitvenih sejmih; informiranje o ukrepih APZ. Delodajalci so aktivno sodelovali z ZRSZ pri opredeljevanju storitev pisarn za delodajalce. Pisarne za delodajalce bi lahko ob nadaljnjem aktivnem sodelovanju postale glaven vir informacij in idej za kreiranje ukrepov, saj bi bile seznanjene s specifičnimi potrebami delodajalcev glede na sektor delovanja in v povezavi z lokalnimi potrebami.

Socialni partnerji so vključeni v proces sprejemanja ukrepov na trgu dela. Vlada RS se v skladu z Zakonom o urejanju trga dela (ZUTD) predhodno posvetuje (tudi v okviru Ekonomsko - socialnega sveta) s socialnimi partnerji o strateškem dokumentu Smernice za izvajanje ukrepov APZ in Načrtu za izvajanje ukrepov APZ, ki je izvedbeni dokument. Zakonsko je urejeno (ZUTD),¹⁰³ da so socialni partnerji lahko izvajalci ukrepov storitev trga dela, in sicer vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanja zaposlitve. Ob zadnjem javnem razpisu MDDSZ za opravljanje storitev za trg dela za obdobje 2016–2018 kljub temu s strani socialnih partnerjev ni bilo izkazanega interesa, saj niso posredovali ponudbe. ZRSZ beleži tudi posamične dobre prakse, ko delodajalci predlagajo konkretne ukrepe za večanje zaposlovanja brezposelnih oseb.

PREDLOG UKREPA: Aktivnejša vloga socialnih partnerjev pri kreiranju in izvajanju ukrepov APZ (npr. pisarne za delodajalce na ZRSZ v sodelovanju z delodajalci pomembno prispevajo pri nadaljnjem razvoju politik in ukrepov na trgu dela).

PREDLOG UKREPA: Z namenom večje uporabe ukrepov, ki delodajalce spodbujajo k zaposlovanju, se:

- zagotovi večja preglednost ukrepov (npr. z vzpostavitvijo nacionalne spletne platforme),
- zmanjša stopnja tveganja (v primeru dolgotrajnejših subvencioniranih zaposlitev je dobro sprejeto poskusno obdobje, npr. Prvi izziv),
- dodatno zmanjšajo administrativne ovire (možnost oddaje vlog na spletu, podpora t. i. pisarn za delodajalce ipd.),
- pri uporabi različnih ukrepov nudi ustrezno podporo predvsem malim delodajalcem.

4.6 Socialni položaj starejših

Demografska gibanja posredno vplivajo tako na gospodarsko rast kot na posameznikov socialni položaj, saj se zmanjšuje ponudba (vse starejše) delovne sile in povečujejo pritiski na sisteme socialne zaščite. Glavni izzivi za izboljšanje socialnega položaja starejših v prihodnje so: ohranjanje starejših na trgu dela z ustreznimi ukrepi za izboljšanje delovnega okolja in povečanje delovne aktivnosti starostne skupine starejših od 50 let, socialna aktivacija brezposelnih (a zaposljivih) starejših in zagotavljanje ustreznih pokojnin, prejemkov in storitev v okviru sistemov socialne zaščite. Podatki o revščini kažejo, da je posameznikov socialni položaj v Sloveniji močno odvisen od njegove vključenosti na trg dela. Vključenost starejših od 50 let na trg dela je nizka, k čemur pomembno prispeva delovno okolje, ki je pogosto neprilagojeno starejšim in slabo vpliva na njihovo zdravje (glej poglavji 4.2 in 4.4).

¹⁰³ Zakon o urejanju trga dela – ZUTD (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT) 72. člen (izvajalci ukrepov).

Po podatkih ZRSZ v zadnjih letih narašča število **dolgotrajno brezposelnih, starejših** od 50 let. Med njimi je tudi vse več tistih, ki prejemajo denarno socialno pomoč. OECD¹⁰⁴ ugotavlja, da obstoječa sistema zavarovanja za primer brezposelnosti in invalidskega zavarovanja (dodatek za invalidnost, poklicna rehabilitacija), nekateri ukrepi na trgu dela in socialno varstvo ne spodbujajo brezposelnih starejših k iskanju zaposlitve. OECD¹⁰⁵ nadalje ugotavlja, da ima ZRSZ omejene zmožnosti pri obravnavi težje zaposljivih brezposelnih in da je sodelovanje med ZRSZ in centri za socialno delo neučinkovito (glej poglavji 4.2 in 4.8).

Vzporedno s povečevanjem dolgotrajne brezposelnosti narašča tudi **dolgotrajna revščina starejših**. Delež socialno izključenih starejših je v Sloveniji večji kot v povprečju EU. Naraščanje dolgotrajne brezposelnosti je treba zaustaviti in preprečiti priliv novih (starejših), saj se začnejo s podaljševanjem trajanja brezposelnosti že obstoječe težave posameznika kopičiti (zdravstvene, socialne). S preprečevanjem dolgotrajne brezposelnosti se prepreči tudi dolgotrajna revščina zaposljivih oseb.

PREDLOG UKREPA: Vzpostavitev sistema socialne aktivacije in izvajanje programov, ki bodo ciljno usmerjeni na starejše (50+) brezposelne glede na njihove potrebe in stopnjo zaposljivosti s ciljem ponovne vključitve na trg dela (odprti trg, socialna podjetja, zaščitene oblike zaposlitve).

PREDLOG UKREPA: Priprava protokola o sodelovanju med CSD in ZRSZ pri obravnavi skupnih strank. Standardizirana obravnava prejemnikov DSP po skupinah na CSD.

Obstoječa socialna zakonodaja predvideva dodatek za delovno aktivnost, ki se (kot določen odstotek ponderja) prišteje k minimalnemu dohodku delovno aktivne samske osebe ali odraslega družinskega člana. Dodatek je namenjen spodbujanju k delu ali ohranjanju motivacije za delo prejemnika denarne socialne pomoči. Podatki centrov za socialno delo kažejo, da v starostnih skupini 55 let in več prevladujejo neaktivni prejemniki denarne socialne pomoči in da je delež tistih, ki so aktivni oziroma prejemajo dodatek za delovno aktivnost po Zakonu o socialnovarstvenih prejemkih¹⁰⁶ (ZSvarPre), zelo majhen, vendar počasi narašča.

OECD¹⁰⁷ ugotavlja, da centri za socialno delo nimajo objektivnih informacij o aktivnostih prejemnikov DSP na trgu dela. ZSvarPre sicer določa primere, ko oseba izgubi pravico do denarne socialne pomoči, vendar se v praksi določbe o krivdih razlogih ne uporabljajo, ker ZRSZ in CSD nimata skupne informacijske baze, sankcije pa so zelo stroge.

PREDLOG UKREPA: Uvedba dodatne spodbude (po ZsVarPre) za aktivne prejemnike DSP (npr. dvig zneska za aktivnost, razmislek o izključitvi določenih manjših prejemkov iz občasnih del v cenzus za upravičenost do socialnih prejemkov ipd.).

PREDLOG UKREPA: Prenova sistema sankcioniranja po ZsVarPre z uvedbo nižjih izhodiščnih sankcij, postopnosti povečevanja sankcij za aktivne prejemnike DSP ter z vzpostavitvijo skupne podatkovne baze ZRSZ in CSD (več o tem glej podpoglavje o institucionalnih okvirih).

¹⁰⁴ OECD (2016): Connecting people with jobs: The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, Chapter 4 Investing in the Employability of Jobseekers in Slovenia.

¹⁰⁵ OECD (2016): Connecting people with jobs: The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, Chapter 4 Investing in the Employability of Jobseekers in Slovenia.

¹⁰⁶ Zakon o socialno-varstvenih prejemkih – ZSvarPre (Uradni list RS, št. 61/10, 40/11, 14/13, 99/13 in 90/15).

¹⁰⁷ OECD (2016): Connecting people with jobs: The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, Chapter 4 Investing in the Employability of Jobseekers in Slovenia.

