

Upravni odbor Združenja delodajalcev Slovenije
Ljubljana, 20.9.2016

STAREJŠI IN TRG DELA V SLOVENIJI

Pripombe in opredelitev Združenja delodajalcev Slovenije

Dokument z naslovom Starejši in trg dela v Sloveniji, ki ga je pripravilo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti smo na Združenju delodajalcev Slovenije (ZDS) prejeli po elektronski pošti 29. avgusta 2016. Dokument je bil posredovan kot gradivo k točki dnevnega reda 291. seje Ekonomsko-socialnega sveta.

Pripravo dokumenta pozdravljamo, saj kaže na to, da se je tudi MDDSZ začelo ukvarjati s problemom staranja prebivalstva oziroma delovne sile ter problemov in izzivov, povezanih s tem. Naj dodamo, da je ZDS problematiko starejših in trga dela v preteklosti že naslovilo (kot prvo v Sloveniji), in sicer leta 2007 v okviru projekta z naslovom Staranje delovne sile in nato še leta 2009 s projektom Staranje delovne sile 2.

ZDS je stališča, da se mora na izzive staranje delovne sile osredotočiti celotna družba in ne le delodajalci. Iz tega razloga podpiramo način, da je Ministrstvo za izvajanje predvidenih ukrepov predvidelo različne deležnike, kar kaže na zavedanje, da za razmere na trgu dela oziroma v delovnem razmerju niso odgovorni samo delodajalci.

V nadaljevanju podajamo pripombe in predloge k dokumentu Ministrstva in predstavljamo pogled ZDS na problematiko staranja delovne sile skozi ugotovitve, ki so bile podane v okviru omenjenih projektov.

I. PRIPOMBE IN PREDLOGI ZDS K DOKUMENTU MDDSZ

V dokumentu je predlaganih natančno 50 ukrepov, ki naj bi pripomogli k kvalitetnejši vključitvi starejših na trg dela oziroma k temu, da bi starejši čim dlje ostajali na delovnih mestih. Za delodajalce so ob obstoječi zakonski ureditvi v osnovi sprejemljivi predlagani ukrepi, ki **ne povečujejo stroška dela**. Ukrepi, ki bi povečali strošek dela, bodo delodajalca navajali k ravno obratnemu ravnanju kot ga želimo doseči – k odpuščanju oziroma nezaposlovanju starejših.

V nadaljevanju se osredotočamo na predloge ukrepov na treh področjih, ki so zajeta v dokumentu Ministrstva in se dotikajo obveznosti delodajalcev v zvezi z zaposlovanjem starejših.

1. ZDRAVJE STAREJŠIH IN DELOVNO OKOLJE

Argumentiranje s pomočjo raziskav

Kot problematično bi izpostavili, da se v dokumentu vse preveč poudarja slabšanje delovnih razmer. Te ugotovitve naj bi temeljile na različnih raziskavah, ki pa so bile opravljene v letih 2012 in prej. Menimo, da je takšno navajanje neutemeljeno in da bi bilo potrebno za takšna sklepanja opraviti **bolj aktualno raziskavo**.

Odgovornost delodajalca za zdravje delavca

Ocenjujemo, da je delovna in spremljajoča **zakonodaja dovolj razvita in delavcem prijazna in da spodbuja urejeno delovno okolje**. Stres, ki naj bi ga delavci doživljali, pa ni zgolj posledica dela temveč tudi drugih faktorjev, kot so družinski odnosi, psihično stanje posameznika in podobno. Vse premalo se ljudje zavedajo, da so sami odgovorni za svoja življenja, zato **delodajalec** nikakor ne more oz. **ni dolžan v celoti prevzeti odgovornost za delavčevo zdravje**.

Je pa po našem mnenju potrebno vprašanje zdravja in varnosti pri delu reševati sistemsko. Tako ima **tudi zdravstveni sistem velik vpliv na zdravje posameznika** (kot npr. dostopnost zdravstvenih storitev in čakalne dobe, prevenitva, navsezadnje tudi metode zdravljenja), zato bi morali rešitve za izboljšanje zdravja posameznikov iskati tudi na tem področju.

