

DELOVNA AKTIVNOST STAREJŠIH NA SLOVENSKEM TRGU DELA, UPOKOJEVANJE TER S TEM POVEZANIMI IZZIVI

Skupno sporočilo za javnost Združenja delodajalcev Slovenije in Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

Združenje delodajalcev Slovenije sodeluje v mednarodnem projektu s področja staranja prebivalstva »Premostimo starostno vrzel - razvoj pobud socialnih partnerjev za soočanje z izzivi staranja (AgeGap)«, ki je sofinanciran s strani Evropske unije. V okviru projekta se preučujejo politike in prakse za soočanje z izzivi starajoče se delovne sile in možnosti za uvedbo in izvajanje Okvirnega sporazuma evropskih socialnih partnerjev o aktivnem staranju in medgeneracijskem pristopu.

Z Zvezo svobodnih sindikatov si zadnja leta močno prizadevamo k izvajanju okvirnega sporazuma skozi številne projekte, izobraževanja, delavnice. Ob zaključku projekta Age-Gap želimo skupaj ponovno izpostaviti izzive, povezane z delovno aktivnostjo starejših na slovenskem trgu dela.

Izhodišča

Za Slovenijo je bilo dolga leta značilno zgodnje upokojevanje. V času socialističnega sistema ter do dve desetletji po osamosvojitvi je veliko zaposlenih zapustilo trg dela že okoli 50-tega leta starosti, nekateri tudi prej. S prehodom v tržno gospodarstvo ter z že takrat napovedanimi trendi staranja prebivalstva se je zvrstilo veliko sprememb pokojninske in tudi delovne zakonodaje, ki se usmerjajo v cilj kasnejšega upokojevanja ob hkratnem spodbujanju delovne aktivnosti starejših delavcev. Kljub temu pa na trgu dela še vedno lahko zaznamo diskriminacijo starejših delavcev, zlasti pri zaposlovanju, ravno tako so prisotni določeni stereotipi o, denimo, nižji storilnosti starejših delavcev, manjši prilagodljivosti, zastarelemu znanju, nepripravljenosti na usposabljanje in podobno. Kot socialna partnerja na delodajalski in sindikalni strani se oboji že leta aktivno angažiramo v procesu prilagajanja delovnih mest psiho-fizičnim sposobnostim starejših delavcev.

Položaj starejših delavcev na slovenskem trgu dela

Čeprav je tako po Ustavi RS kot ZDR -1 diskriminacija na podlagi starosti kot osebne okoliščine prepovedana, je v praksi še mogoče zaznati takšne primere. Glede na poročanja je slabši položaj starejših delavcev zaznati predvsem pri zaposlovanju. Poleg uvodno omenjenih stereotipov o starejših delavcih pa je eden izmed pomembnih razlogov tudi finančni, saj v večini primerov starejšemu delavcu pripada tudi dodatek na delovno dobo (128. člen ZDR -1), dodatno so prisotne bojzani po večjem številu bolniških odsotnosti, težje pa je tudi odpovedati pogodbo o zaposlitvi v primeru poslovnega razloga.

Zavedamo se, da bo potrebno še veliko truda vložiti ne zgolj v ustrezno in dostojno obravnavo starejših delavcev na trgu dela, temveč predvsem v njihovo usposabljanje. Problem je večplasten, saj imajo starejši delavci večinoma odklonilen odnos do vlaganja dodatnega napora v pridobivanje novih znanj in kompetenc; delodajalci pa se ponekod premalo usmerjajo v posebne potrebe starejših delavcev ali pa zato nimajo potrebnega znanja, tako starejši kot delodajalci pa bi potrebovali več aktivnosti in podpore države na tem področju. Tesno povezana s tem je potreba po fizični prilagoditvi delovnih mest sposobnostim starejših delavcev. Neizpodbitno dejstvo je, da se s staranjem fizične (pa tudi psihične) sposobnosti spreminjajo, čemur je treba slediti tudi na samem delovnem mestu. Kajti samo s takšnimi prilagoditvami je mogoče pričakovati in tudi dosegati dogovorjene rezultate na delovnem mestu. Veliko rezerv je v oblikovanju ustreznih politik ter njihovi implementaciji v praksi. Zgolj s celostnim pristopom ter delovanjem na več ravneh z vsemi deležniki je mogoče preseči tako stereotipe kakor tudi diskriminacijo ter druge nedostojne prakse v odnosu do starejših na trgu dela.

Vloga socialnih partnerjev

Socialni partnerji v Sloveniji smo imeli in želimo ohraniti močno vlogo pri sprejemanju zakonodaje, saj so večinoma vsi zakonski predlogi s področja delovnih razmerij in socialnih zavarovanj predmet tako kolektivnih pogajanj kakor tudi razprav Ekonomsko socialnega sveta. V nasprotju z nekaterimi drugimi evropskimi ureditvami pa socialni partnerji v Sloveniji ne moremo s kolektivnimi pogodbami urediti drugačnih pravil glede pravnega položaja starejših delavcev na trgu dela kakor tudi upokojitvenih pravil. Po drugi strani pa se lahko dogovorimo ter zavežemo k izvajanju kopice aktivnosti, kot so na primer projekti s tega področja, izobraževanja ipd., ki lahko pripomorejo tako k enaki obravnavi ter dostojnemu ravnanju s starejšimi zaposlenimi.