4.7 Institucionalni okvir

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je ena ključnih institucij na trgu dela. Poleg izvajanja večine ukrepov APZ in ostalih storitev na trgu dela je osrednja vloga ZRSZ zagotovitev čim hitrejšega prehoda brezposelnih oseb v zaposlitev ter zagotavljanje potreb po delovni sili delodajalcem. Po ocenah OECD¹⁰⁸ samo četrtnina iskalcev zaposlitve v Sloveniji ni registriranih na ZRSZ. ZRSZ tudi po ocenah OECD zaradi storitev, ki jih izvaja, predstavlja pomembno institucijo za delodajalce.¹⁰⁹ Kot mediator pa ima pomembno vlogo predvsem za mala in srednja podjetja.

Na področju dela z brezposelnimi OECD izpostavlja izziv t. i. »parkiranja« registriranih brezposelnih, kar naj bi bilo sicer značilno le za krizne čase. Število brezposelnih oseb v Sloveniji v zadnjih letih pada, predvsem pada število kratkotrajno brezposelnih, ne pa dolgotrajno brezposelnih oziroma težje zaposljivih. In med slednjimi je zelo velik delež starejših od 50 let.¹¹⁰ Pomembno je torej učinkovito »profiliranje« brezposelnih in osredotočanje ZRSZ na tiste, kjer je velika verjetnost, da postanejo dolgotrajno brezposelni. OECD ocenjuje,¹¹¹ da na ZRSZ ni vzpostavljeno standardizirano delo na podlagi formalnega »profiliranja« brezposelnih oseb.¹¹² Svetovalci na podlagi intervjuja brezposelne osebe in priprave individualnega zaposlitvenega načrta po svoji oceni razdelijo iskalce zaposlitve na tri skupine: zaposljive, težje zaposljive in zelo težko zaposljive.¹¹³ Svetovalci ZRSZ se, kot piše OECD, osredotočajo na prvi dve skupini (to je t. i. »parkiranje«), saj se je število zelo težko zaposljivih med letoma 2014 in 2015 povečalo za kar 4.300. Ravno v tej skupini pa je velik delež starejših brezposelnih. OECD dodaja, da je primer »parkiranja brezposelnih oseb« lahko tudi kadrovske narave, saj ZRSZ zaposluje le 924 delavcev (v letu 2014). V letu 2015 je bilo 325 primerov na svetovalca (»case load«), več kot 400 v letu 2013 in le 390 v letu 2014. Po oceni OECD je število svetovalcev premajhno za učinkovito delo z brezposelnimi osebami.¹¹⁴

ZRSZ je z namenom reševanja kadrovskega vprašanja dodatno zaposlil svetovalce prek projektov EU. Graf 21 prikazuje t. i. »case load« ter število brezposelnih oseb v letih 2010–2015. Zeleno označuje število brezposelnih na vse svetovalce, vključno s svetovalci, zaposlenimi na projektu (to je 45), ter v letu 2014 tudi svetovalci za mlade v okviru projekta VKO. Če teh svetovalcev ne bi bilo, bi bilo število brezposelnih na svetovalca višje (označeno modro). Po ocenah ZRSZ sta dodatno število in večja usposobljenost svetovalcev za delo z določenimi skupinami pokazala pozitivne rezultate.

¹⁰⁸ OECD (2016): Connecting people with jobs: The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, Chapter 4 Investing in the Employability of Jobseekers in Slovenia.

¹⁰⁹ ZRSZ je po navedbah OECD109 v letih 2013, 2014 in 2015 opravil mediacije za približno 41 % na ZRSZ objavljenih delovnih mest.

¹¹⁰ OECD (2016): Connecting people with jobs: The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, Chapter 4 Investing in the Employability of Jobseekers in Slovenia.

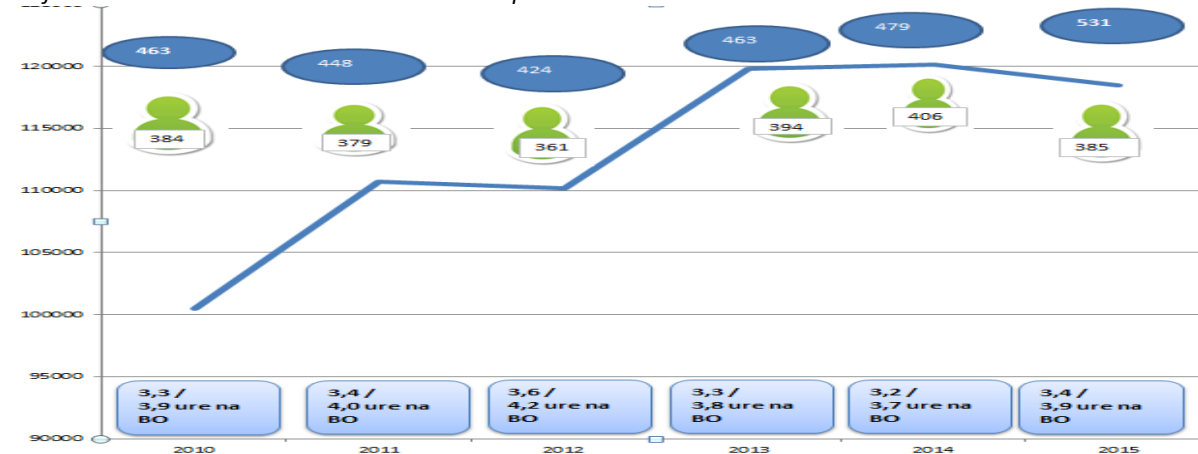
¹¹¹ OECD (2016): Connecting people with jobs: The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, Chapter 4 Investing in the Employability of Jobseekers in Slovenia.

¹¹² OECD (2016): Connecting people with jobs: The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, Chapter 4 Investing in the Employability of Jobseekers in Slovenia.

¹¹³ OECD (2016): Connecting people with jobs: The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, Chapter 4 Investing in the Employability of Jobseekers in Slovenia.

¹¹⁴ OECD (2016): Connecting people with jobs: The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, Chapter 4 Investing in the Employability of Jobseekers in Slovenia.

Graf 21: Število svetovalcev ZRSZ in število brezposelnih na svetovalca



Vir: ZRSZ

PREDLOG UKREPA: Za čim hitrejšo aktivacijo starejših brezposelnih je treba zagotoviti:

- učinkovito izvajanje storitev ZRSZ;
- ustrezno usposobljenost in zadostno število svetovalcev za individualno delo s starejšimi brezposelnimi;
- obvezno prijavo v evidenco iskalcev zaposlitve ter v ukrepe APZ in storitve trga dela že v času odpovednega roka.

PREDLOG UKREPA: Uvedba posebnega protokola za delo s starejšimi brezposelnimi, uvedba triaže, uvedba enotnih kriterijev za oceno zaposljivosti; čimprejšnja vključitev težje zaposljivih v programe APZ ali socialne aktivacije glede na potrebe posameznika.

PREDLOG UKREPA: Uvedba sistema profiliranja brezposelnih oseb (npr. na podlagi ekonometrično ocenjenega modela glede verjetnosti prehoda v zaposlitev), ki bi prispeval k standardiziranju dela z določenimi skupinami brezposelnih z vidika pogostosti svetovanja in vključevanja v APZ.

Sodelovanje ZRSZ in CSD

Na ZRSZ je med registriranimi brezposelnimi le petina prejemnikov denarnega nadomestila za brezposelnost; 35 % registriranih brezposelnih prejema socialno finančno pomoč, 10 % delno invalidnino¹¹⁵ in le 35 % jih ne prejema nadomestila. Tretjina brezposelnih (v letu 2015 približno 40.000 oseb), ki prejemajo socialno finančno pomoč, je v pristojnosti ZRSZ kot tudi centrov za socialno delo. Brezposelni, ki prejemajo nadomestila za invalidnost, pa so tudi v pristojnosti ZPIZ. Navedeno kaže, da je sodelovanje med posameznimi akterji izrednega pomena.

