

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

GREGOR GOLJA

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**PROŽNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA IN DELA
PRI STAREJŠIH DELAVCIH**

Ljubljana, september 2011

GREGOR GOLJA

IZJAVA

Študent/ka _____ izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom _____, in da v skladu s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____ Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 RAZLIČNI VIDIKI FLEKSIBILNOSTI PRI ZAPOSLOVANJU IN DELU.....	2
1.1 Opredelitev fleksibilnosti	2
1.2 Fleksibilnost delovne sile	2
2 FLEKSIBILNE OBLIKE DELA	5
2.1 Fleksibilne oblike zaposlitve	7
2.2 Časovna fleksibilnost dela.....	9
2.3 Prostorska fleksibilnost dela.....	9
2.4 Primerjava prožnih oblik dela in zaposlovanja v EU	11
2.4.1 Nemčija	12
2.4.2 Italija.....	13
2.4.3 Norveška.....	13
2.4.4 Češka	14
2.4.5 Španija.....	14
2.4.6 Povzetek	15
3 ZAPOSLOVANJE STAREJŠIH DELAVCEV	16
4 RAZISKAVA O ZAPOSLOVANJU ZA STAREJŠE DELAVCE	18
4.1 Metodologija	18
4.1.1 Izvedba intervjujev in analiza	19
4.2 Rezultati	20
4.2.1 Običajni delovni dan pri zaposlenih, nezaposlenih in upokojencih	21
4.2.2 Produktivnost zaposlenih	22
4.2.3 Načrti za nadaljnje delo.....	23
4.3 Ugotovitve.....	24
SKLEP.....	25
LITERATURA IN VIRI	26

KAZALO TABEL:

<i>Tabela 2: Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnostih po petletnih starostnih skupinah v Sloveniji leta 2008</i>	6
<i>Tabela 3: Fleksibilne oblike zaposlitve</i>	7
<i>Tabela 4: Časovna fleksibilnost in oblike zaposlitve</i>	9
<i>Tabela 5: Prostorska fleksibilnost in oblike zaposlitve</i>	10
<i>Tabela 6: Fleksibilne oblike zaposlitve v Nemčiji</i>	12
<i>Tabela 7: Možnosti starejših delavcev za predčasno upokojevanje na Norveškem</i>	14
<i>Tabela 1: Prednosti in slabosti pri zaposlovanju starejših delavcev</i>	18
<i>Tabela 8: Respondenti glede na spol, stopnjo izobrazbe, status zaposlenosti, delovno dobo in število let v pokoju</i>	20
<i>Tabela 9: Oblike zaposlitve glede na status zaposlenosti</i>	21
<i>Tabela 10: Načrti za nadaljnje delo in prehod v upokojitev</i>	23

KAZALO SLIK:

<i>Slika 1: Atkinsonov model fleksibilnega podjetja</i>	4
<i>Slika 2: Stopnja zaposlenosti starejših, 55–64 let, v državah članicah EU</i>	16

UVOD

V zadnjih letih se število starejšega prebivalstva v Sloveniji vztrajno povečuje, še bolj zaskrbljujoče pa je to, da starejši delavci postajajo čedalje manj zanimivi za delodajalce. Vse omenjeno vodi do slabih pokojnin ter težkega preživetja za marsikaterega upokojenca. Večkrat namreč lahko slišimo, kako upokojenci kljub svojim pokojninam nimajo dovolj, da bi se »prebili« skozi mesec.

Trenutno število starejšega prebivalstva (nad 65 let) obsega kar 16,5 % celotnega prebivalstva v Republiki Sloveniji. V Evropski uniji pa starejše prebivalstvo obsega kar 17,4 % celotnega prebivalstva (Delež prebivalcev, starih 65 let in več, 2010). V Sloveniji naj bi se do leta 2060 delež tistih, ki imajo najmanj 65 let, med skupnim prebivalstvom povečal za več kot 16 % (na 33,4 %) oziroma naj bi se število toliko starih prebivalcev od leta 2008 do leta 2060 predvidoma povečalo s 352.300 na 589.900. Delež oseb, ki so stare najmanj 80 let, pa naj bi se med skupnim prebivalstvom do leta 2060 povečal s 3,5 % na 14,1 % oziroma z 71.200 na 249.500 prebivalcev (Starejše prebivalstvo v Sloveniji, 2010).

Glede na to, da se povečuje tudi število upokojencev, je potrebno razmisliti in ukrepati glede povečanja delovne aktivnosti starejših. V kolikor se bo število starejšega prebivalstva v naslednjih letih povečalo v tolikšni meri, se prav lahko zgodi, da bo vedno manj delovno aktivnega prebivalstva. Prav zaradi tega pa si je Evropska unija (v nadaljevanju EU) kot enega izmed glavnih ciljev politike zaposlovanja zadala povečati število starejših delovnih aktivnih prebivalcev (Prehod z dela v upokojitev, Slovenija, 2. četrletje 2006).

Starejše delavce je potrebno seznaniti z njihovimi možnostmi za delovno aktivnost. Verjamem, da imajo starejši delavci bogate izkušnje, ki so si jih pridobili skozi svojo delovno dobo in tako lažje pristopijo na pomoč mladim v podjetju kot mentorji. Poleg bogatih izkušenj pa pri starejših najdemo še veliko znanja, modrosti ter drugačen odnos do dela. Ljudje, če so zdravi, so lahko pri starosti 60 ali 70 let še zelo aktivni, motivirani, željni dodatnega dela, dodatnega učenja ter odkrivanja novih področij.

Namen moje diplomske naloge je zato predstaviti prožne oblike dela za starejše delavce tako na slovenskih tleh kot tudi v drugih državah Evropske unije, ugotoviti prednosti in slabosti pri zaposlovanju starejših ter opredeliti fleksibilnost delovne sile.

Diplomska naloga je razdeljena na 4 poglavja. V prvem poglavju bom opredelil različne vidike fleksibilnosti pri zaposlovanju in delu, v drugem delu se bom osredotočil na posamezne fleksibilne oblike dela ter vse skupaj primerjal z razmerami v drugih državah EU, v tretjem poglavju bom nekaj besed namenil zaposlovanju starejših delavcev in v četrtem poglavju bom predstavil kvalitativno raziskavo o zaposlitvi za starejše delavce.

1 RAZLIČNI VIDIKI FLEKSIBILNOSTI PRI ZAPOSLOVANJU IN DELU

1.1 Opredelitev fleksibilnosti

Fleksibilnost je težko opredeljiv multidimenzionalni koncept, ki je večinoma povezan s konkretnimi situacijami in razmerami, ki v določenem trenutku pomenijo oviro za pričakovani razvoj. Fleksibilizacijo bi lahko v širši obliki definirali kot vse ukrepe, ki omogočajo hitrejše prilagajanje in reagiranje na informacije iz okolja – z drugimi besedami kot ukrepe, ki odstranjujejo ovire za nemoteno delovanje idealnega trga delovne sile (Ignjatović, 2002, str. 42). Alenka Kajzer (2005) pa fleksibilnost označuje kot sposobnost odzivanja in prilagajanja različnim spremembam. Pri tem tudi trdi, da gre pri fleksibilnosti trga dela za sposobnost prilagajanja trga dela bodisi s spremembami povpraševanja in ponudbe bodisi z različnimi ravnmi plač.

1.2 Fleksibilnost delovne sile

Fleksibilnost delovne sile je ena od temeljnih oblik zagotavljanja fleksibilnosti podjetja. Delovna sila je še vedno (kljub uvajanju novih tehnologij) zelo pomemben dejavnik v procesu proizvodnje, hkrati pa je tudi pomemben vir negotovosti in povečanja (variabilnih) stroškov podjetja. Ko govorimo o fleksibilnosti delovne sile, imamo v mislih predvsem dve obliki fleksibilnosti; numerično in funkcionalno (Ignjatović, 2002, str. 101).

Pri zunanji ali numerični fleksibilnosti gre za sposobnost podjetij, da pravočasno uravnajo število zaposlene delovne sile glede na potrebe, ki jih imajo (pod vplivom hitro spreminjajočih se zahtev trga in konkurence med podjetij) v procesu proizvodnje ali pri zagotavljanju storitev. Z ustvarjanjem eksternega in sekundarnega trga delovne sile v podjetjih, na katerem se kopičijo skupine zaposlenih, ki imajo manj specifično strokovno izobrazbo in usposobljenost, nujno potrebno za delovanje podjetja (in so zato tudi relativno manj pomembne za delovanje podjetja), so delodajalci dobili možnost te skupine »ustrezno« obravnavati z uvajanjem fleksibilnejših oblik zaposlovanja. Gre v bistvu za izrabo povečanega občutka negotovosti, ki se pojavlja med posameznimi segmenti zaposlenih in ki temelji na manjšem številu (kvalitetnih) prostih delovnih mest, na težjem dostopu do njih zaradi slabe strokovne izobrazbe in usposobljenosti (ali diskriminacije na kakšni drugi osnovi) in povečane konkurence med samimi delavci ter prav tako majhni moči in vplivu na oblikovanje zaposlitvenih strategij podjetja. Zaradi vseh navedenih značilnosti sekundarnega trga delovne sile, ki povečujejo občutek negotovosti, je vedno večji delež delovne sile v položaju, ko je prisiljen sprejeti spremenjene pogoje zaposlovanja.

Delodajalci za ta proces uvajanja slabo plačanih, zelo negotovih zaposlitev uporabljajo številne izraze, najpogosteje pa srečamo izraz »povečevanje numerične fleksibilnosti« oziroma »prilagajanje v količini uporabljene delovne sile«. Za temi izrazi se pogosto skrivajo dejanski ukrepi za trajno zmanjšanje števila zaposlenih ali pa za zmanjšanje števila delovnih ur, vse z namenom zmanjšati (variabilne) stroške podjetja.

Pri funkcionalni fleksibilnosti gre za združevanje nalog, večopravnosti in porazdelitev odgovornosti predvsem znotraj primarnega trga delovne sile. Funkcionalna fleksibilnost do določene mere tudi omogoča redukcijo števila zaposlenih delavcev, vendar na drugačni osnovi. Če gre pri numerični fleksibilnosti za neposredno zmanjševanje števila zaposlenih, gre pri funkcionalni za bolj posredno zmanjševanje števila zaposlenih z reorganizacijo posameznih delovnih mest oziroma z združevanjem delovnih nalog posameznih delovnih mest na kvalitativni (v obliki obogatitve delovnega mesta z novimi opravili, za katera so potrebna različna strokovna znanja) in kvantitativni podlagi (v obliki povečanja števila nalog znotraj enega delovnega mesta) ter za uporabo organizacijskih prijemov za doseganje rotacije delavcev med delovnimi mesti (na horizontalni ravni podjetja) ali ustanavljanje začasnih timov oziroma avtonomnih skupin. Tako prihaja do redefinicije starih poklicev ali do nastajanja novih (ponavadi v jedru), za katera so potrebna drugačna (predvsem novejša) znanja, kar onemogoča dostop do teh delovnih mest tistim, ki so svoj izobraževalni cikel končali že pred časom oziroma ga niso nadaljevali.

