

STARANJE DELOVNE SILE – NOV IZZIV ZA STROKOVNE DELAVCE

Mirko Vošner, univ. dipl. var. inž.*

UVOD

Staranje prebivalstva je eden glavnih izzivov EU. Na možnost gospodarske rasti in izboljšanja socialnih razmer bo še naprej vplivalo upadanje števila aktivnega prebivalstva in vedno več upokojencev. V pripravah na proces staranja se morajo okrepiti prizadevanja za povečevanje zaposlenosti in dvig povprečne starosti ob odhodu s trga dela. Eden izmed pogojev za doseg tega cilja je zagotavljanje varnih in zdravih delovnih razmer.

1. STARANJE DELOVNE SILE

Slovenija mora poleg umne rabe prostora in uporabe fizičnega kapitala skrbno uporabljati potenciala, ki jih predstavljajo njeni prebivalci. Razvoj, ki bi zahteval vedno manj zaposlenih, bi se lahko hitro sprevrgel v socialno in tudi ekonomsko težko obvladljive razmere. Zato je strategija usmerjena v kar največjo stopnjo delovne aktivnosti v vseh starostnih strukturah, to je k taki dohodkovni in socialni politiki, ki bosta zagotavljali, da se bo delo splačalo in bosta ljudi spodbujali k aktivnemu zagotavljanju lastne socialne varnosti, hkrati pa bosta omogočali zagotavljanje kakovostna delovna mesta z gospodarskimi aktivnostmi, ne pa z ohranjanjem delovnih mest le zaradi socialne skrbi.

Hitrejša gospodarska rast je največji spodbujevalec zaposlenosti in najboljše sredstvo socialne varnosti ter družbene vključenosti prebivalstva. Slovenija je na področju človeškega kapitala, zaposlovanja in trga dela na ravni povprečja EU, z dokaj visoko stopnjo socialne varnosti pa jo pogosto presega. Kljub vsemu pa so na trgu dela prevelika strukturna neskladja, izobrazbena raven je prenizka, delež nezahtevnih delovnih mest pa previsok. Zato bo v naslednjih desetih letih Slovenija potrebovala pozitivni neto migracijski tok, ki bo dopolnjeval strukturne primanjkljaje na trgu dela.

Slovenija mora povečati stopnjo zaposlenosti in razširiti delež zaposlenosti starejših. Konkurenčnost gospodarstva je zlasti odvisna od kakovosti delovne sile. Zato potrebujemo reformo izobraževalnih programov kot dosposabljanje zaposlenih.

2. TRENDI IN PRIČAKOVAN RAZVOJ V SVETU

Na področju človeškega kapitala, delovne sile in trga dela veljajo značilnosti:

2.1. Nizek delež aktivne populacije

VZROK: zmanjšana rodnost, podaljševanje življenjske dobe in začetega izobraževanja. CILJ: dvigovanje stopnje delovne aktivnosti, zagotavljanje obnavljanja prebivalstva brez pretiranih migracijskih tokov.

2.2. Rast kakovosti človeških virov

VZROK: izzivi na znanju temeljčega gospodarstva in družbe. CILJ: dograjevanje standarda splošne izobrazbe ter pospeševanje vseživljenjskega izobraževanja/učenja.

2.3. Povečanje kakovosti delovnih mest za naraščajočo zahtevnost znanja in sposobnost zaposlenih

VZROK: vse večja konkurenčnost. CILJ: pospeševanje razvoja na znanju temeljčega gospodarstva.

2.4. Strukturna neskladja na trgu delovne sile

VZROK: vse večja zahtevnost del, skromna razpoložljiva znanja in sposobnosti, regionalna neskladja. CILJ: pospeševanje prožnih oblik zaposlovanja, uvajanje novih oblik dela.