OECD¹¹⁶ v analizi izpostavlja, da je sodelovanje med CSD in ZRSZ pri obravnavi (istih) uporabnikov slabo in neučinkovito, saj je izmenjava informacij med institucijama neuravnotežena, kultura njunega delovanja zelo različna, sankcij za kršitve obveznosti iz dogovora med CSD in uporabnikom pa ni oziroma se ne izvajajo. OECD zato predlaga izboljšanje oziroma formalizacijo sodelovanja med CSD in ZRSZ, kar bi lahko bistveno prispevalo k učinkovitejšemu reševanju problematike dolgotrajno brezposelnih in/ali težje zaposljivih posameznikov.

¹¹⁵ »partial disability benefits«

¹¹⁶ OECD (2016): Connecting people with jobs: The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris, Chapter 4 Investing in the Employability of Jobseekers in Slovenia.

PREDLOG UKREPA: Zagotoviti učinkovito sodelovanje med ZRSZ in CSD v skladu s priporočili OECD 2016 v okviru formalizacije sodelovanja med obema institucijama ter:

- priprava protokola o sodelovanju med CSD in ZRSZ pri obravnavi skupnih strank ter priprava strategije ZRSZ, CSD-jev in ZPIZ ter prenos letnih ciljev v poslovne načrte javnih zavodov;
- povezati informacijske sisteme ZRSZ in CSD;
- uvesti redne sestanke CSD in ZRSZ;
- zagotoviti skupna usposabljanja za delo s strankami.

PREDLOG UKREPA: Pri reorganizaciji centrov za socialno delo je treba predvideti formalizacijo sodelovanja z ZRSZ in vzpostaviti centralno enoto CSD.

Kot že navedeno v poglavju 4.4 ZRSZ na področju zaposlitvene in poklicne rehabilitacije sodeluje z ZPIZ. Sodelovanje oziroma postopki niso najbolj učinkoviti, kar je mogoče pripisati tudi institucionalnemu okviru.

PREDLOG UKREPA: Okrepitev sodelovanja med ZPIZ in ZRSZ pri izvajanju poklicne in zaposlitvene rehabilitacije ter skupne aktivnosti za ozaveščanje delodajalcev.

Sodelovanje institucij na področju varnosti in zdravja pri delu

Skladno z novimi trendi in pristopi na področju promocije zdravja sta potrebna redefiniranje vloge in sistemska umestitev strok, ki delujejo pri uresničevanju javnih ciljev na področju zdravja in varnosti pri delu oziroma promocije zdravja na delovnem mestu. Gre za stroke, kot so medicina dela, služba varnosti in zdravja pri delu idr.¹¹⁷ Sodelovanje vseh strok je ključnega pomena za hitro vrnitev delavca z zdravstvenimi težavami na trg dela. Obstoječi sistem medicinske, poklicne in zaposlitvene rehabilitacije tega ne omogoča.

PREDLOG UKREPA: Uskladitev in izboljšanje sodelovanja različnih institucij na področju varnosti in zdravja pri delu (MZ, MDDSZ, ZZZS, ZPIZ, NIJZ, KIMDPŠ, ZRSZ, socialni partnerji) ter koordinirano izvajanje ukrepov za razvoj kulture preventive na področju varnosti in zdravja pri delu. Podlaga za usklajene aktivnosti bodo tudi triletni akcijski načrti pripravljeni na podlagi nove Strategije na področju varnosti in zdravja pri delu.

Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije¹¹⁸

Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije je bil kot javni finančni sklad ustanovljen decembra 2006 s preoblikovanjem javne ustanove *Ad futura, znanstveno-izobraževalna fundacija Republike Slovenije, javni sklad*. Ustanovitelj sklada je Republika Slovenija, ustanoviteljske pravice izvršuje Vlada Republike Slovenije, za področje delovanja sklada pa je pristojno MDDSZ.

¹¹⁷ Kanjuo Mrčela, A. (2016): Analiza izvajanja Nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu ter ocena stanja, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ljubljana.

¹¹⁸ Z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o jamstvenem, preživninskem in invalidskem skladu Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 39/16, ZJSRS-G), ki stopi v veljavo z dnem 1.1.2017 se bo Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije pripojil k Javnemu jamstvenemu, preživninskemu in invalidskemu skladu Republike Slovenije. Ime sklada se bo spremenilo v Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije

Sklad svoj namen uresničuje z izvajanjem štipendijske politike in dodeljevanjem sredstev za vlaganja v človeške vire za večjo zaposljivost, konkurenčnost, prenos znanja in povezovanje izobraževalnega sistema s potrebami trga dela. V osnovi se vsebinsko delo sklada ločuje na instrumente za razvoj kadrov in štipendije. Sklad izvaja tudi večletne instrumente, sofinancirane iz sredstev ESS.

5 OZAVEŠČENOST IN INFORMIRANOST

Ena vidnejših značilnosti slovenskega trga dela je nizka stopnja aktivnosti med prebivalci v starostni skupini 50–64 let, kar je predvsem posledica zgodnjega upokojevanja. Da je med Slovenci čutiti odpor do dela v nekoliko zrelejših letih, smo delno občutili že ob zavrnitvi referendumskega vprašanja o pokojninski reformi leta 2011, ki je med drugim vsebovala tudi dvig pokojninske starosti. Nenaklonjenost delu v poznejšem življenjskem obdobju dodatno potrjujejo rezultati raziskave organizacije Eurofund iz leta 2010, v kateri so zaposlene spraševali, ali menijo, da bodo sposobni opravljati svoje sedanje delo, ko bodo dopolnili 60 let. V Sloveniji naj bi bila ob dopolnjenem 60. letu starosti sposobna opravljati sedanje delo le četrtnina zaposlenih – ta podatek nas uvršča na zadnje mesto med državami članicami EU. Ob že omenjenem dejstvu, da demografske napovedi ne obetajo svetlejših časov, bo zviševanje stopenj aktivnosti med starejšimi delovno sposobnimi postalo eden ključnih izzivov na slovenskem trgu dela pri premagovanju tega stanja.

Ukrepi, namenjeni starajoči se delovni sili na trgu dela, so neizbežni. Delodajalci, sindikati, starejši delavci in tudi civilna družba se še ne zavedajo dovolj, kako pomembno dejstvo postaja skrb za starajočo se delovno silo. S prezgodnim odhodom starejše delovne sile s trga dela nastajajo nepremostljivi problemi zaradi preobremenitev javnih proračunov zaradi izdatkov za pokojninske oziroma socialne transferje. Prihaja do izgube pomembnih znanj in veščin, do novih družbenih – psihosocialnih problemov zaradi izključitve velikega števila še aktivnega dela prebivalstva iz delovnih procesov, pa tudi do predvidenega postopnega soočanja s pomanjkanjem delovne sile. Zato morajo pomembno vlogo pri krepitvi ozaveščenosti starejših na trgu dela prevzeti boljše ozaveščeni delodajalci, ki ob pomoči države, lokalnih skupnosti, sindikatov, zaposlovalnih agencij in nevladnih organizacij v svojih delovnih okoljih sprejemajo ukrepe, ki bodo omogočali permanentno izobraževanje in usposabljanje starejših delavcev, z namenom njihove integracije in reintegracije v nove delovne procese.

V pripravi je program *Celovita podpora za aktivno staranje delovne sile*, ki predvideva izvedbo več dopolnjujočih se podaktivnosti, ki upoštevajo potrebe zaposlenih, delodajalcev in tudi širši družbeni kontekst. Program bo prispeval k uveljavljanju učinkovitega in kakovostnega upravljanja s starejšimi zaposlenimi ter izboljšanju položaja starejših na trgu dela. V programskem obdobju 2014–2020 je za aktivnosti programa predvidenih 30 milijonov evrov.

V okviru programa bodo razviti standardi in orodja za učinkovito upravljanje s starejšimi zaposlenimi v podjetjih. Delodajalcem bo zagotovljena strokovna pomoč pri pripravi strategij/načrtov za učinkovito upravljanje s starejšimi zaposlenimi. Pripravljeni bodo programi krepitve kompetenc vodilnih in odgovornih za razvoj kadrov za upravljanje z generacijsko raznoliko delovno silo in sofinanciran razvoj kariere starejših zaposlenih v podjetjih.