Ob upoštevanju časa, prostora in financ je potrebno omeniti še **časovno, prostorsko in finančno fleksibilnost**.

Pri časovni in prostorski fleksibilnosti se prek uvajanja tako numerične kot funkcionalne fleksibilnosti delovne sile zmanjšuje število delovnih mest s polnim delovnim časom na račun časovno bolj fleksibilnih oblik zaposlitev, med katerimi je najpogostejša zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Predvsem ženske so tiste, ki se pojavljajo kot zaposlene v tej obliki zaposlitve, ki prinaša nižje plačilne tarife, manj pravic in ugodnosti, povezanih z delom oziroma zaposlitvijo, ter omogoča delodajalcem lažje in cenejše zaposlovanje oziroma odpuščanje.

Finančna fleksibilnost pa dejansko izhaja iz že omenjenih oblik fleksibilnosti, najbolj pa iz numerične in funkcionalne fleksibilnosti delovne sile.

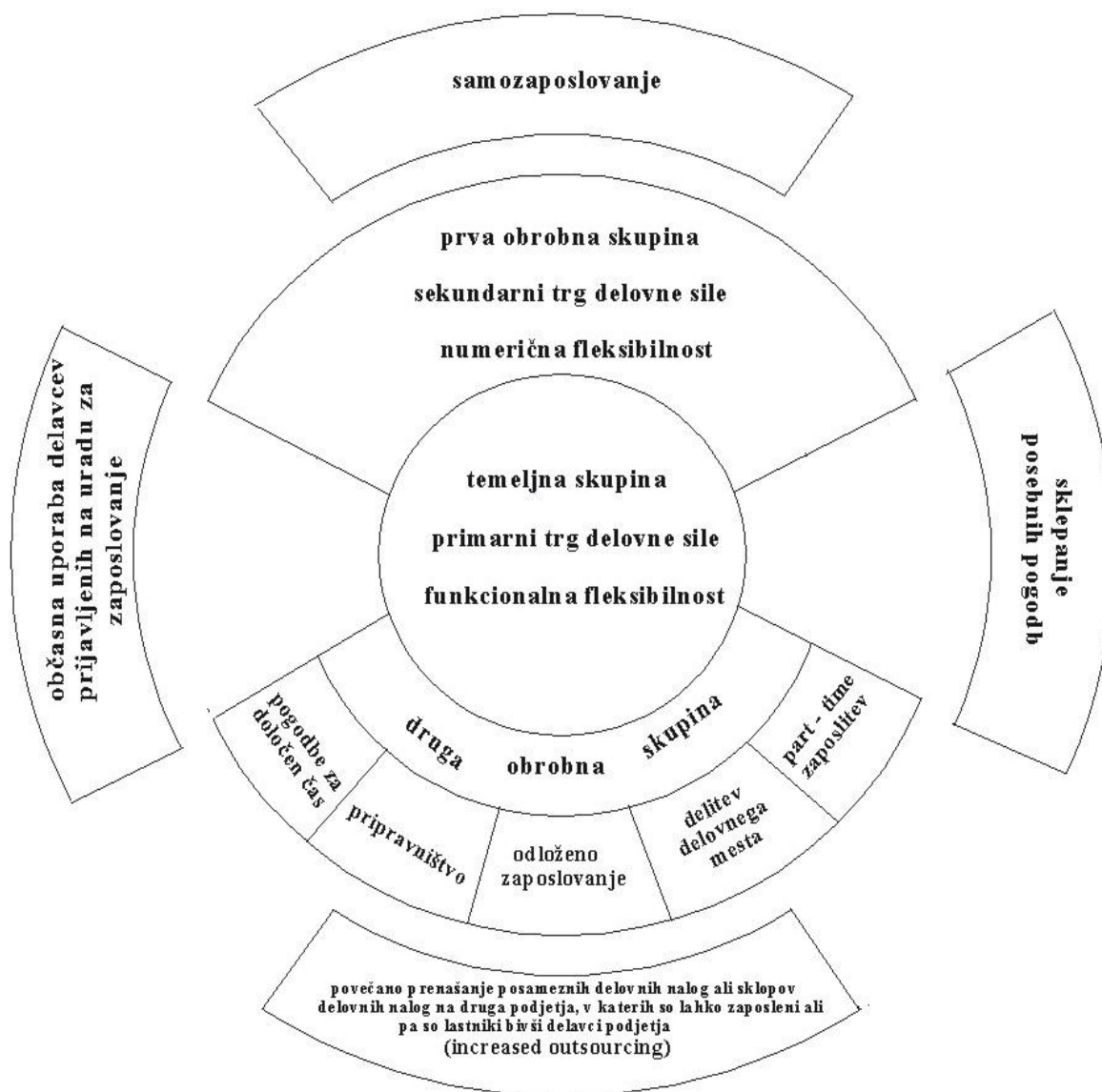
Tako numerična fleksibilnost do določene mere vpliva na povečanje finančne fleksibilnosti (predvsem dohodkov delovne sile). Gre predvsem za usklajevanje delavčeve plače glede na (časovno in materialno) količino opravljenega dela, njegovo učinkovitost ter tip pogodbe, ki je sklenjena med delodajalcem in delojemalcem. Ekstremen primer tega so »nič ur pogodbe« (zero-hour contracts), ki so bolj pogoste v storitvenih dejavnostih (predvsem v trgovini) v nekaterih državah z daljšo tradicijo fleksibilnega zaposlovanja. Po teh pogodbah delodajalec ni obvezen plačati »nič ur delavcu« niti centa za plačo. Delavci, ki so zaposleni pod takimi pogoji, delajo samo v prodajnih konicah, ko so trgovine najbolj zaposlene oziroma ko jih pokliče delodajalec. Večino časa pa preživijo v čakanju na klic delodajalca brez plačila za ta »neproduktivni« čas.

Atkinson je s svojim modelom fleksibilnega podjetja prikazal, kako bi bila videti organizacija, ki bi hkrati uporabljala vse fleksibilne oblike zaposlovanja, ki so na voljo (Ignjatović, 2002, str. 111).

Glavno vlogo v tem igra delitev na center (ključni zaposleni) in periferijo (obrobni delavci). Procesi segmentacije so vse bolj povezani z nastajanjem novih oblik zaposlovanja: »atipičnih« pogodb za tiste na obrobju in trajnejših oblik zaposlovanja s funkcionalno fleksibilnostjo in

sistemov notranjih (internih) trgov delovne sile za tiste v centru (jedru). Takšno fleksibilnost delovne sile znotraj podjetja lahko nazorno prikažemo na spodnji sliki.

Slika 1: Atkinsonov model fleksibilnega podjetja



Vir: Crook, Pakulski, Waters (1992) v M. Ignjatović, *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*, 2002, str. 111.

Po tem modelu organizacija ustvari varno in integrirano jedro delovne sile, ki je strokovno usposobljena in funkcionalno fleksibilna oziroma mobilna, na periferiji pa ostaja večje število skupin zaposlenih, ki so na različne fleksibilne načine (delo s skrajšanim delovnim časom, začasno, pogodbeno delo, različne oblike z variabilnim številom ur, ipd.) povezane z organizacijo in zagotavljajo numerično fleksibilnost organizacije oziroma zmanjšujejo potrebo po plačanem nadurnem delu jedra, kar tudi prinaša prihranek kapitala.

2 FLEKSIBILNE OBLIKE DELA

Pirher in Svetlik (1994, str. 125) opredeljujeta fleksibilne oblike dela in zaposlitve kot vse zaposlitve, razen zaposlitve za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Poskus razvojne definicije bi bil naslednji: fleksibilne oblike dela in zaposlitve nastajajo zaradi gospodarske krize, in sicer pod pritiskom delodajalcev in zaradi deregulacije zaposlovanja s strani države. Funkcionalna opredelitev bi povedala, da te oblike dela omogočajo delodajalcem odpuščanje in najemanje delavcev z manj omejitvami in da so zanje praviloma cenejše od redne zaposlitve s polnim delovnim časom.

Za brezposelne so fleksibilne oblike dela in zaposlitve pogosto edina alternativa, za druge pa možnost dodatnega zaslužka, usklajevanja dela z drugimi življenjskimi dejavnostmi, možnost bolj dinamičnega življenja pa tudi manjša ekonomska in socialna varnost ter tudi manjše možnosti profesionalnega razvoja (Pirher & Svetlik, 1994, str. 125).

Kravaritou-Manitakis (v Pirher & Svetlik, 1994, str. 124) ugotavlja, da so se fleksibilne oblike dela in zaposlitve v razvitih državah začele uvajati nekje po letu 1975. Največkrat so se le-te pojavile ob dolgotrajnih gospodarskih krizah, ko je bilo potrebno hitro nadomestiti delovno silo in nadaljevati s proizvodnjo. Pravzaprav gre pri vsem tem za takšno logiko, da se začnejo te oblike dela najprej spontano širiti, nato je zanje vse bolj treba najti zakonito pokritje, nazadnje pa jih sprejmejo tudi največji nasprotniki, na primer sindikati, ki ravno zaradi širjenja teh oblik dela slabijo.

Fleksibilne oblike dela razdelimo na:

- delo za določen čas,
- delo s skrajšanim delovnim časom,
- drugo delo (second job), ki ga posameznik opravlja ob redni zaposlitvi, na primer petinsko delovno razmerje (največ 8 ur na teden) ali popoldansko kmetovanje,
- delo po pogodbi,
- delo za neposredno plačilo,
- samozaposlitev,
- delo na domu,
- izmensko delo,
- delo na vpoklic,
- delitev delovnega mesta.

V katerih dejavnostih so najpogosteje zaposleni starejši oziroma upokojeanci pa je razvidno iz spodnje tabele.