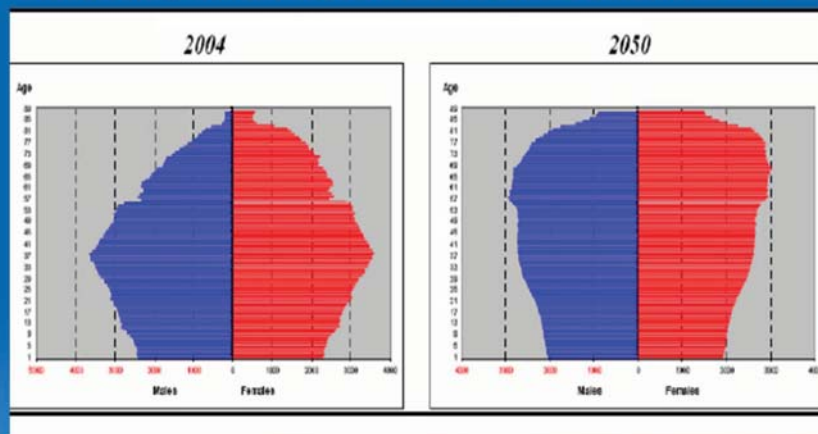
2.5. Trg dela postaja eden ključnih elementov učinkovitega gospodarskega razvoja in podjetniških reform

VZROK: brezposelnost zlasti v ZDA in EU. CILJ: dvig gospodarske rasti.

2.6. Nevarnost neenakega dostopa do znanja in dela

VZROK: neenakomerna porazdelitev dela. CILJ: zmanjševanje socialnih razlik.

Starostni piramidi za prebivalstvo EU-25 leta 2004 in 2050



Vir: Priročnik za pregled dokumentov z vidika staranja, str. 7, 2006.

3. STANJE IN PROBLEMI V SLOVENIJI

Slovenija je na področju človeškega kapitala, zaposlovanja in trga dela v številnih potezah na ravni povprečja EU. Od najrazvitejših držav EU pa nas predvsem loči:

3.1. Nizka stopnja delovne aktivnosti v določenih starostnih skupinah, še posebej nižja aktivnost starejših in mlajših generacij

- stopnja aktivnega prebivalstva med 15 in 64 let v RS 67,9 %, v EU 69,6 %,
- demografske napovedi predvidevajo za RS v letu 2011 soočanje s pomanjkanjem delovne sile.

3.2. Prenizka izobrazbena in kvalifikacijska raven

- aktivno prebivalstvo najbolj zaostaja za EU v izobrazbi, ki je pretežno srednja (RS 18 %, EU nad 25 %),
- posebno je problematična nizka izobrazbena struktura starejših, ki postajajo zaradi tega nekonkurenčni na trgu dela.

3.3. Prevelik delež nezahtevnih delovnih mest

- selitev manj zahtevne proizvodnje iz RS je bilo do zdaj zelo malo,
- premalo je tehnološkega posodabljanja, kar ima za posledico več zdravju škodljivih delovnih mest in s tem povezanega hitrega izstopa posameznikov iz aktivnosti ali pa povečane bolezenske odsotnosti z dela,
- poškodbe na delu, zdravstvene okvare, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom so veliko ekonomsko breme tako za delodajalca kot za delavce,
- ocenjuje se, da je takšna škoda v podjetju tri- do petkrat višja od bruto plače poškodovanega ali zbolelega delavca.