Posebna pozornost bo posvečena preseganju negativnega odnosa delodajalcev in splošne javnosti do starejših zaposlenih ter ozaveščanju o negativnih demografskih trendih ter potrebnih prilagoditvah nanje. S pomočjo intenzivne promocijske kampanje, ki bo vključevala promocijo veščin, znanj in kompetenc starejših, promocijo delovnih mest za starejše in predstavitev ter izmenjavo dobrih praks, se bo prispevalo k višji stopnji delovne aktivnosti starejših in s tem k dolgoročni vzdržnosti javnih blagajn, še

posebej pokojninske blagajne. V tem okviru je predvidena tudi priprava in izvedba podelitve priznanja *Starejšim prijazno podjetje*, pri katerem se poiščejo sinergije s podelitvijo nagrad Zlata nit.

V nadaljevanju so predstavljeni ukrepi za ozaveščenost in informiranje, ki so povzeti po dokumentih pripravljenih v okviru projekta A-HA: Aktivno in zdravo staranje za aktivno in zdravo starost.

Ukrepi¹¹⁹ za spreminjanje odnosa delodajalcev ter širše javnosti do starejših oseb (promocija zaposlovanja starejših) ter osveščanje o pomenu aktivnega in zdravega staranja.

Z aktivnostmi (informacijske kampanje, smernice, certifikat) je treba vplivati na večjo ozaveščenost in stališča delodajalcev, da bi bili bolj naklonjeni zaposlovanju starejših, izboljševati samopodobo starejših brezposelnih in zaposlenih, vplivati na ozaveščenost širše javnosti o razsežnostih zaposlovanja starejših oseb v podjetjih ter na preprečevanje diskriminacije. Poseben poudarek mora biti na malih in srednjih podjetjih.

Pomembno vlogo imajo tudi projekti socialnih partnerjev, predvsem pri oblikovanju različnih oblik medgeneracijskega sodelovanja, ustvarjanju boljših pogojev za delo (varstvo pri delu, promocija zdravja), razvoju inovativnih pristopov, promociji upravljanja s starostjo (*age management*), spreminjanju odnosa delojemalcev in tudi delojemalcev do starosti, razvoju ustreznih orodij, ki pripomorejo k izvedbi aktivnosti v podjetjih (npr. usposabljanje) kakor tudi na ravni države/panog (npr. izmenjave informacij o potrebah po delovni sili).

Spodbujanje programov zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, vključno s programi promocije zdravja na delovnem mestu, za vse generacije na ravni podjetij/organizacij

Dobro zdravje in varnost zaposlenih sta nujna za trajnostno delovno življenje ter aktivno in zdravo staranje, zlasti ob upoštevanju, da se aktivno prebivalstvo stara in delovno življenje podaljšuje. To zahteva ustvarjanje varnega in zdravega okolja skozi celotno delovno življenje, ki je vedno bolj raznoliko. Spodbujanje kulture preprečevanja je ključnega pomena za doseg te ciljev. Uspešno podaljševanje delovnega življenja je močno odvisno od ustrezne prilagoditve delovnih mest in organizacije dela, vključno z delovnim časom, dostopnostjo delovnih mest in intervencijami na delovnem mestu, namenjenimi starejšim zaposlenim.

Primeri dobrih praks in izkušnje iz tujine kažejo, da je mogoče s primernimi ukrepi zmanjšati ali odpraviti negativne vplive dela in delovnega okolja na zdravje ter spodbuditi delavce in delodajalce k oblikovanju zdravju naklonjenega življenjskega sloga (promocija zdravja). Podpora prilagoditve delovnih mest starejših je namenjena preprečevanju tveganj predčasne upokojitve in delovne nezmožnosti. Zvišati stopnjo zaposlenosti in podaljšati poklicno življenje, hkrati pa zmanjšati predčasno upokojevanje in omejiti naraščanje števila invalidskih pokojnin, so pomembne prednostne naloge.¹²⁰

Spodbujanje celovitega upravljanja s starostjo (age management) v organizacijah

Pomembno je, da upravljanje s starostjo vključuje številne povezane aktivnosti: vseživljenjsko učenje, karierni razvoj, upravljanje z znanjem, promocijo zdravja, organizacijo dela, vodenje, prehod v upokojevanje, zaposlovanje. Pri krepitvi ozaveščenosti pomena upravljanja s starostjo so lahko v pomoč pilotni projekti, predvsem v malih in srednje velikih podjetjih, za katere je značilna odsotnost specializiranih kadrovskega oddelkov, ki bi sistematično skrbeli za razvoj kadrov v podjetju.

¹¹⁹ Povzeto po Kavaš in drugi (2015): Aktivno in zdravo staranje za aktivno in zdravo starost: Analiza politik, projekt A-HA. http://www.staranje.si/sites/www.staranje.si/files/upload/images/analiza_politik-koncna_verzija.pdf.

¹²⁰ <http://www.varuh-rs.si/publikacije-gradiva-izjave/govori-referati-in-clanki/novice/detajl/polozej-starejsih-oseb-na-trgu-delovne-sile/?cHash=53b5d7e986>.

Zaposlitveni projekti na regionalni ravni

Izkušnje v državah EU kažejo, da je odpravljanje brezposelnosti specifičnih skupin prebivalstva najučinkovitejše na regionalni/lokalni ravni. Zato je smiselno razmisliti o vzpostavitvi regionalnih/lokalnih partnerstev, ki bi na področju spodbujanja zaposlovanja starejših lahko odigrala pomembno vlogo.

PREDLOG UKREPA: Izvajati ukrepe za spreminjanje odnosa delodajalcev ter širše javnosti do starejših oseb (promocija zaposlovanja starejših) ter javnost seznanjati o pomenu aktivnega in zdravega staranja. Izvajanje programa Aktivno staranje, ki vključuje ozaveščanje splošne javnosti do starejših zaposlenih ter ozaveščanje o negativnih demografskih trendih ter potrebnih prilagoditvah nanje, uvedbo certifikata »Starejšim prijazen delodajalec«, age management, promocijo veščin, znanj in kompetenc starejših, promocijo delovnih mest za starejše, krepitev kompetenc vodilnih in odgovornih za razvoj kadrov za upravljanje z generacijsko raznoliko delovno silo in sofinanciran razvoj kariere starejših zaposlenih v podjetjih, izmenjavo dobrih praks.

PREDLOG UKREPA: Ob upoštevanju podatkov o aktivnosti po upokojitvi in razlogih za upokojitev je treba ozaveščati javnost in spreminjati percepcije tako delavcev kot delodajalcev glede trajanja delovne aktivnosti starejših.

6 SKLEP

Namen pričujočega dokumenta je bil predstaviti oceno stanja in nabor možnih ukrepov, ki bi spodbudili in omogočili podaljševanje obdobja delovne aktivnosti posameznikov. Čeprav dokument v naslovu in v pretežnem delu vsebine govori o starejših, se moramo zavedati, da se začnejo ukrepi za podaljševanje delovne aktivnosti na začetku posameznikove karierni poti. Le zdrav, motiviran in usposobljen delavec bo namreč lahko nadaljeval z delom tudi pri višji starosti, če mu bo to seveda omogočalo delovno okolje in bodo to spodbujali tudi družbeni odnosi in vrednote.

Dokument naj služi kot podlaga za spodbuditev strokovne razprave o navedeni problematiki in kot usmeritev pri oblikovanju prihodnjih ukrepov na tem področju. Kljub temu, da skuša dokument kar se da celovito odgovoriti na ključna vprašanja, z gotovostjo obstajajo tudi izzivi, ki morda niso bili dovolj podrobno obravnavani, ali ukrepi, ki bi jih lahko še dopolnili ali morda konkretizirali.

Za ustrezno obravnavo navedenih in morebitnih dodatnih izzivov pa bo v prihodnosti ključno sodelovanje tako državnih institucij kot socialnih partnerjev in nevladnega sektorja.