Tabela 1: Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnostih po petletnih starostnih skupinah v Sloveniji leta 2008

DEJAVNOST/ STAROST (%)	55–59 let	60–64 let	65 let in več	delovno aktivno prebivalstvo glede na sektor
KMETIJSTVO IN LOV, GOZDARSTVO, RIBIŠTVO	4763 (14,37)	1285 (3,88)	261 (0,79)	33134
PREDELOVALNE DEJAVNOSTI	11307 (6,14)	1156 (0,63)	98 (0,05)	184096
GRADBENIŠTVO	5128 (7,11)	768 (1,07)	71 (0,10)	72090
TRGOVINA, VZDRŽEVANJE IN POPRAVILA MOTORNIH VOZIL	4890 (4,47)	625 (0,57)	67 (0,06)	109417
PROMET IN SKLADIŠČENJE	3286 (7,00)	485 (1,03)	51 (0,11)	46918
GOSTINSTVO	1502 (4,63)	202 (0,62)	28 (0,09)	32461
STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAVNOSTI	2914 (6,21)	852 (1,81)	157 (0,33)	46952
DEJAVNOSTI JAVNE UPRAVE IN OBRAMBE, DEJAVNOST OBVEZNE SOCIALNE VARNOSTI	3513 (6,83)	874 (1,70)	99 (0,19)	51465
IZOBRAŽEVANJE	5006 (7,78)	1070 (1,66)	240 (0,37)	64319
ZDRAVSTVO IN SOCIALNO VARSTVO	3654 (6,85)	902 (1,69)	337 (0,63)	53339

Vir: Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnostih, petletnih starostnih skupinah in spolu, Slovenija, letno.

V tabelo so vključene le tiste dejavnosti, ki imajo večje število zaposlenih glede na pripadajočo starost. Iz tabele je razvidno, da so starejši delavci med 55 in 65 letom najpogosteje zaposleni na področju kmetijstva, gozdarstva, ribištva in lova, saj le-ti predstavljajo kar 14,37 % (55–59 let), 3,88 % (60–64 let) in 0,79 % (65 let in več) glede na celotno delovno aktivnost prebivalstva na tem področju.

Velik odstotek starejših delavcev (nad 6 % glede na celotno delovno aktivno prebivalstvo za posamezno področje) med 55 in 59 letom najdemo tudi pri predelovalnih dejavnostih, gradbeništvu, na področju prometa in skladiščenja, pri strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih, na področju javne uprave in obrambe, na področju izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva.

Delovno aktivno prebivalstvo med 60 in 64 letom se najpogosteje zaposluje na področju gradbeništvu, prometa in skladiščenja. Starejši nad 65 let so največkrat zaposleni pri strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih, na področju javne uprave in obrambe, na področju izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva, v gostinstvu, na področju prometa in skladiščenja.

2.1 Fleksibilne oblike zaposlitve

Fleksibilne oblike dela ter njihove značilnosti so za boljšo preglednost predstavljene v spodnji tabeli.

Tabela 2: *Fleksibilne oblike zaposlitve*

OBLIKA ZAPOSLOTITVE	ZNAČILNOSTI
ZAPOSLOTITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM	<ul style="list-style-type: none">- značilna za srednje, predvsem pa starejše generacije,- uporabljajo jo starejši delavci za lažji prehod v upokožitev, delavci z zdravstvenimi težavami ter posamezniki, ki imajo družinske obveznosti,- Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/2002) opredeljuje, da ima starejši delavec pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoži,- v tem primeru je delavec upravičen do delne pokojnine in prejema plačo za skrajšani delovni čas.
DELO PO POGODBI O DELU (pogodbe civilnega prava)	<ul style="list-style-type: none">- pomemben vir dohodka v času, ko je težko dobiti redno zaposlitev,- s tem delom se ukvarja predvsem veliko starejših delavcev in upokoženecv,- starejši delavec (upokoženec) lahko to delo opravlja le, če pri tem ne obstajajo elementi delovnega razmerja.- OBLIKE:- podjemna pogodba,- avtorska pogodba.
PODJEMNA POGODBA	<ul style="list-style-type: none">- podjemnik se zavezuje opraviti določeno delo (izdelava ali popravilo stvari, umsko ali telesno delo),- naročnik pa se zavezuje, da mu bo za to plačal,- primerno predvsem za občasna in začasna dela,- takšna dela trajajo le določen čas
AVTORSKA POGODBA	<ul style="list-style-type: none">- določa jo Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah,- avtor se zaveže ustvariti določeno delo in ga izročiti naročniku,- naročnik pa se zavezuje, da mu bo za to delo plačal honorar,- avtorska dela so individualne intelektualne stvaritve s področja književnosti, znanosti in umetnosti.

se nadaljuje

nadaljevanje

OBLIKA ZAPOSLOTITVE	ZNAČILNOSTI
ZAPOSLOTITEV ZA DOLOČEN ČAS	Pogodba se sklene, če gre predvsem za: <ul style="list-style-type: none">- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,- začasno povečan obseg dela,- opravljanje sezonskega dela,- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanje ali izpopolnjevanje za delo, oziroma izobraževanje,- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,- delo, potrebno v času uvajanja novih programov in drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev.
POPOLDANSKI S. P.	<ul style="list-style-type: none">- za ustanovitev ni posebnih pogojev,- ustanovi ga lahko kdorkoli,- ustanovitev je brezplačna,- potreben je izpit iz varstva pri delu, ocena tveganja in zdravniški pregled.
MALO DELO	<ul style="list-style-type: none">- malo delo je plačano začasno ali občasno delo ali trajnejše časovno omejeno delo upravičenca ali upravičenke.- Zakon o malem delu je bil zavržen, <p>V PRIMERU SPREJETJA BI OMOGOČAL:</p> <ul style="list-style-type: none">- dodaten zaslužek,- višino zaslužka, ki ne bi vplival na pokojnino oziroma na status upokojenca,- delo do 60 ur na mesec, zaslužek do 6000 evrov na leto,- nadaljnjo družbeno vključenost,- del sredstev iz dajatve iz malega dela bi se namenil za projekte, namenjene večji socialni vključenosti upokojencev,- podaljšanje delovne aktivnosti.

Vir: S. Pirher & I. Svetlik, Zaposlovanje: približevanje Evropi, 1994, str. 133; Rad bi spet delal- a pokojnino obdržal, 2011; Obligacijski zakonik, Ur.l. RS, št. 97/2007; Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah, Ur.l. RS, št. 16/2007- UPB3; Zakon o delovnih razmerjih, Ur.l. RS, št. 42/2002; Nasvet dneva: Do popoldanskega s. p. že za 40 evrov na mesec, 2011; Predlog Zakona o malem delu, 2011.

2.2 Časovna fleksibilnost dela

Med najbolj značilne oblike časovne fleksibilnosti pa sodita delo v izmenah in nadurno delo, ki sta tudi najbolj uporabljeni obliki fleksibilnega dela na splošno. Manj prepoznavni in značilni obliki za to obliko fleksibilnosti pa sta pogodba o letnem številu ur in štiridnevni delovni teden (Ignjatović, 2002, str. 183). Spodnja tabela nam tako prikazuje dve najpomembnejši obliki časovne fleksibilnosti ter njune značilnosti.

Tabela 3: Časovna fleksibilnost in oblike zaposlitve

OBLIKA ZAPOSLOTITVE	ZNAČILNOSTI
DELO V IZMENAH	<ul style="list-style-type: none">- način časovnega organiziranja dela,- značilno za delovne procese, ki morajo neprekinjeno potekati daljši čas,- izmenjava delavcev na delovnem mestu,- posamezen delavec praviloma opravlja delo ene izmene (dopoldansko, popoldansko ali nočno),- trajanje izmen od 8 do 12 ur.
NADURNO DELO	<ul style="list-style-type: none">- delo preko polnega delovnega časa,- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,- in v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih,- trajanje največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto,- delovni dan lahko traja največ deset ur.

Vir: *Fleksibilna zaposlitev – zgolj možnost ali potreba?*, 2011; *Davčna obravnava terenskega dodatka*, 2011; *Zakon o delovnih razmerjih*, Ur.l. RS, št. 42/2002;

2.3 Prostorska fleksibilnost dela

Ignjatović (2002, str. 183) poudarja, da so bile leta 2001 najmanj v uporabi tiste fleksibilne oblike dela, ki zahtevajo prostorsko fleksibilnost organizacij in posameznikov.

Mednje sodijo delitev delovnega mesta, delo na domu in delo na daljavo (tudi teledelo).

Tabela 4: Prostorska fleksibilnost in oblike zaposlitve

OBLIKE ZAPOSLOTITVE	ZNAČILNOSTI
<p>DELO NA DOMU</p>	<ul style="list-style-type: none"> - delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca, - visoka stopnja fleksibilnosti, - pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu se lahko sklene s polnim ali krajšim delovnim časom, za nedoločen ali določen čas, polni delovni čas pri več delodajalcih ali kot dopolnilno delo, - možnost opravljanja dela tudi preko pogodb civilnega prava, - lažje usklajevanje službenih in družinskih obveznosti, - bolj svobodno razporejanje delovnega časa, - zaposleni so bolj motivirani in čutijo svojo pripadnost podjetju
<p>DELO NA DALJAVO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - posebna oblika dela na domu, vendar z uporabo informacijske in telekomunikacijske tehnologije, - primerno za programiranje, svetovanje, prevajanje, računovodske storitve, - izključno delo na domu za enega ali več delodajalcev, - kombinacija dela na delovnem mestu in doma, - delo na terenu (prenosni računalnik, mobilni telefon). <p>PREDNOSTI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - večja fleksibilnost delovnega časa, - možnost dela za več delodajalcev istočasno, - nižji stroški prevoza in prevoznih sredstev, - prednosti tudi s strani delodajalca (najem oziroma nakup pisarne, razni operativni stroški). <p>SLABOSTI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - potrebna velika samodisciplina, - sposobnost samoorganizacije.

se nadaljuje

nadaljevanje

OBLIKA ZAPOSLOTITVE	ZNAČILNOSTI
DELITEV DELOVNEGA MESTA	<ul style="list-style-type: none">- oblika zaposlitve za nedoločen čas s krajšim delovnim časom,- dva ali več zaposlenih si deli delovno mesto,- delitev odgovornosti, plače, števila dni letnega dopusta,- razširjena v storitvenih dejavnostih

Vir: Delo na daljavo v Evropski uniji, 2011; Projekt – delo na daljavo in delo na domu, 2011; Študija izvedljivosti – agencija za posredovanje zaposlitev, 2011.

2.4 Primerjava prožnih oblik dela in zaposlovanja v EU

V Evropski uniji so posledice, ki jih ima staranje prebivalstva na delovno silo, ocenili kot eno resnejših težav. V devetdesetih letih so jo začeli reševati na ravni skupne politike Evropske unije in na ravni politik držav ter na ravni menedžmenta človeških virov v podjetjih. Zaradi hitrega povečanja neaktivnega starejšega prebivalstva so prenovili pokojninske sisteme. Cilj reform je bil zaostrovanje pogojev upokojevanja in posledično podaljševanje aktivnosti starejših (Svetlik et al., 2002, str. 384).