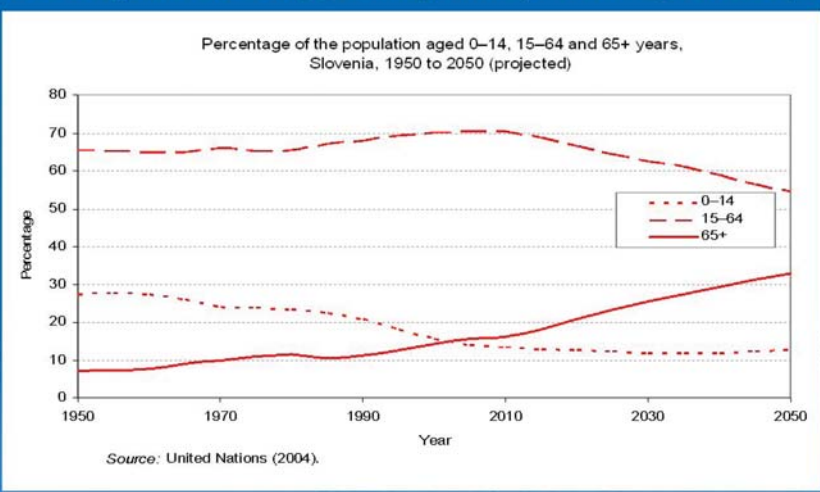
3.4. Strukturna neskladja

- izobrazbena, poklicna in regionalna neskladja.

3.5. Nezadostna fleksibilnost trga dela

- večja fleksibilnost na trgu dela in pri zaposlovanju, pogostejše delne in začasne zaposlitve, lažji pretok in mobilnost delovne sile,

Slovenija se vse bolj približuje fazi pretiranega staranja



- neustrezna plačna politika, ki onemogoča prilagodljivost stroškov dela na podjetniški ravni.

3.6. Neenak dostop do dela in kapitala

- visoka stopnja socialne varnosti gre pogosto na račun nizke prožnosti zaposlovanja, kar nekaterim skupinam bolj škodi kot koristi (invalidom, mladim in starejšim) in botruje dolgotrajni brezposelnosti,
- na trgu se pojavljajo posebne rizične skupine (nekvalificirani, invalidi, starejše osebe).

4. IZZIVI IN CILJI

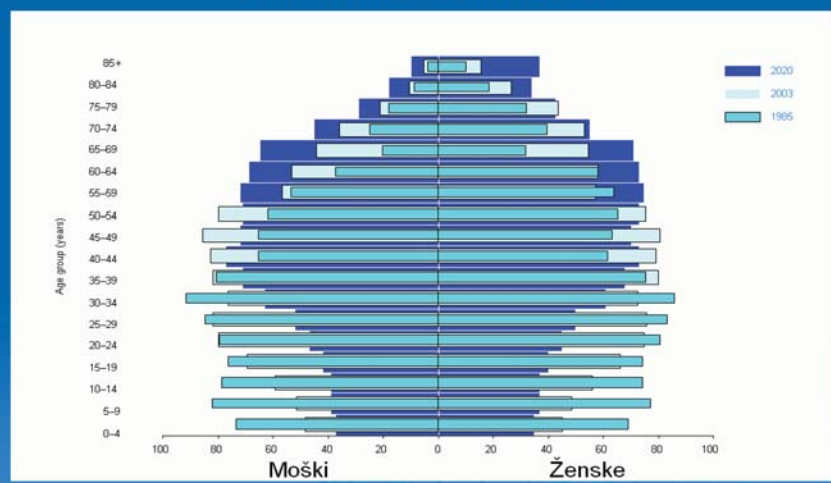
4.1. Izboljšati stopnjo delovne aktivnosti

- povečati stopnjo (samo)zaposlenih starejših, s čimer bi preprečili njihovo

vo prezgodnjo selitev med t.i. vzdrževano prebivalstvo,

- ustaviti padajoče razmerje med delovno aktivnimi in upokojenci (1 proti 1,64),
- zaradi prezgodnjega umika s trga delovne sile postanejo starejši prehitri porabniki socialnih fondov,
- neizrabljena delovna sila se usmerja v sivo ekonomijo, ki povzroča zmanjševanje števila delovnih mest za mlajšo generacijo,
- povečati stopnjo delovne aktivnosti mladih, ki pa ne sme ogroziti dviga izobrazbene ravni (bolonjski proces - primerljivo izobrazbo bo treba dosežati v krajšem študijskem času),
- omejiti študentsko delo in bonitete, ki podaljšujejo čas dokončanja študija,
- uvesti finančne pomoči študentom (krediti, štipendije),

Življenjska piramida slovenskega naroda v letih 1985, 2003 in 2020



- zaradi napovedanega primanjkljaja delovne sile bo treba spodbuditi selektivno migracijo z ekonomskimi, s socialnimi in političnimi merili.