Izpolnjevanje pogojev za opravljanje dela v manj ugodnih okoliščinah

Pripombo imamo sicer na obstoječo zakonodajo v smislu, da ta v naprej predpostavlja, da delavec po določeni starosti ni več sposoben, zmožen opravljati dela v določenih pogojih (nočno delo, nadurno delo), medtem ko se v dokumentu neprestano poudarja, kako se dviguje življenjska doba in vitalnost ljudi na splošno. Celo v predgovoru avtor navaja, da so »trideseta nova petdeseta«. Če je temu res tako, potem so delavci pri petdesetih letih sposobni več, kot pa se od njih po zakonu lahko zahteva. Zato **bi izpolnjevanje pogojev za opravljanje dela v manj ugodnih okoliščinah** (kot je nočno ali nadurno delo) **morali preverjati preko medicine dela**, ne pa zgolj domnevati, da delavec po petdesetem letu dela v takšnih okoliščinah ni sposoben opravljati.

Finančne spodbude

Strinjamo se predlogi ukrepov, ki so v dokumentu navedeni pod točko 4.1., podpiramo pripravo nove Strategije na področju varnosti in zdravja pri delu v Sloveniji, sklenitev tripartitnih dogovorov o kakovostnih delovnih mestih itd., seveda ob pogoju, da nosilci obveznosti in odgovornosti ne bodo le delodajalci, temveč tudi delavci sami in tudi država. **Pričakujemo finančne spodbude**, s katerimi bodo delodajalci lahko vlagali v človeški kapital, predvsem v zdravje in usposabljanje delavcev. Prav tako se **delodajalcem ne sme nalagati dodatnih finančnih bremen**.

Davčna zakonodaja

V dokumentu se poudarja pomen varnosti in zdravja pri delu, ki ga je treba razumeti kot **investicijo**, ki na vseh ravneh prinaša številne koristi - delavcem, podjetjem, gospodarstvu in družbi in v tem okviru tudi pomen izvajanja ukrepov delodajalca za promocijo zdravja na delovnem mestu.

Z navedenim se strinjamo, vendar poudarjamo, da bi se morala ustrezno **spremeniti tudi davčna zakonodaja**, tako, da se ukrepi delodajalca, ki so povezani s promocijo zdravja na delovnem mestu, za posameznega zaposlenega ne bi šteli za boniteto (po veljavni davčni zakonodaji so le tisti ukrepi za promocijo zdravja na delovnem mestu, ki izpolnjujejo točno določene zakonske pogoje izvzeti iz obdavčitve).

Kot je že ugotovljeno in večkrat poudarjeno, imajo ukrepi delodajalca za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu pozitiven vpliv ne samo na zaposlene in na podjetja, temveč tudi na družbo kot celoto, zato ne vidimo nobene ovire za to, da se ne bi mogli ti ukrepi tudi bolj ugodno davčno obravnavati, s čimer se ne bi ti ukrepi zagotavljali le v veliko večji meri, ampak bi bili tudi bolj kakovostni in imeli večji učinek na zdravje zaposlenih.

2. IZOBRAŽEVANJE

Obveznost izobraževanja in usposabljanja

Podpiramo idejo o izobraževanju, ki pa nikakor **ne more biti obvezno**, temveč je lahko le prostovoljno.

Tako **nasprotujemo uvedbi obveznega usposabljanja** (npr. vsaj tri dni v letu). Prav tako **nasprotujemo uvedbi obveznega vplačila** deleža prihodkov delodajalcev v sklade za izobraževanje, ki pomeni povečanje stroškov delodajalcev.

Finančne spodbude

Pri tem poudarjamo, da **za konkurenčnost posameznika ni in ne more biti odgovoren delodajalec**, to je izključno njegova odgovornost. Delodajalci so zainteresirani za izobraževanja, katerih namen je v ohranitvi zaposlitve delavca na istem ali na drugem delovnem mestu.