Tako so v Nemčiji, Italiji, Belgiji, Španiji in na Finskem dvignili starostno mejo upokojitve, v Franciji in Avstriji so zvišali število let delovne dobe, potrebne za upokojitev, v Luksemburgu in na Nizozemskem pa so omejili možnost predčasnega upokojevanja (na primer invalidskega).

Večina evropskih držav je tako uvedla možnost za postopno upokojevanje, ki starejšim delavcem omogoča, da zmanjšajo število delovnih ur in se deloma upokojijo. V nekaterih državah, kot sta Belgija in Nemčija, pa tak način upokojevanja spodbujajo s sofinanciranjem delodajalcev, ki na deloma sproščeno delovno mesto zaposlijo brezposelno osebo. Ukrepi, namenjeni delodajalcem za spodbujanje zaposlovanja starejših delavcev, se med državami Evropske unije razlikujejo. V Franciji in Nemčiji država sofinancira plače ali znižuje prispevke delodajalcev za socialno varnost tistim delodajalcem, ki zaposlijo brezposelno osebo, starejšo od 50 let (Nemčija) oziroma 45 let (Francija). V Avstriji so še do leta 2010 uporabljali ukrep kaznovanja delodajalcev, ki odpustijo delavca, starejšega od 50 let, a so ga po letu 2010 ukinili (Svetlik, Glazer, Kajzer & Trbanc, 2002, str. 385).

Opisani ukrepi niso imeli večjih učinkov in niso izboljšali stanja na področju podaljševanja aktivnosti starejših. Večina omenjenih ukrepov se je namreč izkazala za dokaj neučinkovite. Delovna aktivnost starejših je v veliki meri odvisna od odnosa delodajalcev, zato samo dvigovanje starostne meje za upokojitev še ne pomeni boljših rezultatov. Državne spodbude za zaposlovanje starejših niso dale zelenih učinkov; v Nemčiji, na primer, je stopnja brezposelnosti starejših med najvišjimi v Evropski uniji. Leta 1999 se je za postopno upokojevanje odločalo zelo malo starejših. Kljub ukrepom ostajajo velike razlike v izobrazbi in usposobljenosti med starejšimi in mlajšimi delavci ter prevladujoče ravnanje delodajalcev, da presežne delavce iščejo

pretežno med starejšimi. Starejši, ki postanejo brezposelni, pa novo zaposlitev le težko najdejo (Employment in Europe 1999, 1999).

Walker (v Svetlik, Glazer, Kajzer & Trbanc, 2002, str. 386) navaja, da je bilo kljub neučinkovitosti ukrepov za izboljšanje položaja starejših na trgu delovne sile na makroravni v državah Evropske unije veliko uspešnih pobud in ukrepov za odpravljanje starostne diskriminacije. Kot ukrepe državne ali regionalne politike jih izvajajo javne ustanove, posamezna podjetja pa jih uvajajo kot del svoje strategije upravljanja človeških virov.

Posredovanje zaposlitev je postopek, v katerem je treba starejšim zagotoviti enak ali olajšan dostop do razpoložljiv zaposlitev. Tako so v nekaterih državah Evropske unije ustanovili javne agencije za zaposlovanje, ki so se specializirale za zaposlovanje starejših.

Tudi znotraj, pogojno rečeno, enotnega evropskega kulturnega prostora, še bolj pa znotraj evropskega gospodarskega prostora (EU) ne moremo govoriti o enakomerno razvitih in povsod enakih oblikah fleksibilnega zaposlovanja (Ignjatović, 2002, str. 185).

2.4.1 Nemčija

Tako kot v Sloveniji imajo tudi v Nemčiji težave s prevelikim številom upokojencev, saj jih sedaj živi tam že več kot 20 milijonov. Starejši delavci nimajo le več strokovnega znanja in večje socialne sposobnosti, ampak so tudi bistveno bolj pripravljeni delati.

Tabela 5: Fleksibilne oblike zaposlitve v Nemčiji

OBLIKA ZAPOSLOTITVE	ZNAČILNOSTI
ZAPOSLOTITEV ZA DOLOČEN ČAS	<ul style="list-style-type: none"> - ureja jo Zakon o delu s krajšim delovnim časom in o pogodbah o zaposlitvi za določen čas, - podani morajo biti objektivni razlogi, - v kolikor niso podani, se sklene za obdobje, ki ni daljše od dveh let, - sklenitev pogodbe (ki ni daljše od dveh let) ni dopustno, če je z istim delodajalcem že prej obstajalo delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, - pogodba se lahko sklene, če je delavec ob začetku delovnega razmerja za določen čas dopolnil 58 let.
OBROBNI DELAVCI	<ul style="list-style-type: none"> - ena izmed oblik zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, - manj kot 15 ur na teden, - dohodek ne presega šestine vseh prihodkov, - delavci niso zavarovani za primer brezposelnosti, niti ne plačujejo za zdravstveno ali pokojninsko zavarovanje, niti prispevkov za socialno varnost,

se nadaljuje

nadaljevanje

OBLIKA ZAPOSLOTITVE	ZNAČILNOSTI
ZAPOSLOTITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM	<ul style="list-style-type: none">- delna upokojitev (postopen prehod iz dela v upokojitev),- predvidena za delavce, starejše od 50 let,- možnost delitve delovnega mesta. <p>PORAZDELITEV DELA:</p> <ul style="list-style-type: none">- zaposleni so lahko tako, da v vsakem obdobju naredijo 50 odstotkov dela,- zaposleni so lahko tako, da v prvi polovici leta naredijo 100 odstotkov dela, v drugi polovici pa nič,- lahko pa se odločijo za postopno skrajšanje delovnega časa. Ta vrsta porazdelitve ima to prednost, da lahko delavec, ki se bo upokojil, svoje znanje in izkušnje postopoma prenese na druge (mlajše) sodelavce v okviru mentorstva.
DELO NA DOMU	<ul style="list-style-type: none">- delo na daljavo,- najbolj priljubljena oblika dela v Nemčiji,- upokojenci in starejši delavci se za to obliko dela odločajo predvsem zaradi; manjših stroškov prevoza ali prevoza na delo, ker delo ni zapleteno in ker je delo doma veliko bolj udobno.

Vir: Teilzeitarbeit, 2011.

2.4.2 Italija

Tudi v Italiji je največ upokojencev zaposlenih s krajšim delovnim časom. Pogodbe za krajši delovni čas (Part-time, 2010) se lahko sklenejo:

- s horizontalno krajšim delovnim časom; upokojenec dela vse dni v tednu, vendar s krajšim delovnim časom oziroma zmanjšanim številom ur (npr. vsak dan dela po 4 ure),
- z vertikalno krajšim delovnim časom; upokojenec dela samo določene dni v tednu s polnim delovnim časom (npr. tri dni na teden po osem ur na dan),
- s cikličnim krajšim delovnim časom; upokojenec opravi določeno delo v le nekaj tednih ali nekaj mesecih s polnim delovnim časom (sezonsko delo).

2.4.3 Norveška

Ker v družbi vedno bolj primanjkuje delavcev, so na Norveškem pokojninske predpise prilagodili tako, da omogočajo upokojencem, da združijo umik iz upokojitve s polnim ali krajšim delovnim časom.

Pokojninska reforma iz leta 2011 omogoča, da lahko upokojenec hkrati opravlja določeno delo in prejema pokojnino. To pomeni, da:

- združuje delo in upokojitev, pokojnina se v tem primeru ne zmanjša,
- se odstrani starostna pokojnina pri 62 letu starosti,
- prejema le delno pokojnino,
- preprosto spremlja stanje svoje pokojnine na spletni strani.

Tabela 6: Možnosti starejših delavcev za predčasno upokojevanje na Norveškem

MOŽNOSTI ZA UPOKOJITEV	ZNAČILNOSTI
Združitev dela in upokojitve	<ul style="list-style-type: none"> - ne glede na to, ali se delavec odpove starostni pokojnini po stari ali novi pokojninski reformi, ima priložnost, da združi delo in pokojnino, - lahko dela toliko, kolikor želi, ne da bi to kakorkoli vplivalo na njegovo pokojnino.
Umik pri starosti 62 let	<ul style="list-style-type: none"> - predčasni odhod v upokojitev, - upokojitev že pri starosti 62 let, - nižja letna izplačila, - normalna upokojitev pri starosti 67 let – polna starostna pokojnina.
Odstranitev dela pokojnine	<ul style="list-style-type: none"> - prejemanje le delne pokojnine, - priložnost za tiste, ki iščejo upokojitev od leta 2011, - možnost izbire glede izplačila deleža starostne pokojnine.
Enostaven pregled nad pokojnino	<ul style="list-style-type: none"> - NAV spletni servis, - možnost ogleda svojega zaslужka in izračun, kako se bodo pokojnine izplačevale glede na vašo izbiro.

Vir: Flere muligheter med fleksibel alderspensjon, 2011.

2.4.4 Češka

Na Češkem vsak državljan, ki prejema pokojnino in je že dosegel upokojitveno starost, lahko opravlja pridobitno dejavnost. Plačilo za upokojitev oziroma pokojnina mu pripada, tudi če se delovno razmerje sklene za nedoločen čas.

Do 31. 12. 2009 je zakon na podlagi delovnega razmerja določal, da državljani, ki prejemajo pokojnino in se želijo zaposliti, lahko sklenejo pogodbo za določen čas za obdobje največ do 1 leta. Od 1. 1. 2010 lahko državljani, ki prejemajo pokojnino, na podlagi delovnega razmerja sklenejo pogodbo za nedoločen čas (Nejčastější dotazy důchodové pojistění, 2011).

2.4.5 Španija

Zadnji trendi zaposlovanja v Španiji kažejo, da so upokojenci vse bolj aktivni in produktivni. Strokovnjaki, ki se ukvarjajo z iskanjem zaposlitev, so ugotovili, da letos vodstvo podjetij veliko

pozornosti namenja predvsem zaposlovanju za krajši oziroma prilagodljiv delovni čas, in to so prav vrste dela, ki se jih upokoјenci največ posluđuujejo. Za mnoge ta možnost predstavlja novo stopnjo v poklicnem življenju, za nekatere pa je to način, da ostanejo dlje časa aktivni oziroma si pridobijo dodaten zasluđuek. Veliko upokoјencev pa priznava, da njihova pokojnina in socialna varnost le nista dovolj, da bi z njima pokrili vse stroške.

V Španiji so dela s krajšim oziroma prilagodljivim delovnim časom za upokoјence manj zahtevna, urna postavka pa je nekje med 10 in 35 dolarji na uro oziroma na pogodbo (Trabajo a tiempo parcial, la mejor opción para jubilados, 2011).

