

Starejši zaposleni: zdravje, stereotipi in varstvo starejših delavcev

Avtorji:

Iris Kaiser, mag. psih., Lučka Mar, dipl. prav. in Blaž Kopic, dipl. fizio.

Meja, ki določa starejše zaposlene, ni enotna. Zakon recimo varuje zaposlene, ki so starejši od 55 let, medtem ko so projekti (recimo JP ASI 45+) v skupino starejših zaposlenih vključili že posameznike nad 45 let. Nekateri pa bi rekli, da so leta le številka in da več šteje počutje, zdravstveno stanje, zmožnost za delo ter nenazadnje interes in zavzetost. Vse od naštetega je odvisno tudi od pogojev dela in od same narave dela. V mnogih organizacijah pa se srečujejo tudi s stereotipi. Kateri so torej izzivi starejših zaposlenih in kakšne pravice imajo?

ZDRAVJE

Podatki NIJZ o bolniških odsotnostih v letu 2021 kažejo, da se število izgubljenih koledarskih dni vsako leto viša. Kažejo tudi, da je pri mlajših generacijah povprečna bolniška odsotnost v 2021 trajala manj časa kot preteklo leto, se je pa le-ta ponovila večkrat v letu. Po 45. letu pa se trajanje bolniške odsotnosti začne dvigovati – zaposleni, stari od 45 do 64 let so povprečno ob vsaki bolniški odsotnosti manjkali 27 dni, zaposleni, starejši od 65 let pa kar 56 dni. Podatki prav tako kažejo, da je v najvišji starosti bolniško odsotnih manj zaposlenih, kot v nižjih starostnih skupinah (38,6 primerov na 100 zaposlenih). Odsotnosti starejših od 45 let so največkrat povezane z boleznimi kostno mišičnega sistema, poškodbami, rakavimi obolenji, boleznimi srca in ožilja ter zastrupitvami.

S staranjem se seveda spremenijo tudi fizične, fiziološke in psihosocialne značilnosti. Večina programov promocije zdravja na delovnem mestu se osredotoča na določena področja (recimo pohodi, sadni dnevi itd.) ali pa so zastavljeni zelo splošno. Poscia idr. (2016) so pregledali kar 299 člankov, ki se navezujejo na promocijo zdravja starejših zaposlenih. Ugotovili so, da je kvaliteta večine programov slab(še) kakovosti in da niso učinkoviti pri izboljšanju življenjskega sloga ter zdravja starejših zaposlenih. Posledično obstaja velika potreba po boljše zasnovanih programih, ki bodo učinkovito dopolnili zakonske obveznosti, ki jih imajo delodajalci do starejših zaposlenih.



Poleg neučinkovitih programov promoviranja zdravega življenjskega sloga je na delovnih mestih prisotna tudi diskriminacija in stereotipiziranje.

STEREOTIPI

Slovenski delodajalci vidijo mlajše zaposlene kot prilagodljive novim tehnologijam, zmožne pridobivanja novih veščin in znanj ter ambiciozne, starejše zaposlene pa kot lojalne, skrbne/pozorne in poštene (Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije, 2021). Druga raziskava je potrdila postavko o tehnoloških spremembah, v nasprotju s tujimi avtorji pa so ugotovili, da delodajalci v splošnem ugodno ocenjujejo pripravljenost starejših zaposlenih na učenje (Radman Žalodec, 2018). V veliko slovenskih podjetij je še vedno zakoreninjena praksa, da »se ne spleča« izobraževati in vlagati v starejše zaposlene in da se jih tudi »ne spleča« zaposliti, saj se bodo čez nekaj let tako ali tako upokojili.

Sicer kar 41 % delodajalcev s pomočjo samoocene navaja, da bi zaposlili osebo nad 50 let, a obstaja velika verjetnost, da so podajali socialno zaželeno odgovore. V praksi se namreč kaže, da so lažje zaposljivi le tisti starejši zaposleni, ki ne opravljajo fizičnega dela in ki imajo poseben ter zaželen nabor kompetenc in izkušenj.

Pomanjkanje delovne sile pa za nekatere že zadnjih nekaj let predstavlja pomemben motivator za vzpostavitev vseživljenjskega učenja in predvsem mentorskega sistema, kjer sodelujejo vse generacije in tako zmanjšujejo prisotnost stereotipov.

KAKO STAREJŠE ZAPOSLENE ŠČITI ZAKON

Zelo pomembno je, da delodajalci v praksi ločijo med pojmom starejšega delavca in delavca pred upokojitvijo. Po določilih Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1, zakon) se šteje delavec za starejšega, ko dopolni 55 let.

Takrat je delavec upravičen do določenih ugodnosti, ni pa še varovan pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. To varstvo delavcu pripada šele, ko pridobi status delavca pred upokojitvijo.