7 VIRI IN LITERATURA

Börsch-Supan, A., Brandt, M., Litwin, H., Weber, G. (Eds.). (2013). Active ageing and solidarity between generations in Europe: First results from SHARE after the economic crisis. Berlin: De Gruyter.

Malter, F., Börsch-Supan, A. (Eds.) (2013). SHARE Wave 4: Innovations & Methodology. Munich: MEA, Max Planck Institute for Social Law and Social Policy.

Börsch-Supan, A., Brandt, M., Hunkler, C., Kneip, T., Korbmacher, J., Malter, F., Schaan, B., Stuck, S., Zuber, S. (2013). Data Resource Profile: The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). International Journal of Epidemiology DOI: 10.1093/ije/dyt088.

Celebic, T. (2010): Izbrani vidiki izobraževanja odraslih v Sloveniji in mednarodna primerjava z državami EU-27. Delovni zvezek šte. 8/2010, let. XIX.

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2009): Individual Learning Accounts, Office for Official Publications of the European Communities, 2009, Luksemburg.

Evropska komisija: Priporočilo Sveta v zvezi z nacionalnim reformnim programom Slovenije za leto 2016 in mnenje Sveta o programu stabilnosti Slovenije za leto 2016, maj 2016 (COM(2016) 344 final).

Evropska komisija (2014): Raziskava EUROBAROMETER, Working Conditions, April 2014.

Evropska komisija (2014): Stimulating job demand: the design of effective hiring subsidies in Europe. EEPO Review.

Evropska komisija (2010): Evropa 2020 Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast, (COM(2010)2020konč.), dostopno na:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:SL:PDF>

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (2012): Fifth European Working Conditions Survey, dostopno na
<http://www.eurofound.europa.eu/sl/publications/report/2012/working-conditions/fifth-european-working-conditions-survey-overview-report>.

EUROFOUND (2015): The Sixth European Working Conditions Survey: dostopno na
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/resume/2015/working-conditions/first-findings-sixth-european-working-conditions-survey-resume>.

EUROSTAT (2015): Hourly labour costs, dostopno na http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Hourly_labour_costs (22. 1. 2015).

EUROSTAT: Labour force survey statistics - transition from work to retirement, 2012 dostopno na http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_force_survey_statistics_-_transition_from_work_to_retirement#Notes (oktober 2015).

Evropska komisija (2014): European Employment Policy Observatory Review – Stimulating Job Demand: the design of effective hiring subsidies in Europe.

Evropska komisija (2014): Communication from the Commission to the European parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014–2020, 6. 6. 2014 (COM(2014) 332 final).

Evropska komisija (2016): Poročilo o državi – Slovenija 2016, ki vključuje poglobljen pregled preprečevanja in odpravljanja makroekonomskih neravnotežij, dostopno na http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_slovenia_sl.pdf.

Inštitut za varovanje zdravje v RS (2010): Zdravje v Sloveniji, marec 2010, Ljubljana dostopno na http://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/zdravje_v_sloveniji.pdf.

Kanjuro Mrčela, A. (2016): Analiza izvajanja Nacionalnega programa varnosti in zdravja pri delu ter ocena stanja, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Ljubljana.

Kanjuro Mrčela, A. in Ignjatović, M. (2012): Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnih mestih v Sloveniji, Eurofound, Dublin.

Kavaš in drugi (2015): Aktivno in zdravo staranje za aktivno in zdravo starost; Analitsko poročilo DP3 projekt A-HA.

Kavaš in drugi (2015): Aktivno in zdravo staranje za aktivno in zdravo starost: analiza politik, projekt A-HA.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2015): Smernice za izvajanje aktivne politike zaposlovanja.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Urad za makroekonomske analize in razvoj: Drugo poročilo Delovne skupine za spremljanje sprememb v regulaciji trga dela (2015).

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2016): Bela knjiga o pokojninah, Ljubljana.

Muršak, J. (2012): Temeljni pojmi strokovnega in poklicnega izobraževanja, Center za poklicno izobraževanje, Ljubljana.

OECD, Live Longer, WorkLonger, 2006, dostopno na: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/ocd/employment/live-longer-work-longer_9789264035881-en#page4 (5. 10. 2015).

OECD (2016): Connecting people with jobs: The labour market, activation policies and disadvantaged workers in Slovenia, OECD Publishing, Paris.

OECD (2015): Economic Survey: Slovenia, 2015, OECD Publishing, Paris.

OECD (2005): Promoting adult learning, 2005, OECD Publishing, Paris.

OECD (2016): Raziskava spretnosti odraslih PIAAC v Sloveniji 2016, OECD Publishing, Pariz.

Statistični Urad RS (2013): Starejši na trgu dela, september 2013, Ljubljana.

Stropnik, N., Srakar, A., (2015): Tveganje relativne revščine in subjektivno občutenje revščine med prebivalstvom, starim 50 let in več, Ljubljana.

Ramovš (ur.) (2013): Staranje v Sloveniji, Raziskava o potrebah, zmožnostih in stališčih nad 50 let starih prebivalcev Slovenije. Inštitut Antona Trstenjaka, Ljubljana.

Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu – ReNPVZD (Uradni list RS, št. 126/03)

Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2013-2020 – ReNPIO 13-20 (Uradni list RS 90/2013)

Trbanc, M. (2015): Socialni položaj v Sloveniji 2014–2015, Inštitut RS za socialno varstvo, Ljubljana.

Urad za makroekonomske analize in razvoj (2016): Demografske spremembe ter njihove ekonomske in socialne posledice, maj 2016, Ljubljana.

Urad za makroekonomske analize in razvoj (2015): Poročilo o razvoju, junij 2015, Ljubljana.

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (2015): Statistični pregled: Zavarovanci 2012–2013.

Zavod RS za zaposlovanje (2015): Starejši in trg dela, Ljubljana.

Zavod RS za zaposlovanje (2015): Mladi in trg dela, Ljubljana.

Zavod RS za zaposlovanje (2015): Dolgotrajno brezposelne osebe, Ljubljana.

Zakon o socialnovarstvenih prejemkih (Uradni list RS, št. 61/10, 40/11, 14/13, 99/13 in 90/15).

Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT).

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13, 101/13, 44/14, 85/14 in 95/14).

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F in 52/16).

Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT).

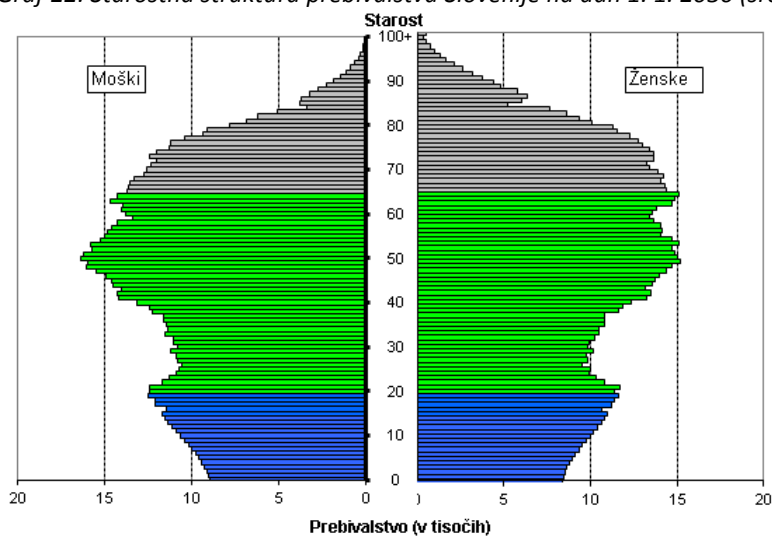
Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2 in 98/14).

Zakon o davku od dohodka pravnih oseb (Uradni list RS, št. 117/06, 56/08, 76/08, 5/09, 96/09, 110/09 – ZDavP-2B, 43/10, 59/11, 24/12, 30/12, 94/12, 81/13, 50/14, 23/15, 82/15 in 68/16).

Zakon o dohodnini (Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15, 55/15 in 63/16).