Med najbolj priljubljena dela spadajo:

- zaposlitev kot davčni svetovalec,
- asistent v oddelku Ravnanje z ljudmi,
- prevajalec,
- knjižničar,
- vodnik v muzeju.

2.4.6 Povzetek

Na podlagi opravljene primerjalne analize glede fleksibilnih oblik zaposlitve za starejše delavce in kasneje tudi upokoјence, v katero so bile poleg Slovenije vključene še Italija, Norveška, Češka in Nemčija, je bilo ugotovljeno sledeče. Pri primerjavi glede zaposlovanja starejših med Nemčijo in Slovenijo lahko ugotovimo, da se v obeh državah starejši posluđuujejo podobnih oblik zaposlitve. Pri nemški obliki zaposlitve opazimo tudi t. i. obrobne delavce, ki so zaposleni oziroma delajo manj kot 15 ur na teden. V Sloveniji imamo podoben primer zaposlitve, in sicer petinsko delovno razmerje, kjer delavci lahko delajo največ 8 ur na teden.

Delavci, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom v Sloveniji in Italiji, lahko to obliko zaposlitve opravljajo po različnih oblikah. Tako je možno v obeh državah delati vse dni v tednu s krajšim delovnim časom, delati samo določene dni v tednu s polnim delovnim časom, ali pa opraviti določeno delo le v nekaj tednih ali mesecih s polnim delovnim časom (sezonsko delo).

Pri Norveškem sistemu zasledimo, da se starejši delavci lahko upokoјijo že pri 62 letih, namesto pri 65, a zato prejema nižja letna izplačila. V Sloveniji je trenutna upokoјitvena starost za moške 60 let oziroma 40 let delovne dobe, za ženske pa 58 let oziroma 38 let delovne dobe. Nov Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pa določa, da se bo upokoјitvena starost postopoma zviševala, in tako se bodo moški leta 2021 in ženske leta 2025 lahko upokoјili šele pri 65 letih.

Na Češkem lahko pridobitno dejavnost opravlja vsak državljan, ki prejema pokojnino in je že dosegel upokoјitveno starost. Načeloma lahko takšno delo opravljamo tudi v Sloveniji, vendar moramo pri tem paziti, da ne obstajajo elementi delovnega razmerja, saj bi v primeru obstoja le-tega morali skleniti pogodbo o zaposlitvi.

Tako v Španiji kot v Sloveniji lahko zasledimo veliko upokojencev, ki jim njihova pokojnina in socialna varnost ne zadoščata za pokritje vseh stroškov.

V Španiji pa v zadnjem času veliko podjetij namenja pozornost zaposlovanju s krajšim delovnim časom, ki pa je najbolj zanimiv in primeren prav za starejše. Pri nas pa ima ta oblika zaposlitve še vedno precej manjši pomen kot v ostalih državah EU.

Najpogostejša oblika zaposlitve v omenjenih državah je zaposlitev za krajši delovni čas, ki pa se je najpogosteje poslužujejo starejši delavci za lažji prehod v upokojitev.

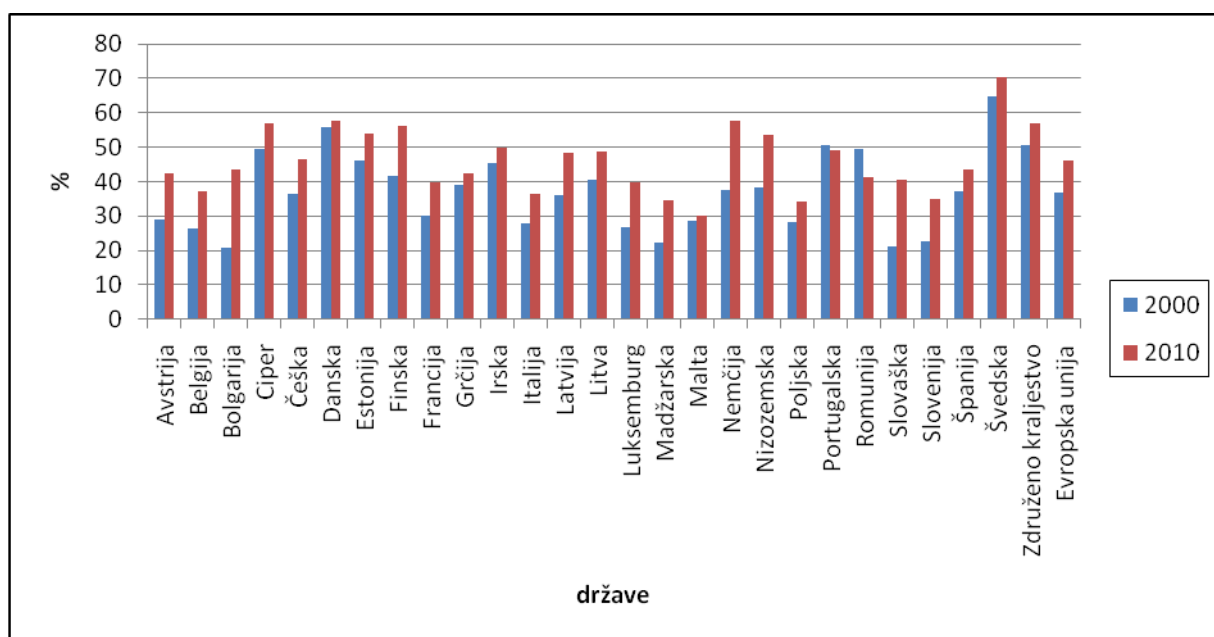
V večini evropskih držav upokojitev poteka po 65 letu starosti. Najdlje delajo na Norveškem, kjer se lahko tako moški kot ženske upokojijo šele pri 67 letih, oziroma se lahko upokojijo tudi že pri 62 letih, vendar bodo tako letna izplačila nižja. V Italiji in Nemčiji se tako moški kot ženske lahko upokojijo pri 65 letih, medtem ko se na Češkem moški lahko upokojijo pri 61,5 letih, ženske pa pri 55,7 letu. V Sloveniji pa je možnost upokojitve pod 60 letom, kar je pod evropskim povprečjem, ki znaša za moške 65 let in za ženske nekaj let manj.

Prav tako pa se v različnih državah srečujemo z različnimi načini izvajanja zaposlitve za krajši delovni čas.

3 ZAPOSLOVANJE STAREJŠIH DELAVCEV

Stopnja zaposlenosti starejših (55–64 let) je bila leta 2000 v Sloveniji pod evropskim povprečjem, saj je znašala le nekaj več kot 22,7 %, medtem ko je evropsko povprečje znašalo 36,9 %. Leta 2010 pa se je stanje na trgu dela malce izboljšalo, saj je stopnja zaposlenosti v Sloveniji znašala 35 %. Iz spodnje slike lahko razberemo, da je Slovenija kljub povečani stopnji zaposlenosti starejših za kar 12,3 odstotnih točk še vedno pod evropskim povprečjem.

Slika 2: Stopnja zaposlenosti starejših, 55–64 let, v državah članicah EU



Vir: Eurostat, *Employment rates by sex, age groups and nationality (%)*, 2010.

Svetlik, Glazer, Kajzer in Trbanc so leta 2002 ugotavljali, da trendi staranja prebivalstva vplivajo na ekonomsko aktivnost starejših in na trg delovne sile. Opredelili so naslednje posledice:

- zmanjšuje se kontingent delovno sposobnega prebivalstva in posledično tudi število aktivnega prebivalstva; to pa trenutno ne moremo trditi za Slovenijo, saj se, kot je razvidno iz slike, število aktivnega prebivalstva oziroma stopnja zaposlenosti starejših povečuje,
- delovno aktivno prebivalstvo se stara,
- povečuje se število upokojencev.

V Evropski uniji ni enotne opredelitve starejših; na Nizozemskem na primer štejejo med starejše aktivno prebivalstvo osebe, starejše od 55 let. Glede na družbenoekonomski položaj lahko kot starejše aktivno prebivalstvo v Sloveniji opredelimo skupino v starosti med 55 in 65 letom. (Svetlik, Glazer, Kajzer & Trbanc, 2002, str. 374). Zakon o delovnih razmerjih pa v 201. členu starejšega delavca opredeljuje kot delavca, ki je starejši od 55 let.

Starejši delavci imajo možnost upokojitve takrat, ko so dosegli določeno delovno dobo oziroma potrebno starost in niso več sposobni sodelovati v ekonomskih aktivnostih. Pokojnino jim zagotavlja obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. V Sloveniji je v osemdesetih in devetdesetih letih naraščalo število upokojencev. Rast je bila dokaj hitra, saj se je njihovo število povečalo z 274.000 iz leta 1985 na 474.000 v letu 1999. Leta 1999 je bilo kar 23,9 % vsega prebivalstva v Sloveniji upokojenega. Leta 2000 je število upokojenih nekoliko upadlo in je znašalo 467.000, nato pa je do leta 2005 zopet naraslo na 505.000 upokojencev. Lani, torej leta 2010, je število upokojencev znašalo kar 553.000 (Svetlik et al., 2002, str. 378).

Zaposlovanje starejših in upokojencev je bilo v preteklih letih s strani slovenskih delodajalcev precej zaskrbljujoče. V zadnjih letih pa se stanje na področju zaposlovanja starejših spreminja na bolje. Delodajalci se starejšim ne prilagajajo zgolj zaradi potrebe po nemotenem delovnem procesu, temveč svoje starejše zaposlene cenijo zaradi njihovih številnih kvalit. V podjetjih se zavedajo vrednosti obstoječih starejših delavcev v podjetju, saj si ti z leti pridobijo veliko izkušenj in razvijejo vrednote, kot so pripadnost podjetju, strokovno znanje, odgovornost, zanesljivost ter delovne izkušnje, medtem ko njihove mlajše sodelavce odlikuje fleksibilnost, mobilnost, poznavanje jezikov in tehnološke spretnosti (Pogled in stališče slovenskih delodajalcev na staranje delovne sile, 2008).

Iz spodnje tabele razberemo, katere so glavne prednosti in slabosti pri zaposlovanju starejših delavcev. Slovenski delodajalci so kot kvalitete starejših zaposlenih na prvih treh mestih izpostavili predvsem delovne izkušnje, njihovo zvestobo podjetju ter sposobnost vodenja oziroma mentorstva. S strani delodajalcev pa so bile izpostavljene kot glavne ovire pri zaposlovanju starejših v Sloveniji predvsem visoka delovnopravna zaščita ter številni privilegiji, do katerih so upravičeni starejši delavci v primerjavi z mlajšimi, med katere sodi predvsem večje število dni plačanega dopusta. Slovenski delodajalci pogrešajo tudi večjo mobilnost in fleksibilnost starejših delavcev, moti pa jih tudi višja plača zaradi starosti oziroma delovne dobe ter strožji pogoji pri nadurnem, izmenskem ter nočnem delu (Pogled in stališče slovenskih delodajalcev na staranje delovne sile, 2008).