1. Varstvo starejših delavcev

Delavcu s pridobitvijo statusa starejšega delavca po zakonu pripadajo določene »nadstandardne« pravice:

- lahko začne delati s krajšim delovnim časom na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji,
- delodajalec mu ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela, razen če se delavec s tem izrecno strinja,
- ima pravico do dodatnih dni letnega dopusta.

Delavcu dodatne pravice pripadajo šele po dopolnjenem 55. letu starosti.

a) Delo s krajšim delovnim časom

»Starejši delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji.«ⁱ

Starejši delavec pravico do dela s krajšim delovnim časom namreč uveljavlja enostransko, kar pomeni, da se delodajalec s tem ne rabi strinjati in še pomembneje, takšne pravice delavca ne more odkloniti.

Pravica do krajšega delovnega časa delavcu pripada le v primeru, če se delno upokoji skladno z določili Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanjuⁱⁱⁱ (v nadaljevanju ZPIZ-2). S tem se delavcu omogoči postopen prehod iz aktivnega v pasivni način življenja, delodajalcem pa omogoča, da zadržijo v delovnem razmerju starejše in bolj izkušene delavce, ki so že izpolnili minimalne pogoje za pridobitev





pravice do starostne pokojnine oziroma da sklenejo delovno razmerje s krajšim delovnim časom z že upokojenimi delavci, ki lahko svoje znanje in izkušnje prenesejo na mlajše zaposlene.^{iv}

Delavec in delodajalec morata skleniti novo pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas (najmanj dve uri dnevno ali deset ur tedensko). Starejšemu delavcu še naprej pripadajo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavcu, ki dela polni delovni čas; razlika je le v tem, da mu pripadajo sorazmerno času za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen če zakon glede posamezne pravice določa drugače.

Delodajalec mora sorazmerno z delovnim časom delavcu zagotavljati:

- plačilo za delo,
- regres za letni dopust,^v
- pravico do odmora med delovnim časom.^{vi}

Ne glede na krajši delovni čas delavcu pripada pravica do letnega dopusta v polnem trajanju.

b) Prepoved odrejanja nadurnega ali nočnega dela

»Starejšemu delavcu delodajalec brez delavčevega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.«^{vii} Skladno s tem členom lahko delodajalec delavcu odredi nadurno in nočno delo le, če se delavec s tem strinja. Soglasje mora biti dano v pisni obliki in pred delodajalčevo odreditvijo takega dela.

Kljub temu pa ni potrebno, da bi delodajalec ob vsaki odreditvi nadurnega ali nočnega dela od starejšega delavca za vsako odreditev pridobil soglasje. Dopustno je, da poda delavec pisno soglasje za daljše časovno obdobje, npr. za celo leto, do preklica, ampak delavcu še vedno pripada pravica, da svoje soglasje tekom leta kadarkoli prekliče.

V kolikor delodajalec starejšemu delavcu odredi nadurno delo, nočna dela ali kakšno drugo vrsto dela za katero se zahteva delavčovo soglasje, brez da bi to soglasje pridobil, se takšno ravnanje šteje kot prekršek, ki je sankcioniran z globo.^{viii}

Starejši delavci sicer pogosto zmotno mislijo, da lahko odklonijo tudi delo v izmenah, delo za vikend ali na praznik,

ampak takšno varstvo jim na podlagi določil zakona ne pripada. Torej lahko delodajalec delavcu odredi delo tudi na te dneve ali delo v izmenah (ki ne vključuje nočnega dela), delavec pa takšnega dela nima pravice odkloniti.

c) Dodatni dnevi letnega dopusta

Starejši delavec je upravičen do najmanj dodatnih treh dni letnega dopusta.^{ix}

Dodatni dnevi dopusta namreč gredo starejšemu delavcu že ob odmeri dopusta za koledarsko leto, v katerem bo dopolnil starost 55 let, ne glede na to, da ob sami odmeri dopusta te starosti morda še ni dopolnil.

d) Drugo varstvo

Poleg obravnavanih primerov starejših delavcev ni dovoljeno diskriminirati na podlagi starosti^x ali jim iz tega razloga odpovedati pogodbo o zaposlitvi.^{xi}

Na tem mestu je smiselno opozoriti še na 5. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki v okviru temeljnih načel poudarja tudi posebno skrb, ki jo mora delodajalec nameniti zagotavljanju varnosti in zdravja starejših delavcev.

2. Varstvo delavcev pred upokojitvijo

Zakon je varstvo pred odpovedjo iz poslovnega razloga namenil delavcem, ki so dopolnili 58 let.