8 PRILOGE

Graf 22: Starostna struktura prebivalstva Slovenije na dan 1. 1. 2030 (srednja varianta projekcij EUROPOP2013)



Vir: Eurostat, 2014 (EUROPOP2013)

Tabela 2: Stopnja tveganja revščine glede na starost in spol, Slovenija, letno po: STAROSTNE SKUPINE, SPOL, MERITVE, LETO

Stopnja tveganja revščine glede na starost in spol, Slovenija, letno po: STAROSTNE SKUPINE, SPOL, MERITVE, LETO

			2010	2011	2012	2013	2014
Stopnja tveganja revščine (% oseb)			13,3	12,8	13,2	13,3	14,7
Starost 50-64	Spol - SKUPAJ	Število oseb pod pragom tveganja revščine	53000	53000	55000	56000	62000

Opombe:

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (SILC).

STOPNJA TVEGANJA REVŠČINE je izražena kot odstotek oseb, ki živijo v gospodinjstvih z razpoložljivim ekvivalentnim dohodkom pod pragom tveganja revščine.

PRAG TVEGANJA REVŠČINE je opredeljen s 60 % mediane ekvivalentnega razpoložljivega neto dohodka vseh gospodinjstev ob upoštevanju OECD-jeve prilagojene ekvivalenčne lestvice.

Stopnja dolgotrajnega tveganja revščine glede na starost in spol, Slovenija, letno po: STAROSTNE SKUPINE, MERITVE, SPOL, LETO

			2010	2011	2012	2013	2014
Spol - SKUPAJ			8,3	6,1	6	5,8	8,4
Stopnja dolgotrajnega tveganja revščine (% oseb)	Moški		7,3	6,6	6	5	8,7
	Ženske		9,3	5,6	6	6,7	8,1
	Spol - SKUPAJ		32000	25000	25000	24000	36000
Starost 50-64	Število oseb (dolgotrajno) pod pragom tveganja revščine	Moški	14000	13000	12000	11000	18000
		Ženske	18000	11000	13000	14000	17000

Opombe:

Vir: Statistični urad Republike Slovenije (SILC).

STOPNJA DOLGOTRAJNEGA TVEGANJA REVŠČINE je izražena kot odstotek oseb, ki so bile pod pragom tveganja revščine v tekočem letu in v vsaj še 2 od 3 predhodnih let.

Stopnja tveganja revščine glede na starost in spol, Slovenija, letno po: STAROSTNE SKUPINE, MERITVE, SPOL, LETO							
			2010	2011	2012	2013	2014
Starost 65+	Stopnja tveganja revščine (% oseb)	Spol - SKUPAJ	20,2	20,9	19,6	20,5	17,1
		Moški	9,5	10,5	11,7	13,2	10,8
		Ženske	27,1	27,8	25	25,5	21,6
	Število oseb pod pragom tveganja revščine	Spol - SKUPAJ	61000	63000	59000	64000	55000
Moški		11000	13000	14000	17000	14000	
Ženske		50000	50000	45000	48000	41000	

Opombe:
Vir: Statistični urad Republike Slovenije (SILC).

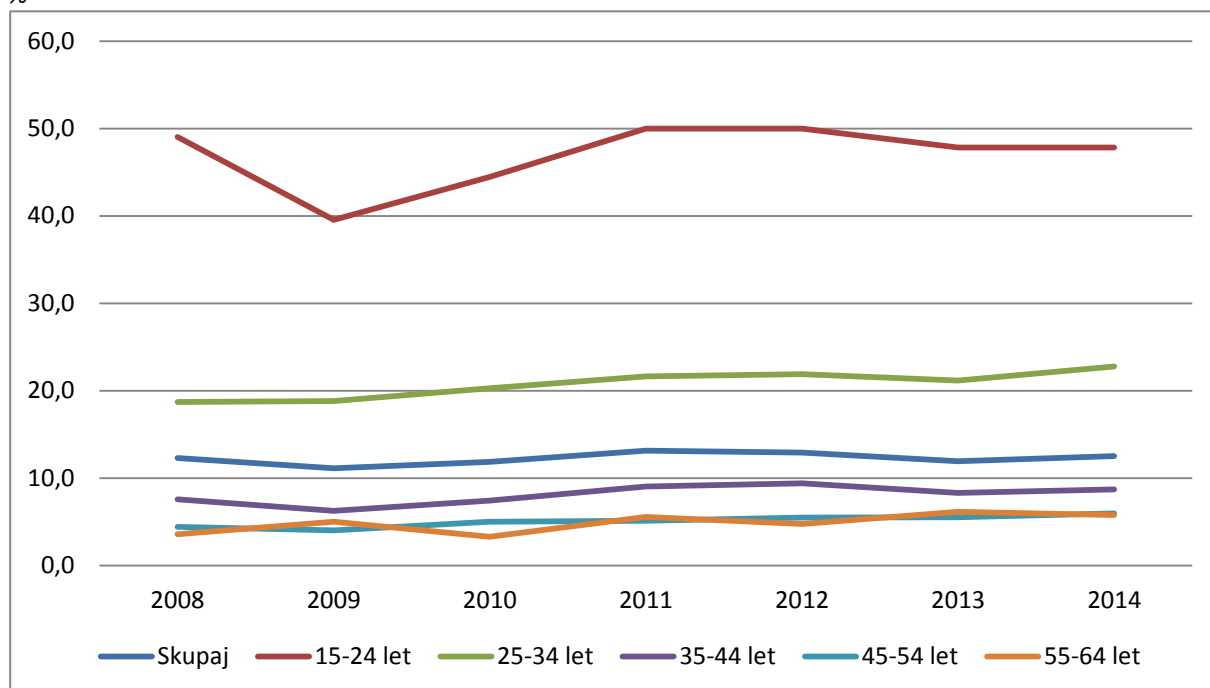
STOPNJA TVEGANJA REVŠČINE je izražena kot odstotek oseb, ki živijo v gospodinjstvih z razpoložljivim ekvivalentnim dohodkom pod pragom tveganja revščine.
PRAG TVEGANJA REVŠČINE je opredeljen s 60 % mediane ekvivalentnega razpoložljivega neto dohodka vseh gospodinjstev ob upoštevanju OECD-jeve prilagojene ekvivalenčne lestvice.

Tabela 3: Registrirane starejše brezposelne osebe po dveh starostnih razredih, povprečje leta