Tabela 7: Prednosti in slabosti pri zaposlovanju starejših delavcev

PREDNOSTI	SLABOSTI
zanesljivost	zadržanost do sprememb
mentorstvo mlajšim	manjša ambicioznost
delovne izkušnje	manjša naklonjenost novim oblikam dela
pripadnost podjetju	zastarelo znanje
strokovno znanje	več plačanega dopusta kot pri mlajših
odgovornost	odpravnina ob upokojitvi
	težje razumevanje z mlajšimi nadrejenimi
	manjša mobilnost
	manjša fleksibilnost
	višje plače zaradi starosti (delovne dobe)
	večje tveganje zaradi bolezni

Podjetja bi najraje zaposlila starejšega delavca v sledečih primerih; če bi bil ta visoko usposobljen, če bi lahko z njim sklenili pogodbo za določen čas ali če bi za to zaposlitev dobili subvencijo (Pogled in stališče slovenskih delodajalcev na staranje delovne sile, 2008).

4 RAZISKAVA O ZAPOSLOTVI ZA STAREJŠE DELAVCE

V prvem delu diplomske naloge sem opredelil fleksibilnost zaposlovanja in dela na splošno, predstavil posamezne fleksibilne oblike dela ter izvedel primerjavo z nekaterimi državami v Evropski uniji. V nadaljevanju pa bom podal ugotovitve in analizo kvalitativne raziskave o delovni (ne)aktivnosti starejših in prožnosti dela (zaposlovanja), ki sem jo opravil pri starejših.

4.1 Metodologija

Pri raziskavi sem uporabil metodo strukturiranega intervjuja, čigar značilnost je ta, da so vprašanja naprej pripravljena in da ljudje odgovarjajo zgolj na ta vprašanja. Vsem kandidatom se postavi ista vprašanja in le-ti nimajo možnosti postaviti dodatnih vprašanj.

Raziskavo sem opravil v naslednjih korakih:

- priprava intervjuja,
- izvedba intervjuja,
- analiza intervjuja.

Ciljna populacija intervjuja so starejši delavci (55–65 let) in upokojenci. Vprašanja se nanašajo predvsem na obliko njihove zaposlitve, na status zaposlenosti, število let delovne dobe, način upokojitve in delo v pokoju.

Kandidate sem razvrstil v štiri skupine zaposlenosti, in sicer:

- zaposlen delavec, ki nadaljuje z običajnim delovnim aranžmajem (ZDNA),
- zaposlen delavec, ki spreminja svoj delovni aranžma (ZDSA),
- nezaposlen delavec, ki išče zaposlitev (NDIZ),
- upokojenec (UP).

V tabelah, predstavljenih v nadaljevanju, so uporabljene kratice, navedene so poleg posameznega sklopa.

Kandidati so glede na njihovo trenutno obliko zaposlitve lahko izbirali med naslednjimi možnostmi:

- zaposlitev za nedoločen čas,
- zaposlitev za določen čas,
- zaposlitev s krajšim delovnim časom,
- delo na domu,
- delo v izmenah,
- delo ob vikendih,
- delitev delovnega mesta,
- delo na daljavo,
- avtorska pogodba,
- podjemna pogodba,
- delo na črno.

4.1.1 Izvedba intervjujev in analiza

Intervju sem opravil z moškimi in ženskami (skupaj 12 oseb) različnih starosti, izobrazb, stopenj zaposlenosti in oblik zaposlitve. Posamezen intervju je trajal od 30 do 40 minut.

Intervjuje sem opravil tako, da sem se z anketiranci bodisi osebno srečal bodisi opravil intervjuje preko telefona ter jim postavljaj vprašanja glede na njihov status zaposlenosti. Osebe, s katerimi sem opravil posamezen intervju, so se z veseljem odzvale na moj intervju in odgovarjale na moja vprašanja s polnimi odgovori. Pogovor je potekal gladko, osebe niso bile zadržane in so mi velikokrat povedale tudi celotno zgodbo njihovega življenja in dela.

Osebe sem uvodoma povprašal o njihovi starosti, nato pa sem jim zastavljal vprašanja glede njihove stopnje izobrazbe in statusa zaposlenosti. Pri nadaljnjem vprašanju »Kako poteka vaš »običajni« delovni dan?« mi je večina anketirancev zelo natančno opisala potek svojega delovnega dne, ki ga preživi v službi oziroma doma (brezposelni in upokojenci). Pogovor se je nadaljeval z vprašanji glede dolžine delovne dobe oziroma pri upokojenih sem pridobil še podatek o tem, koliko let so že v pokoju, pri brezposelnih pa podatek o tem, koliko časa so brez zaposlitve. Ker menim, da pri starejših delavcih pogosto zasledimo upad produktivnosti, sem z

naslednjim vprašanjem pri anketirancih preveril, kateri so po njihovem mnenju vzroki oziroma krivci za upad produktivnosti. Vprašanja v zaključku intervjuja so se nanašala na upokožitev ter morebitno delo v pokoju in vzroke zanj.

Intervjuje, ki sem jih opravil s pomočjo snemalnika (diktafona), sem prenesel v pisno obliko. Rezultati intervjuja so v nadaljevanju diplomskega dela pretežno predstavljeni s pomočjo tabel, tisti, ki vključujejo manj podatkov, pa so podani v opisni obliki. Starejše delavce opredeljujem kot delavce med 55 in 65 letom starosti.

4.2 Rezultati

Kot je bilo predhodno že navedeno, je v intervjuju sodelovalo 12 oseb, in sicer 5 žensk in 7 moških. Pri intervjuju so tako med ženskami, kot tudi med moškimi, prevladovale osebe med 55 in 60 letom. Vsi rezultati raziskave so najprej prikazani v skupni tabeli, v nadaljevanju pa sem jih prikazal po posameznih sklopih.

Tabela 8: Respondenti glede na spol, stopnjo izobrazbe, status zaposlenosti, delovno dobo in število let v pokoju

Spol	Starost	Stopnja izobrazbe	Status zaposlenosti	Delovna doba v letih	Število let v pokoju (brezposelnost v letih)
Ženski (Ž1)	55–57	4.	NDIZ*	35	1,5
Ženski (Ž2)	55–57	7.	ZDNA*	29	/
Ženski (Ž3)	58–60	2.	UP*	37	5
Ženski (Ž4)	58–60	6.1	ZDNA	38	/
Ženski (Ž5)	61–63	5.	UP	37	4
Moški (M1)	55–57	5.	ZDNA	38	/
Moški (M2)	55–57	5.	ZDNA	36	/
Moški (M3)	55–57	7.	ZDNA	33	/
Moški (M4)	55–57	7.	ZDNA	29	/
Moški (M5)	58–60	3.	ZDNA	42	/
Moški (M6)	58–60	3.	ZDSA*	41	0,5
Moški (M7)	58–60	6.2	ZDNA	39	/

se nadaljuje

nadaljevanje

Spol	Starost	Stopnja izobrazbe	Status zaposlenosti	Delovna doba v letih	Število let v pokoju (brezposelnost v letih)
POVPREČJE	/	/	/	36,2	/

Legenda: * ZDNA – zaposlen delavec, ki nadaljuje z običajnim delovnim aranžmajem

* ZDSA – zaposlen delavec, ki spreminja svoj delovni aranžma

*NDIZ – nezaposlen delavec, ki išče zaposlitev

*UP – upokojenec

Spodnja tabela prikazuje trenutno obliko zaposlitve starejših zaposlenih in njihove načrte glede nadaljnjega statusa zaposlitve.

Tabela 9: Oblike zaposlitve glede na status zaposlenosti

Status zaposlenosti	Oblika zaposlitve	Število udeležencev	Odstotek
Zaposlen delavec, ki nadaljuje z običajnim delovnim aranžmajem	zaposlitev za nedoločen čas	8	66,7
Zaposlen delavec, ki spreminja svoj delovni aranžma	podjemna pogodba	1	8,3
Nezaposlen delavec, ki išče zaposlitev	delo na domu oziroma delo na daljavo	1	8,3
Upokojenec	zaposlitev za nedoločen čas (pred upokojitvijo)	2	16,7

4.2.1 Običajni delovni dan pri zaposlenih, nezaposlenih in upokojencih

Na vprašanje, kako poteka vaš »običajni« delovni dan, sem pri **zaposlenih delavcih** dobil naslednje odgovore:

»Kot vodja proizvodnje imam nalogo, da nadzorujem potek proizvodnje v podjetju oziroma to delo v veliki meri obsega delo v pisarni 5–7 ur dnevno.«

»Zadnji dve leti delam pri proizvodnji malo-serijskih grelcev in prototipov (vzorcev), katere po meri naročijo posamezniki ali podjetja.«

»Zaposlen sem kot voznik tovornjaka, tako da svoj običajni delovni dan večinoma preživim v tovornjaku.«

»Moj delovni dan je sestavljen iz pregleda delovanja opreme in sistema, dela na projektih ter po potrebi intervencije.«

»Običajni delovni dan poteka tako, da preživim 1–2 uri v pisarni, preostanek delovnega časa pa obsega delo na terenu (v gozdu).«

»Moj »običajni« delovnik obsega vodenje upravnih postopkov ...«

»Kot voznik tovornjaka moj običajni dan poteka v okviru nakladanja, razkladanja in prevoza lesa.«

»Po poklicu sem zobozdravnica, moje delo pa poteka 2-krat tedensko od 7.30 do 11.00 in od 12.30 do 19.00 ter 2-krat tedensko od 6.30 do 13.30 in 1-krat tedensko od 6.30 do 12.00.«

»Delovni dan traja od 7.00 do 15.00. Delo poteka pretežno v pisarni in delu na terenu.«

Na vprašanje, kako poteka vaš »običajni« delovni dan, sem pri **nezaposlenih** dobil naslednji odgovor:

»Jutranja telovadba, kolesarjenje, nakup v trgovini, gospodinjska dela, vrtnarjenje, ob večerih pa gledanje televizije.«

Na vprašanje, kako poteka vaš »običajni« delovni dan, sem **pri upokojenih** dobil naslednje odgovore:

»Jutranja rekreacija (pohod), dopoldanska kavica, nakup v trgovini s prehrano, gospodinjska dela, vrtnarjenje, hobiji (pletenje, šivanje, branje, internet ...).«

»Jutranji sprehod, različni hobiji (reševanje križank, branje), gospodinjska opravila, internet, televizija.«

4.2.2 Produktivnost zaposlenih

Udeleženci, ki so zaposleni, v veliki meri menijo, da njihova produktivnost ni upadla, med njimi pa sta dva, ki menita, da je njihova produktivnost upadla zaradi starosti oziroma zaradi premestitve na drugo delovno mesto in posledično zmanjšanega dohodka.