4.2. Izboljšati izobrazbeno in kvalifikacijsko sestavo aktivnega prebivalstva

- v izobraževanje vključiti, poleg mladih, tudi odrasle s poudarkom na odgovornosti za povečanje znanja udeležencev (javne in zasebne šole, podjetja-neformalni sistem izobraževanja-certifikatni sistem).

4.3. Povečati delež zahtevnih in po znanju intenzivnih delovnih mest

- okrepiti razvojno in raziskovalno dejavnost v podjetjih v povezavi z univerzami in inštituti,
- spodbujati tehnološko posodabljanje, management znanja, zaposlovanje raziskovalcev v gospodarstvu, idr.,
- v resoluciji nacionalnega programa o VZD so celo opredeljene spodbude za vlaganje v varno in zdravo delo (znižani prispevki za poškodbe pri delu in poklicne bolezni delodajalcem, ki imajo podpopravno število poškodb pri delu, država naj bi pomagala delodajalcem pri pridobitvi ugodnih posojil za izboljšanje VZD).

4.3. Razreševati strukturna neskladja in povečati fleksibilnost na trgu delovne sile

- povečevati prožno varnost (olajšanje dostopa do finančnih skladov za pospeševanje investicij, nižji prispevki delodajalcev za socialno varnost pri težje zaposljivih, poklicno usmerjanje in štipendiranje).

4.4. Omejevanje neenakosti na trgu delovne sile

- programi politike zaposlovanja se morajo selektivno usmerjati na najbolj ranljive skupine (neizobraženi, mladi, starejši),
 - spodbujati samozaposlovanje.
- Če hoče Slovenija vstopiti v gospodarstvo in družbo znanja brez velikih socialnih izgub, ki bi ta prehod blokirale od znotraj, mora ohraniti relativno visoko stopnjo socialnega soglasja in zaupanja med socialnimi skupinami in socialnimi partnerji.



5. POLOŽAJ STAREJŠIH NA TRGU DELA

Delovno aktivni prebivalci Slovenije so obvezni zavezanec pokojninskega in invalidskega zavarovanja, po katerem na podlagi t.i. »medgeneracijskega principa« del dohodka odvajajo za pokojnine upokojevencev. Na podlagi pokojninske zakonodaje, ki je veljala do leta 1999 je določala starostno upokojitvev za moške pri 58. letih starosti in 40. letih zavarovalne dobe, za ženske pa pri 53. letih starosti in 35. letih zavarovalne dobe. Hkrati je bila mogoča starostna upokojitvev za najmanj 20 let zavarovalne dobe pri starosti 63 let za moške in 58 let za ženske. Zakonodaja je omogočala tudi predčasno upokojevanje za moške pri 55. letu starosti in 35. letih zavarovalne dobe, za ženske pa pri 50 letu starosti in 30. letih zavarovalne dobe.

V času spremembe družbeno-ekonomskih razmer v začetku devetdesetih let, ki ga imenujemo čas tranzicije, se je zaostril tudi položaj na trgu delovne sile. Prihajalo je do številnih stečajev podjetij, še zlasti v gospodarskem sektorju, kar je privedlo do presežnih delavcev. Zato je bilo zlasti za starejše delavce upokojevanje najugodnejša rešitev pred brezposelnostjo. Za reševanje problema presežnih delavcev so predčasno upokojevanje uporabljala številna podjetja. V tem obdobju je politika zaposlovanja z različnimi ukrepi še dodatno spodbujala upokojevanje presežnih delavcev, da bi na ta način najenostavneje preprečila socialne in ekonomske posledice naraščajoče brezposelnosti. V tem obdobju naj bi se samo z različnimi oblikami predčasnega upokojevanja dodatno upokojilo več kot 30.000 delavcev, kar je ob si-

ceršnjem trendu upokojevanja močno poslabšalo razmerje med aktivno populacijo in upokojevcji.