Registrirane starejše brezposelne osebe po dveh starostnih razredih, povprečje leta	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Registrirane BO, starost 50 let in več	31.400	39.019	38.211	38.939	37.304	36.724
Povprečno trajanje brezposelnosti (v mesecih)	27,15	25,66	29,42	30,64	34,48	37,09
Prejemniki DN	16.738	22.105	18.616	16.856	13.478	12.295
delež v skupnem številu BO, starih 50 let in več	53,3	56,7	48,7	43,3	36,1	33,5
povprečni čas dejanske pravice (v mesecih)	9	10	11	10	11	10
Prejemniki DSP	5.769	6.067	5.782	6.466	7.547	8.404
delež v skupnem številu BO, starih 50 let in več	18,4	15,5	15,1	16,6	20,2	22,9
Prejemniki ZPIZ	3.632	4.645	6.043	7.101	7.908	7.903
delež v skupnem številu BO, starih 50 let in več	11,6	11,9	15,8	18,2	21,2	21,5
Zaposljivost						
neznano	1.851	1.709	432	126	96	117
neposredno zaposljiva	6.631	7.693	7.462	6.785	4.823	4.263
zaposljiva z dodatnimi aktivnostmi	19.039	24.842	25.212	23.067	19.693	18.523
začasno nezaposljiva	3.873	4.766	5.051	3.825	556	89
trajno nezaposljiva	6	9	14	5	2	1
zaposljiva z intenzivno/poglobljeno podporo	0	0	41	5.130	12.133	13.731
od tega invalidi			12	1.999	5.463	6.112
vojaški invalid			0	2	4	6
delovni invalid (II., III. kategorije)			11	1.891	5.127	5.728
kategoriziran mladostnik			0	10	22	30
invalidna oseba po ZUZIO			0	28	74	75
invalidna oseba po ZZRZI			1	67	232	267
invalid z ugotovljeno telesno okvaro			0	2	5	6
invalidna oseba po predpisih EU			0	0	0	0
Registrirane BO, starost od 55 do 64 let	16.397	22.317	22.151	22.730	21.618	21.839
Povprečno trajanje brezposelnosti (v mesecih)	26,55	24,14	28,48	30,23	35,31	37,58
Prejemniki DN	9.790	14.694	12.943	11.774	9.546	8.978
delež v skupnem številu BO, starih od 55 do 64 let	59,7	65,8	58,4	51,8	44,2	41,1
povprečni čas dejanske pravice (v mesecih)	10	10	13	11	12	11
Prejemniki DSP	2.611	2.859	2.815	3.264	3.928	4.436
delež v skupnem številu BO, starih od 55 do 64 let	15,9	12,8	12,7	14,4	18,2	20,3
Prejemniki ZPIZ	1.516	2.012	2.833	3.554	4.136	4.237
delež v skupnem številu BO, starih od 55 do 64 let	9,2	9,0	12,8	15,6	19,1	19,4
Zaposljivost						
neznano	1.139	1.177	309	85	65	87
neposredno zaposljiva	2.587	3.279	3.080	2.777	1.722	1.608
zaposljiva z dodatnimi aktivnostmi	10.287	14.645	15.260	13.969	11.509	10.881
začasno nezaposljiva	2.379	3.210	3.468	2.681	456	70
trajno nezaposljiva	4	6	6	2	1	1
zaposljiva z intenzivno/poglobljeno podporo	0	0	27	3.218	7.866	9.192
od tega invalidi			6	1.034	3.003	3.490
vojaški invalid			0	1	2	3
delovni invalid (II., III. kategorije)			6	988	2.850	3.303
kategoriziran mladostnik			0	1	5	9
invalidna oseba po ZUZIO			0	15	46	47
invalidna oseba po ZZRZI			0	27	98	126
invalid z ugotovljeno telesno okvaro			0	1	2	2
invalidna oseba po predpisih EU			0	0	0	0

Vir: ZRSZ

Graf 23: Delež zaposlenih za določen čas med zaposlenimi v delovnem razmerju v Sloveniji po starostnih skupinah, v %



Vir: SURS, SI-STAT

Tabela 4: Število nezgod pri delu glede na starostno strukturo, Slovenija, 2007–2014

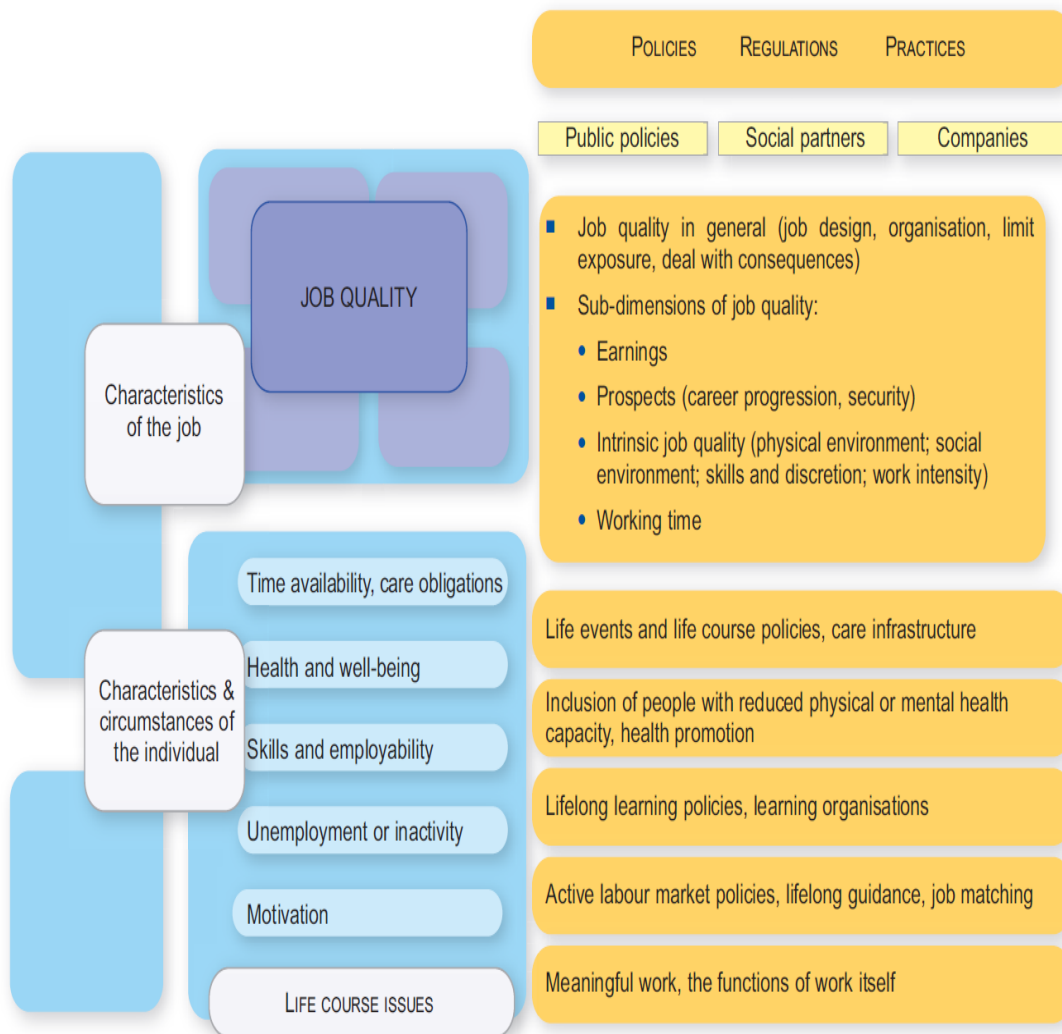
Leto	Nezgode pri delu						
	Starost 15–29 let		Starost 30–54 let		Starost 55+		Ni podatka
	Vse nezgode*	Smrtne	Vse nezgode*	Smrtne	Vse nezgode*	Smrtne	Ni podatka
2007	4.282	3	9.783	25	730	1	65
2008	4.199	5	9.700	19	789	3	43
2009	3.132	3	8.682	20	848	2	8
2010	2.866	3	8.716	15	915	4	9
2011	2.583	4	7.758	13	673	3	30
2012	2.264	4	7.134	14	738	3	13
2013	1.937	2	6.583	15	755	5	15
2014	2.056	3	6.532	19	864	1	5

Opomba: * Upoštevane so vse nezgode pri delu – težje, lažje, kolektivne in smrtne; vsi podatki so brez nezgod na poti na delo in nezgod na poti z dela.

Vir: IRSD, 2015

Slika 1: Koncept vzdržnega dela

Figure 1: A schema for understanding the domains encompassed by sustainable work



Vir: Eurofound, 2015.