Razlog, zakaj zaposlenim delavcem produktivnost ne upada, vidim predvsem v tem, da so le-ti zaposleni na področjih dela, ki so si jih sami izbrali in so z njimi zadovoljni oziroma z veseljem opravljajo to delo. Produktivnost pa upada predvsem na tistih področjih, kjer je veliko dela v

proizvodnji in je delo bolj ali manj vsak dan enako. Delavci dejansko preživijo celoten delovni dan za »tekočim trakom«.

4.2.3 Načrti za nadaljnje delo

Eden izmed glavnih namenov mojega raziskovanja je bil tudi ugotoviti, kakšne načrte imajo zaposleni z nadaljnjim delom oziroma kako bodo prešli v upokojitev. V spodnji tabeli tako navajam njihove načrte glede na trenutno zaposlitev. V tabeli sem opredelil 9 kandidatov, od tega 8 kandidatov, ki so zaposleni in nadaljujejo z normalnim delovnim aranžmajem, in enega kandidata, ki nadaljuje svoje delo s spremenjenim delovnim aranžmajem.

Tabela 10: Načrti za nadaljnje delo in prehod v upokojitev

Zaposlitev (panoga)	Načrti za nadaljnje delo
Gozdarstvo (delo v pisarni in na terenu)	»Glede na pričakovano starost si želim le to, da bi upokojitev dočakal zdrav. Razmišljam pa tudi o tem, da bi se upokojil s krajšim delovnim časom. Glede dela v pokoju pa bom razmišljal, ko bom prejel izračun pokojnine.«
Zobozdravstvo	»Nadaljevala bom s sedanjim delom do izpolnitve vseh pogojev za upokojitev oziroma bom nadaljevala z istim delom, vendar v zmanjšanem obsegu.«
Gozdarstvo (delo v pisarni in na terenu)	»Nadaljevanje sedanjega dela v isti obliki do upokojitve.«
Industrijska proizvodnja (delo v pisarni)	»Na istem delovnem mestu bom ostal do upokojitve.«
Industrijska proizvodnja (delo v proizvodnji)	»Na tem delovnem mestu nameravam ostati do upokojitve.«
Javna uprava (delo v pisarni)	» Pričakujem normalno upokojitev.«
Gozdarstvo (delo v pisarni in na terenu)	» Nimam posebnih želja in načrtov, razmišljam le o tem, da bom ohranil status s. p. tudi v pokoju kot dopolnilno delo.«
Voznik kamiona	»Po upokojitvi sem se ponovno zaposlil v družinski firmi za izboljšanje družinskega proračuna in to delo mislim opravljati še približno 3 leta.«
Voznik kamiona	» Normalno delo do upokojitve, razmišljam pa tudi o delo v pokoju.«

Iz tabele lahko razberemo, da večina zaposlenih že kar »nestrpno« pričakuje, da bo izpolnila vse pogoje za upokožitev, hkrati pa upa, da jim bo njihova pokojnina zadostovala za mirno življenje v pokoju. Tisti, ki nameravajo opravljati delo tudi v pokoju, pa bi ga opravljali oziroma ga bodo opravljali zaradi prenizke pokojnine oziroma zaradi veselja do dela.

4.3 Ugotovitve

Rezultati raziskave o zaposlitvi za starejše delavce so me privedli do nekaterih ključnih ugotovitev. Veliko informacij in značilnosti, ki sem jih pridobil že iz literature, se je skladalo z rezultati moje raziskave.

Na podlagi tabele o oblikah zaposlitve glede na status zaposlenosti (Tabela 8) lahko ugotovimo, da se zaposleni delavci v veliki meri (66,7 %) odločijo nadaljevati z običajnim delovnim aranžmajem do upokožitve. Razlogi za takšno odločitev so predvsem pravne narave, po drugi strani pa si ljudje želijo prejemati polno plačo do upokožitve, saj bi tako več privarčevali, kot če bi se zaposlili s krajšim delovnim časom. Kot smo že spoznali v poglavju o fleksibilnih oblikah zaposlitve, delavcu pri zaposlitvi s krajšim delovnim časom pripada delna pokojnina in plača za skrajšani delovni čas, kar skupaj še vedno znese manj kot celotna plača.

Pri spraševanju respondentov glede njihove produktivnosti, sem prišel do ugotovitve, da prav produktivnost v veliki meri vpliva na nadaljnjo zaposlitev. Večina jih je namreč trdila, da njihova produktivnost ne upada, in prav ta večina bo tudi nadaljevala delo z običajnim delovnim aranžmajem. Tisti pa, ki so odgovorili, da njihova produktivnost upada (zaradi starosti oziroma premestitve na drugo delovno mesto), pa razmišljajo, da bi spremenili svoj delovni aranžma in nadaljevali delo s skrajšanim delovnim časom oziroma s podjemno pogodbo.

Nezaposlena delavka se je odločila, da bo delo nadaljevala z eno izmed prostorskih oblik zaposlitve v obliki dela na domu oziroma dela na daljavo. Za to obliko se je odločila predvsem zaradi možnosti dela za več delodajalcev hkrati ter zaradi nižjih oziroma ničnih stroškov prevoza na delo. Kot sem že omenil, sta bila med respondenti tudi dva upokoženca, ki pa sta zadovoljna s svojo pokojnino in ne razmišljata o zaposlitvi v pokoju. V kolikor pa bi se razmere spremenile, sta se pripravljena zaposliti z obliko dela na domu, saj bi jima ta možnost najbolj ustrezala, glede na njuno starost in zdravstveno stanje.

Iz raziskave glede načrtov za nadaljnje delo in prehod v upokožitev je razvidno, da si zaposleni delavci predvsem želijo ostati do upokožitve na istem delovnem mestu in da že razmišljajo o delu v pokoju. Delo v pokoju pa bodo lahko začeli opravljati, ko bodo izpolnili minimalne pogoje za starostno upokožitev. O delu v pokoju pa razmišljajo le tisti, ki imajo doma družinska podjetja oziroma s. p.

Delodajalcem priporočam, da starejšim delavcem predstavijo možnosti zaposlitve s krajšim delovnim časom, saj bi jim te oblike zaposlitve omogočala lažji prehod v upokožitev, tudi iz zdravstvenih razlogov. Prav tako pa bi se produktivnost teh delavcev povečala oziroma ostala na isti ravni.

Starejšim zaposlenim pa priporočam, da si nekaj let pred upokojitvijo izračunajo, koliko bo znašala njihova pokojnina, in se na podlagi tega odločijo, ali bodo nadaljevali delo z običajnim delovnim aranžmajem ali z zaposlitvijo s krajšim delovnim časom.

V raziskavo sem zaradi časovne stiske vključil manjše število respondentov, zato ugotovitev ne morem posplošiti na celotno delovno aktivno prebivalstvo. Za nadaljnjo raziskovanje zato za lažjo primerjavo priporočam večje število respondentov (med 70 in 100).

SKLEP

Število starejšega prebivalstva se tako v Sloveniji kot v drugih državah Evropske unije vsako leto povečuje, kar pomeni, da imamo vsako leto večje število upokojencev tudi na trgu dela. Staranje prebivalstva pa lahko ob takšnem trendu upokojevanja povzroči tudi pomanjkanje delovno aktivnega prebivalstva. Če se hočemo zavarovati pred tem, potem je še kako pomembno, da v prihodnosti izkoristimo delovne izkušnje in potencial starejših oziroma upokojencev.

Upokojenci imajo v večini držav EU težave z višino svoje pokojnine, saj jim pogosto le-ta ne omogoča dostojnega življenja. V Sloveniji namreč kar 50 % upokojencev prejme pokojnino, nižjo od 500 evrov. Potreba po dodatnem zaslužku je torej eden izmed ključnih dejavnikov, zakaj se upokojenci znova odločajo za zaposlitev.

Kot je razvidno iz ugotovitev v tem diplomskem delu, stanje na področju zaposlovanja starejših in upokojencev v Sloveniji ni preveč obetavno, kar deloma pripisujem delovni zakonodaji, deloma pa še vedno preveč stereotipnemu pogledu delodajalcev na to problematiko. Mnenje delodajalcev je še vedno, da so starejši manj fleksibilni, manj odprti za spremembe, imajo zastarelo mišljenje in večje tveganje za bolezni. Ocenjujem, da bi sprejetje Zakona o malem delu stanje na tem področju izboljšalo, saj je bil namen tega zakona prav omogočanje lažjega ponovnega vstopa na trg delovne sile, in s tem starejšim, še posebno pa upokojencem, zagotovitev dodatnega zaslužka, ki ga še kako potrebujejo.

V Sloveniji so tako starejšim delavcem kot upokojencem na voljo številne fleksibilne oblike zaposlitve. Najbolj priljubljena in razširjena oblika med upokojenci je zaposlitev po pogodbah civilnega prava, medtem ko se starejši delavci odločajo za zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki jim omogoča lažji prehod v upokojitev. Prav tako lahko delavec tudi nadaljuje z delovnim razmerjem, če je že izpolnil minimalne pogoje za starostno upokojitev. V drugih državah Evropske unije pa kot najbolj razširjeno obliko zaposlitve opazimo prav zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki pa se glede na način izvajanja razlikuje od države do države.

Na podlagi intervjujev sem prišel do sklepa in hkrati potrditve, da se v Sloveniji zelo malo starejših odloča za zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki bi jim omogočala lažji prehod v upokojitev. Tako starejši delavci v veliki meri nadaljujejo z običajnim aranžmajem.