Zakon o delovnih razmerjih določa dve skupini delavcev pred upokojitvijo. Varuje delavca, ki je dopolnil 58 let starosti ali pa delavca, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe.^{xii} V kolikor je pri delavcu podana ena izmed teh okoliščin, mu delodajalec ne sme brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

Delavec pred upokojitvijo ne bo varovan, v kolikor mu bo pogodba o zaposlitvi odpovedana iz kakšnega drugega razloga.

Takšno varstvo delavcev pred upokojitvijo pa ne velja v naštetih primerih:

- v kolikor je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino. Zakon predvideva za delavca starega nad 53 let z zavarovalno dobo več kot 25 let nadomestilo v trajanju 19 mesecev in za starejšega od 58 let in za zavarovalno dobo več kot 28 let, 25 mesecev denarnega nadomestila;^{xiii}
- če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu, pri čemer je ustrezna zaposlitev zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in raven izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo, in za delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi, in kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom oz. organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca. V kolikor delavec nove pogodbe o zaposlitvi ne bo želel skleniti, delodajalec delavca ne more odpustiti ali ga kako drugače prisiliti v podpis ponujene pogodbe;

- v primeru, da delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi že izpolnjuje pogoje za varstvo pred odpovedjo, razen v kolikor gre za sklenitev pogodbe o zaposlitvi v primeru ponujene nove ustrezne zaposlitve pri delodajalcu ali;
- v kolikor je bil uveden postopek prenehanja delodajalca.

Če povzamemo, prebivalstvo Slovenije se stara. Na trgu dela pokrivajo vse večji delež delovne sile, predstavljajo pa eno izmed ranljivih skupin na delovnem trgu. S podobnim stanjem se srečuje mnogo držav v Evropi, kjer se že več let aktivno trudijo za podaljšanje delovne aktivnosti starejših zaposlenih tudi po izpolnjenih pogojih za upokožitev (Jones, Staneva in Sloane, 2011). Starejši zaposleni, ki ostajajo na trgu dela po izpolnjenih pogojih so ponavadi v boljšem zdravstvenem stanju; tisti, ki se ne odločijo za podaljšanje pa so povezani s slabšanjem zdravstvenega stanja, na katerega v veliki meri vpliva tudi delo. Rezultatih evropskih študij prav tako kažejo, da se kljub zaznamim izzivom glede starajoče delovne sile delodajalci ne poslužujejo dodatnih ukrepov za zadržanje in zaposlovanje starejših zaposlenih (Van Dalen idr., 2009). Prilagajanje organizacij na staranje delovne sile mora tako nujno vključevati zmanjševanje tveganj na delovnem mestu, spodbujanje zdravega življenjskega sloga že od srednjih in zgodnjih let, prilagajanje delovnih mest starejših zaposlenih ter prav tako skrbeti za dobro psihosocialno počutje in s tem tudi za aktivni boj proti stereotipom in diskriminaciji.

LITERATURA

1. Bolniška odsotnost v letu 2021. 2022. NIJZ. Dostopno na: https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/datoteke/prva_objava_bolniska_odsotnost_2021.pdf.
2. Katalog ukrepov za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih. 2021. Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije, Ljubljana.
3. Latreille, P. L., Sloane, P. J., in Staneva, A. (2011). Work-Related Health in Europe: Are Older Workers More at Risk? (No. 6044). Institute of Labor Economics (IZA).
4. Poscia, A., Moscato, U., La Milia, D. I., Milovanovic, S., Stojanovic, J., Borghini, A., ... in Magnavita, N. (2016). Workplace health promotion for older workers: a systematic literature review. BMC health services research, 16(5), 415–428.
5. Radman Žalodec, R. (2018). Magistrsko delo: Prepričanja delodajalcev o starejših zaposlenih. Filozofska fakulteta, Ljubljana.
6. Van Dalen, H. P., Henkens, K., in Schippers, J. (2009). Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions. Journal of european social policy, 19(1), 47–60.

ⁱ 197. člen ZDR-1.

ⁱⁱ ZDR-1, 198. člen.

ⁱⁱⁱ ZPIZ-2, 40. člen.

^{iv} Povzeto po: Belopavlovič Nataša, Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem - 2, posodobljena in dopolnjena izdaja, GV Založba, 2019, 198. člen.

^v ZDR-1, četrti odstavek 131. člena.

^{vi} ZDR-1, drugi odstavek 154. člena.

^{vii} ZDR-1, 199. člen,

^{viii} ZDR-1, 16. točka prvega odstavka 217.b člena.

^{ix} ZDR-1, tretji odstavek 159. člena.

^x ZDR-1, 6. člen.

^{xi} ZDR-1, deveta točka 90. člena.

^{xii} ZDR-1 114. člen.

^{xiii} ZUTD 60.člen.