Tabela 5: Vzroki prijave v evidenco brezposelnih, starejši 50+

	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015*	
Hujša kršitev delovnih obveznosti	73	0,7 %	115	0,6 %	88	0,4 %	108	0,6 %	106	0,5 %	109	0,6 %	125	0,7%	57	0,7%
Inšpekcijska prepoved	1	0,0 %	1	0,0 %		0,0 %	4	0,0 %	1	0,0 %		0,0 %		0,0%		0,0%
Iztek javnega dela	208	2,0 %	256	1,4%	80	0,3 %	21	0,1 %	36	0,2 %	32	0,2 %	10	0,1%	2	0,0%
Iztek zaposlitve za določen čas	3.760	35,4 %	5.750	30,5 %	6.901	28,6 %	6.404	38,0 %	9.307	41,1 %	8.586	48,5 %	9.044	50,2%	4.613	56,4%
Kazen nad 6 mesecev	3	0,0 %	2	0,0 %		0,0 %		0,0 %	2	0,0 %	1	0,0 %	1	0,0%		0,0%
Neizpolnjevanje obveznosti delodajalca	94	0,9 %	214	1,1 %	251	1,0 %	227	1,3 %	440	1,9 %	226	1,3 %	214	1,2%	74	0,9%
Neresnični podatki		0,0 %	3	0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0%		0,0%
Nesposobnost delavca	382	3,6 %	805	4,3 %	2.540	10,5 %	888	5,3 %	2.264	10,0 %	794	4,5 %	1.006	5,6 %	465	5,7 %
Neuspešno poskusno delo	21	0,2 %	29	0,2 %	55	0,2 %	31	0,2 %	82	0,4 %	56	0,3 %	63	0,3 %	31	0,4 %
Neznano	1.424	13,4 %	1.101	5,8 %	1.369	5,7 %	405	2,4 %	337	1,5 %	602	3,4 %	314	1,7 %	113	1,4 %
Odpoved s ponudbo nove pogodbe	17	0,2 %	33	0,2 %	35	0,1 %	30	0,2 %	38	0,2 %	31	0,2 %	32	0,2 %	10	0,1 %
Pisni sporazum	414	3,9 %	693	3,7 %	600	2,5 %	553	3,3 %	497	2,2 %	597	3,4 %	602	3,3%	226	2,8 %
Prehod med evidencami zavoda		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %		0,0 %	1	0,0 %		0,0 %		0,0 %
Prekinitev javnega dela	17	0,2 %	22	0,1 %	3	0,0 %	1	0,0 %	4	0,0 %	2	0,0 %	2	0,0 %		0,0 %
Prenehanje poslovanja	18	0,2 %	38	0,2 %	996	4,1 %	968	5,7 %	1.232	5,4 %	1.088	6,1 %	1.011	5,6 %	440	5,4 %
Stečaj podjetja	850	8,0 %	2.854	15,1 %	1.798	7,5 %	2.921	17,3 %	1.869	8,3 %	1.324	7,5 %	1.565	8,7 %	331	4,0 %
Trajni presežki	3.343	31,5 %	6.932	36,8 %	9.411	39,0 %	4.281	25,4 %	6.414	28,3 %	4.267	24,1 %	4.017	22,3 %	1.817	22,2 %
SKUPAJ	10.625	100 %	18.848	100 %	24.127	100 %	16.842	100 %	22.629	100 %	17.716	100 %	18.006	100 %	8.179	100 %

*Obdobje od 1. 1. 2015 do 31. 5. 2015

Vir: Podatki ZRSZ, 2015

Tabela 6: Brezposelne osebe, ki so prenehale prejemati denarno nadomestilo za primer brezposelnosti (DN)

Leto	Prenehanje prejetanja DN (število)	Prenehanje prejetanja DN po razlogu (deleži)					
		Iztek pravice	Zaposlitev	Upokojitev	Odvzem pravice	Mirovanje pravice	Drugo
2005	31.852	52,2 %	3,9 %	5,1 %	0,7 %	37,7 %	0,5 %
2006	32.961	49,8 %	4,9 %	6,3 %	1,2 %	37,1 %	0,8 %
2007	27.702	50,2 %	3,8 %	8,2 %	0,6 %	35,9 %	1,2 %
2008	26.833	50,1 %	4,5 %	9,3 %	0,6 %	34,2 %	1,3 %
2009	50.177	53,6 %	4,6 %	6,2 %	0,5 %	33,2 %	1,9 %
2010	53.504	52,6 %	4,1 %	8,5 %	0,5 %	32,1 %	2,2 %
2011	64.602	52,1 %	28,6 %	9,4 %	0,6 %	9,0 %	0,2 %
2012	72.065	57,0 %	27,6 %	8,6 %	1,2 %	5,4 %	0,2 %
2013	71.336	61,0 %	28,5 %	6,1 %	0,7 %	3,6 %	0,2 %
2014	59.944	59,9 %	30,4 %	6,2 %	0,4 %	2,8 %	0,2 %
2015*	40.293	58,3 %	35,1 %	3,2 %	0,6 %	2,6 %	0,2 %

* Zajeto obdobje od 1. 1. 2015 do 31. 8. 2015

Vir: Podatki ZRSZ, 2015

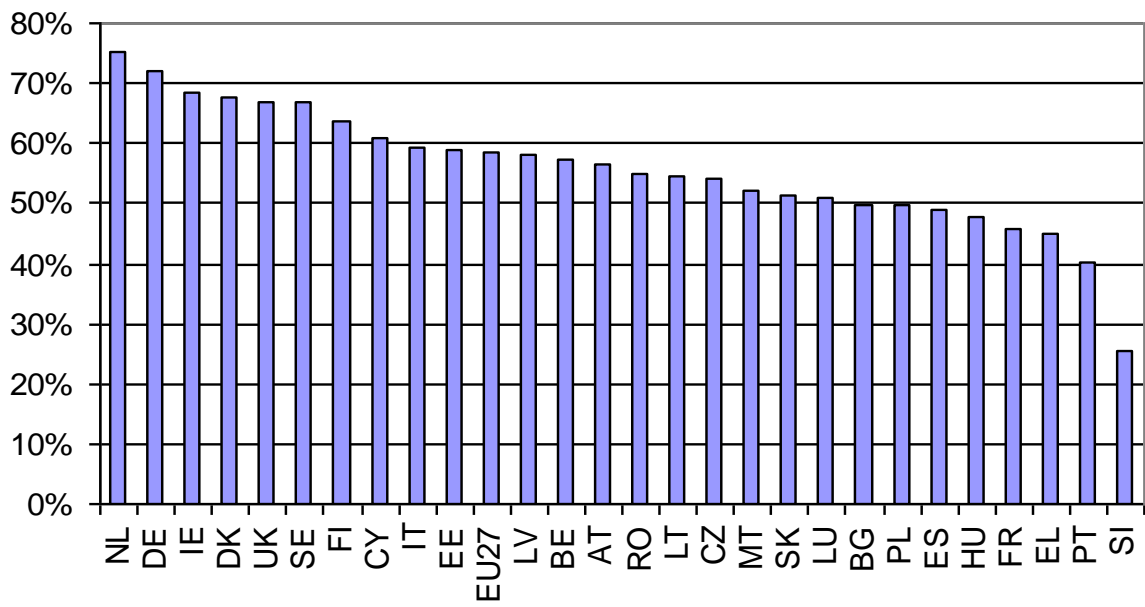
Tabela 7: Vzroki odjave iz evidence brezposelnih, starejši 50+

	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015*	
Zaposlitev	4.740	37,4 %	4.994	35,5 %	5.919	36,4 %	7.707	38,6 %	8.962	38,1 %	10.198	44,9 %	11.366	51,8 %	5.865	62,6 %
Kršitev obveznosti	822	6,5 %	671	4,8 %	829	5,1 %	1.099	5,5 %	1.855	7,9 %	1.442	6,4 %	1.174	5,3 %	496	5,3 %
Prehod v neaktivnost	5.453	43,0 %	5.817	41,3 %	7.344	45,1 %	9.758	48,8 %	10.710	45,6 %	8.663	38,2 %	7.282	33,2 %	2.232	23,8 %
Lastna volja in ostalo	839	6,6 %	719	5,1 %	822	5,1 %	1.289	6,4 %	1.758	7,5 %	1.559	6,9 %	1.482	6,8 %	589	6,3 %
Prehod v druge evidence zavoda	835	6,6 %	1.867	13,3 %	1.362	8,4 %	137	0,7 %	212	0,9 %	845	3,7 %	647	2,9 %	184	2,0 %
SKUPAJ	12.689	100 %	14.068	100 %	16.276	100 %	19.990	100 %	23.497	100 %	22.707	100 %	21.951	100 %	9.366	100 %

*Obdobje od 1. 1. 2015 do 31. 5. 2015

Vir: ZRSZ, 2015

Graf 24: Delež anketiranih, ki bi svoje delo lahko opravljali do 60. leta starosti, po državah, 2010



Vir: Eurofound, 2010