Predlagamo, da država finančno prispeva tudi v primeru izobraževanj, katerih namen je ohranitev zaposlitve v okviru istega delodajalca.

Naj pa obenem opozorimo na problematiko izobraževanja, ki se kaže v tem, da delavci že sedaj zavračajo izobraževanja oz. so do njih nenaklonjeni. Pogosto so izobraževanja organizirana izven delovnega časa, kar delavci pogosto zavračajo. Nepripravljenost za pridobitev novih znanj je toliko večja pri starejši populaciji.

3. OHRANJANJE STAREJŠIH NA TRGU DELA

Varstvo pred odpovedjo

Podaljševanje obdobja varstva pred odpovedjo je nesprejemljivo in ne bo pripomoglo k večji zaposljivosti starejših delavcev. Zato je nesprejemljiv predlog ukrepa, s katerim naj bi se zagotovilo posebno 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.

Dodatek za delovno dobo

V dokumentu je podana ugotovitev, da so starejši delavci za delodajalca približno 15 % dražji kot ostali delavci. Prav tako je navedeno, da 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. Strinjamo se z ugotovitvijo, da je obstoječi zakon, ki ureja delovna razmerja omogočil drugačno, za delavce manj ugodno ureditev dodatka za delovno dobo, vendar poudarjamo, da navedeni dodatek še vedno predstavlja oviro pri zaposlovanju starejših. Zato **predlagamo spremembo podlage za izplačilo dodatka za delovno dobo iz skupne delovne dobe na delovno dobo pri zadnjem delodajalcu.**

Prispevki za socialno varnost

Z **Zakonom o interventnem ukrepu na področju trga dela - ZIUPTD** je bilo določeno, da se v obdobju od 1. januarja 2016 do 31. decembra 2017, ne uporablja določba 156. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju - ZPIZ-2, po kateri so bili delodajalci, ki zaposlujejo starejše delavce, oproščeni plačila prispevkov delodajalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pri izplačilu plač in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, v višini 30% oziroma 50 %, če so delavci, starejši od 60 let ali pa so izpolnili starostni pogoj, kot je določen v drugem odstavku 29. člena ZPIZ-2.

Določba 156. člena ZPIZ-2 je bila uvedena kot rezultat pogajanj socialnih partnerjev glede novega pokojninskega zakona, z namenom spodbujanja delodajalcev za zaposlovanje starejših delavcev, njihovo daljše ostajanje v obveznem pokojninskem in invalidskem zavarovanju in zmanjšanjem stroška dela starejših delavcev, tako, da bi bili ti finančno primerljivi z ostalimi delavci.

Z interventnim zakonom se je tako poseglo v področje, ki je predmet ureditve v temeljnem zakonu - ZPIZ-2, ukinitve uporabe določbe 156. člena ZPIZ-2 za obdobje dveh let, pa je od 1. januarja 2016 dalje spet vodila k **povečanju stroška dela** (že) zaposlenih starejših delavcev.

Menimo, da je bil tak način ukinitve uporabe, med socialnimi partnerji dogovorjenega ukrepa za spodbujanje delodajalcev za zaposlovanje starejših delavcev, **nesprejemljiv** in da se mora izvajanje tega ukrepa čim prej spet vzpostaviti.

II. UGOTOVITVE OZIROMA ZAKLJUČKI PROJEKTOV ZDS NA PODROČJU STAREJŠIH IN TRGA DELA

ZDS je v preteklosti že naslovilo problematiko starejših in trga dela ter glede te problematike izrazilo stališča in sicer v okviru dveh projektov: projekta z naslovom Staranje delovne sile, ki je potekal med junijem 2007 in junijem 2008 ter projektom Staranje delovne sile 2, ki je potekal od julija 2009 do junija 2010.