LITERATURA IN VIRI

1. *Delež prebivalcev, starih 65 let in več.* (2010). Najdeno 25. julija 2011 na spletnem naslovu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00028>
2. *Delo na daljavo v Evropski uniji.* (2011). Najdeno 5. Septembra 2011 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/961/sl/1/EF09961SL.pdf>
3. *Delovno aktivno prebivalstvo Slovenije po dejavnostih, petletnih starostnih skupinah in spolu v letu 2008.* Najdeno 25. julija 2011 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0764601S&ti=&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/06_akt_preb_reg_v_iri_strukturni/01_07646_del_aktivni_starost/&lang=2
4. *Davčna obravnava terenskega dodatka.* (2011). Najdeno 5. septembra 2011 na spletnem naslovu http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/dohodek_iz_zaposlitve/povracila_strokov_v_zvezi_z_delom_in_izplacila_drugih_dohodkov_iz_delovnega_razmerja/davcna_obravnavna_terenskega_dodatka/
5. *Employment in Europe 1999.* (1999). Najdeno 25. julija 2011 na spletnem naslovu <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1021&context=intl&seiredir=1#search=%22employment%20Europe%201999%22>
6. Eurostat. (b.l.). Employment rates by sex, age groups and nationality (%). Najdeno 25. julija 2011 na spletnem naslovu <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
7. *Flere muligheter med fleksibel alderspensjon.* (2011). Najdeno 25. julija 2011 na spletnem naslovu <http://www.nav.no/263369.cms>
8. *Fleksibilna zaposlitev – zgolj možnost ali potreba.* (2000). Najdeno 5. septembra 2011 na spletnem naslovu <http://www.evropa.gov.si/fileadmin/dokumenti/dokumenti/publikacije/evrobilten/evrobilten-14.pdf>
9. Ignjatović, M. (2002). *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile.* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
10. Kajzer A. (2005). *Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji.* Najdeno 25. Julija 2011 na spletnem naslovu: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2007/ib1-07.pdf
11. *Nasvet dneva: Do popoldanskega s. p. že za 40 evrov na mesec.* (2009). Najdeno 27. julija 2011 na spletnem naslovu <http://mojevro.finance.si/241488/Nasvet-dneva-Do-popoldanskega-s.p.-%BEE-za-40-evrov-na-mesec>
12. *Nejčastější dotazy důchodové pojištění.* (2011). Najdeno 25. julija 2011 na spletnem naslovu <http://www.cssz.cz/cz/informace/nejcastejsi-dotazy/nejcastejsi-dotazy-duchodove-pojisteni.htm>
13. Obligacijski zakonik. *Uradni list RS*, št. 97/2007
14. *Part-time.* (2010). Najdeno 25. julija 2011 na spletnem naslovu <http://www.anziani.it/>

15. Pirher, S., & Svetlik, I. (1994). *Zaposlovanje: Približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
16. *Pogled in stališče slovenskih delodajalcev na staranje delovne sile*. Najdeno 20. julija 2011 na spletnem naslovu http://www.kapitalska-druzba.si/pokojninski_sistem/raziskave/raziskava_o_odnosu_do_starosti-podjetja/zbornik/joze_smole
17. *Predlog Zakona o malem delu*. (2010, 28. junij). Najdeno 15. julija 2011 na spletnem naslovu <http://www.dz-rs.si/index.php?id=374&unid=PUB|40A0A37A5A8E0E65C1257750002BA326>
18. *Prehod z dela v upokožitev, Slovenija, 2. četrtletje 2006*. Najdeno 12. julija 2011 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=791
19. *Projekt – Delo na daljavo*. Najdeno 5. septembra 2011 na spletnem naslovu <http://www.e-delo.net/libs/zloenkaDDba.pdf>
20. *Rad bi spet delal, a pokojnino obdržal*. (2011). Najdeno 25. julija 2011 na spletnem naslovu http://narocanje.dnevnik.si/zaposlitve_in_kariera/nasveti/1042457905
21. *Starejše prebivalstvo v Sloveniji*. (2010). Najdeno 25. julija 2011 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3443
22. Svetlik, I., & Ilič, B. (2004). *Razpoke v zgodbi o uspehu: Primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*. Ljubljana: Založba Sophia.
23. Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., & Trbanc, M. (2002). *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
24. *Študija izvedljivosti- agencija za posredovanje zaposlitev*. (2011). Najdeno 10. avgusta 2011 na spletnem naslovu http://www.bistrahisa.si/projekti/delo_na_daljavo/studije_analize/studija_izvedljivosti_agencija_za_delo_na_daljavo.pdf
25. *Teilzeitarbeit*. (2003). Najdeno 30. julija 2011 na spletnem naslovu <http://www.flexible-arbeitszeiten.de/Kompakt/Modelle/Teilzeitarbeit1.htm>
26. *Trabajo a tiempo parcial, la mejor opción para jubilados*. (2011). Najdeno 25. julija 2011 na spletnem naslovu <http://coyunturaeconomica.com/tipo-de-empleo/trabajos-para-jubilados>
27. *Vse več podjetij najema upokožene strokovnjake*. (2006). Najdeno 30. julija 2011 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/arhiv/iskalnik/?niz=vse%20ve%C4%8D%20podjetij%20najema%20upokožene%20strokovnjake>
28. *Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah*. *Uradni list RS*, št. 16/2007-UPB3, 68/2008, 85/2010 Skl.US: U-I-191/09-7, Up-916/09-16.
29. *Zakon o delovnih razmerjih*. *Uradni list RS*, št. 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/2007, 45/2008-ZArbit, 83/2009 Odl.US: U-I-284/06-26.
30. *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*. *Uradni list RS*, št. 109/2006-UPB4, 112/2006Odl.US: U-I-358/04-13, 114/2006-ZUTPG, 91/2007 Skl.US: U-I-325/05-5, 10/2008-ZVarDod, 98/2009-ZIUZGK, 27/2010 Odl.US: U-I-40/09-15, 38/2010-ZUKN, 61/2010-ZSVarPre,79/2010-ZPKDPIZ
31. *Zakon o urejanju trga dela*. *Uradni list RS*, št. 80/2010

PRILOGE

KAZALO PRILOG

<i>Priloga 1: Vprašalnik o zaposlitvi za starejše delavce</i>	<i>1</i>
---	----------

Priloga 1: Vprašalnik o zaposlitvi za starejše delavce

VPRAŠALNIK

Pozdravljeni!

Sem Gregor Golja, absolvent univerzitetnega študija na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. V sklopu diplomske naloge opredeljujem fleksibilne oblike na trgu dela za starejše delavce. Prosim vas, če si lahko vzamete nekaj časa in mi odgovorite na nekaj vprašanj in mi s tem pomagate pri pripravi moje diplomske naloge.

Intervju je anonimen in vaši odgovori bodo uporabljeni izključno pri moji diplomski nalogi.

1. Spol

- moški
- ženski

2. Starost

- 55–57 let
- 58–60 let
- 61–63 let
- 64–65 let

3. Stopnja izobrazbe

- Nedokončana osnovna šola (1. stopnja)
- Dokončana osnovna šola (2. stopnja)
- Nižje poklicno izobraževanje (3. stopnja)
- Srednje poklicno izobraževanje (4. stopnja)
- Gimnazijsko, srednje poklicno-tehniško izobraževanje, srednje tehniško oz. drugo strokovno izobraževanje (5. stopnja)
- Višje strokovno izobraževanje (6.1 stopnja)
- Visoko strokovno izobraževanje, univerzitetno dodiplomsko izobraževanje (6.2 stopnja)
- Bolonjski magisterij, star univerzitetni program (7. stopnja)
- Stari magisterij (8.1 stopnja)
- Stari in novi doktorat (8.2 stopnja)

4. Status zaposlenosti

- Zaposlen delavec, ki nadaljuje z običajnim aranžmajem
- Zaposlen delavec, ki spreminja svoj delovni aranžma
- Nezaposlen delavec, ki išče zaposlitev
- Upokojenec

5. Kako poteka vaš »običajni« delovni dan?

6. Kako bi lahko opredelili vaše (dosedanje) delo? (Kje ste (bili) zaposleni?)

7. Koliko let ste (bili) zaposleni? Ste bili pred tem zaposleni s kakšno drugo obliko zaposlitve (s katero)?

8. Za brezposelne: Koliko let ste brezposelni?

9. Koliko let ste že upokojeni?

10. V kolikor ste pri četrtem vprašanju izbrali status zaposlenosti »zaposlen delavec, ki nadaljuje z običajnim aranžmajem«, navedite, kakšno obliko dela sedaj opravljate:

- a) Zaposlitev za nedoločen čas
- b) Delo na domu
- c) Zaposlitev za določen čas
- d) Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom
- e) Delo v izmenah
- f) Delo ob vikendih
- g) Delitev delovnega mesta
- h) Delo na daljavo
- i) Avtorska pogodba
- j) Podjemna pogodba

11. V kolikor ste pri četrtem vprašanju izbrali status zaposlenosti »Zaposlen delavec, ki spreminja svoj delovni aranžma«, navedite, kakšno obliko dela bi radi opravljali: Zakaj ste se odločili prav za to zaposlitev?

- a) Delo na domu
- b) Zaposlitev za določen čas
- c) Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom
- d) Delo v izmenah
- e) Delo ob vikendih
- f) Delitev delovnega mesta
- g) Delo na daljavo
- h) Avtorska pogodba
- i) Podjemna pogodba

Zakaj? _____

12. V kolikor ste pri četrtem vprašanju izbrali status zaposlenosti »Nezaposleni delavec, ki išče zaposlitev«, navedite, kakšno obliko dela bi radi opravljali: Zakaj ste se odločili prav za to zaposlitev?

- a) Delo na domu
- b) Zaposlitev za določen čas
- c) Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom
- d) Delo v izmenah
- e) Delo ob vikendih
- f) Delitev delovnega mesta
- g) Delo na daljavo
- h) Avtorska pogodba
- i) Podjemna pogodba

Zakaj? _____

13. V kolikor ste pri četrtem vprašanju izbrali status zaposlenosti »upokojenec«, navedite, kakšno obliko dela ste opravljali pred upokojitvijo:

- a) Zaposlitev za nedoločen čas
- b) Delo na domu
- c) Zaposlitev za določen čas
- d) Zaposlitev s skrajšanim delovnim časom
- e) Delo v izmenah
- f) Delo ob vikendih
- g) Delitev delovnega mesta
- h) Delo na daljavo
- i) Avtorska pogodba
- j) Podjemna pogodba

14. V kolikor menite, da vaša produktivnost v zadnjem času upada, me zanima, kateri so po vašem mnenju krivci za to?

- delovni čas
- delovni prostor
- starost
- diskriminiranost na delovnem mestu
- produktivnost ni upadla

15. Kakšne so vaše želje oziroma načrti za nadaljnje delo?

16. Se boste normalno upokojili, mogoče s skrajšanim delovnim časom?

17. Razmišljate mogoče, da boste po upokojitvi opravljali še kakšno plačano delo oziroma katero izmed oblik zaposlitve za upokojence?

18. Oziroma, če ste že upokojeni, ali opravljate kakšno plačano delo? Če je vaš odgovor da, zakaj? Prenizka pokojnina ali zaradi veselja do dela?

19. Boste delo v pokoju opravljali zgolj zaradi veselja do dela ali zaradi potrebnega dodatnega zaslužka (prenizka pokojnina)?