5.1 Starostne upokojitve

Leto	Št. starostnih upokojevencev
1990	204.532
1995	256.887
1996	263.971
1997	267.896
1998	273.440
1999	278.596
2000	284.925
2001	291.584
2002	299.006
2003	304.631
2004	312.624
2005	318.383

Vir: www.zpiz.si/img/letno_poročilo2005/image004.gif

Nezadržnemu trendu starostnega upokojevanja je nujno sledila reforma pokojninskega sistema, ki je bistveno zaostрила pogoje upokojevanja. Pravico do starostne pokojnine pridobijo moški pri 58 letih starosti in 40 leti zavarovalne dobe, ženske pa pri enaki starosti in z 38 leti zavarovalne dobe. Z najmanj 20 leti zavarovalne dobe lahko moški pridobijo starostno pokojnino pri 63, ženske pa pri 61 letih starosti.

5.1.1 Zaostritev pogojev za starostno pokojnino

- > 58 let starosti / 40 let (38 let - ženska) pokojninske dobe,
- > 63 let (moški); 61 let (ženska) / 20 let pokojninske dobe,
- > 65 let (moški); 63 let (ženska) / 15 let zavarovalne dobe.

5.1.2 Znižanje starostne meje zaradi otrok

- > 1 otrok (8 mesecev),
- > 2 otroka (20 mesecev),
- > 3 otroke (36 mesecev),
- > za vsakega nadaljnega otroka (20 mesecev).

5.1.3 Znižanje starostne meje zaradi zaposlitve pred 18 letom (ženske):

- > za ves čas trajanja obveznega zavarovanja pred dopolnjenim 18. letom.

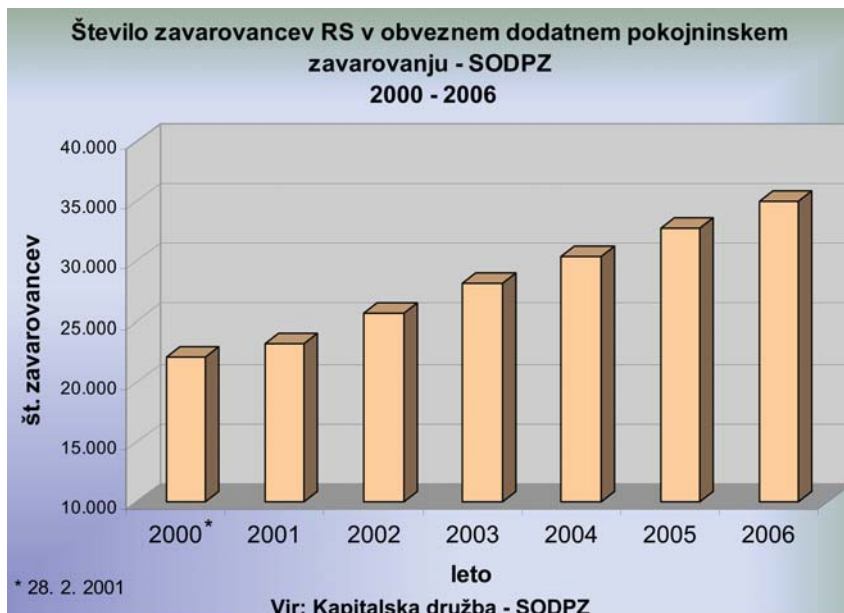
5.1.4 Prenehanje zavarovalne dobe s povečanjem (beneficirana delovna doba)

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 106/99, v nadaljevanju ZPIZ-1) je posredno odpravil instrument zavarovalne dobe, ki se šteje s povečanjem (beneficirana delovna doba), s katerim so se lahko predčasno upokojevali delavci, ki so delali na zdravju nevarnih in škodljivih delovnih mestih (rudarji, jeklarji, livarji, avtoprevozniki, piloti, radiologi, policisti,...), ali pa jih zaradi narave in zahtevnosti dela svojega poklica (različni umetniški poklici, športniki, ..) ne bi mogli opravljati do redne starostne upokojitve.