Ageing Workforce

Ageing Workforce 2

Združenje delodajalcev Slovenije se je v okviru projekta **Staranje delovne sile** izreklo glede tem, ki jih Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti naslavlja v dokumentu z naslovom Starejši in trg dela. V nadaljevanju pa so bila v okviru projekta **Staranje delovne sile 2** opredeljena priporočila oziroma konkretne rešitve za delodajalce z namenom zagotovitve zaposljivosti in ohranjanja čim večje produktivnosti starajoče delovne sile

V okviru projekta **Staranje delovne sile** so bile tako že **leta 2008** podane naslednje **ugotovitve**:

- starejši delavci so v Sloveniji pravno izjemno dobro zaščiteni in so upravičeni do številnih privilegijev, kar je prav tako razlog, da podjetja ne želijo zaposlovati starejših delavcev;
- pozitivna diskriminacija starejših delavcev v teh državah precejšen negativen vpliv na njihovo zaposlovanje, pa tudi na splošno prispeva k negativnemu odnosu podjetij do starejših delavcev, zato bi se bilo potrebno zavzemati za enakovredno obravnavo starejših in mlajših delavcev;
- večina podjetij, ki zaposluje pet odstotkov ali več starejših delavcev, že sprejema ukrepe, da bi se prilagodila staranju delovne sile (vlaganje predvsem v izobraževalne in zdravstvene programe, prilagajanje delovnih mest starejšim delavcem), majhna in srednje velika podjetja bi se sicer morala s tem izzivom šele spoprijeti;
- v globaliziranem svetu je posameznik sam odgovoren za to, da se udeležuje programov usposabljanja in izobraževanja ter na ta način ohranja svojo zaposljivost;
- nadaljevanje z delom po 60. letu ne bi smela biti izjema, temveč pravilo, delodajalci bi morali pri tem uvesti več ukrepov, s katerimi bi se prilagodili potrebam starejših delavcev, vendar pa bi pri izvajanju ukrepov podjetja potrebovala dodatno podporo;
- vključenost starejših na trg dela ni le vprašanje delovnega okolja, pač pa mora družba kot celota spremeniti svoj odnos do staranja in na ta način prispevati k rešitvi tega problema, na izzive staranja delovne sile se mora tako osredotočiti celotna družba in ne le delodajalci;
- družba kot celota mora spremeniti svoj odnos do staranja in na ta način prispevati k rešitvi tega problema.

V okviru navedenega so bili tako podani **predlogi**:

- upokojitev in zaposlovanje starejših delavcev naj postaneta bolj fleksibilna;
- spremenijo oziroma odpravijo naj se privilegiji, ki zavirajo zaposlovanje starejših delavcev;
- zavzema naj se za enakovredno obravnavo starejših in mlajših delavcev;

- podjetjem naj se nudi finančna podpora za usposabljanje in izobraževanje ter druge oblike vseživljenjskega učenja za starejše zaposlene;
- uvedejo naj se programi pomoči, ki bi delodajalcem olajšali sprejem ukrepov za večjo in bolj smotno vključenost starejših delavcev v delovno silo;
- uvedejo oziroma povišajo naj se subvencije, davčne olajšave in podobni ukrepi za podjetja, ki zaposlujejo starejše delavce;
- uvedejo na se olajšave za podjetja (npr. davčne olajšave, oprostitev plačevanje socialnih prispevkov in podobno) za podjetja, ki bi starejših delavcev omogočila, da ostanejo zaposleni tudi potem, ko so že dosegli prvo priložnost oziroma izpolnili prve pogoje za upokožitev;
- vzpostavijo naj se bolj zanesljive in preglednejše oblike pomoči podjetjem, predvsem za majhna in srednja podjetja;
- odpravijo naj se spodbude za zgodnjo upokožitev;
- vpliva naj se na spremembo miselnosti starejših delavcev, pa tudi na pogled družbe kot celote na problematiko staranja.

Ugotovitve in predlogi, ki so bili podani v okviru projekta Staranje delovne sile so po pregledu strokovne službe ZDS aktualni tudi v tem trenutku.

Pripravili: Strokovna služba ZDS

Poročevalec: Nataša Peterca, samostojna svetovalka za prejemke iz delovnih razmerij ZDS