Kot alternativo je zakon uveljavil vključitev v obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki je po ZPIZ-1 zbiranje prispevkov delodajalcev, da bi se iz zbranih sredstev zagotavljale pravice do poklicne pokojnine oziroma druge pravice, ki bi jih poleg pravic iz obveznega zavarovanja uživali zavarovanci, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela, ter zavarovanci, ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni moč uspešno poklicno opravljati.

V obvezno dodatno zavarovanje so vključena vsa delovna mesta:

- za katera se je ob uveljavitvi ZPIZ-1 štela zavarovalna doba s povečanjem,
- jih kot takšna določi posebna komisija, ki jo imenuje minister za delo na podlagi meril in kriterijev, ki jih določí vlada Republike Slovenije, ali
- so določena v zakonu.
- > vključitev v **obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje** ter upoštevati:
- > *izjeme*; 25 let (moški) 23 let (ženske) pokojninske dobe, ki delajo na delovnih mestih, kjer se zavarovalna doba šteje s povečanjem.



6. PRAVNO VARSTVO STAREJŠIH DELAVCEV

(Zakon o delovnih razmerjih - ZDR)

6.1. Posebno pravno varstvo pred odpovedjo - starejši delavci

(1) Delodajalec ne sme starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, razen če mu ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino.

Pojem »starejši delavec«:

Starejši delavci so delavci, ki so starejši od 55 let. To pravilo velja splošno za moške in za ženske, vendar se bo za ženske v celoti upoštevalo šele od 1. 1. 2014, ko se tudi v skladu z ZPIZ-1 uveljavijo enaki minimalni starostni pogoji za moške in ženske za pridobitev pravice do starostne pokojnine. V prehodnem

obdobju je treba upoštevati posebno prehodno ureditev za ženske, saj se posebno varstvo zagotavlja delavkam ob drugačni, nižji starosti, in sicer:

- ob uveljavitvi ZDR delavkam, ki izpolnjujejo starost 51 let,
- nato pa se starost za delavke vsako leto zvišuje za štiri mesece.

Starejši delavci uživajo posebno varstvo. Eden od vidikov varstva starejših delavcev je tudi posebno varstvo pred odpovedjo. Varstvo starejših delavcev pred odpovedjo obsega prepoved redne odpovedi iz poslovnega razloga brez delavčevega pisnega soglasja ves čas, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, razen če mu ni za ta čas zagotovljena pravica do denarnega nadomestila. Navedena prepoved ne velja v primeru odpovedi v postopkih za prenehanje delodajalca.

6.2. Prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa

(1) Nadurno delo se ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in

Zavarovalna doba, ki se šteje s povečanjem - Metal Ravne, d.o.o.

Leto	Št. zaposlenih	Zavarovalna doba, ki šteje s povečanjem	KD - ODPZ	SKUPAJ	%
2001	1.045	218	295	513	49,09
2002	1.017	184	295	479	47,10
2003	962	159	304	463	48,13
2004	945	142	338	480	50,79
2005	966	130	356	486	50,31
2006	975	122	366	488	50,05

Vir: Metal Ravne, d.o.o. - kadrovska služba

delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

(2) Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa:

- delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva,
- **starejšemu delavcu**,
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti,
- delavcu, kateremu bi se na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare,
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

6.3. Trajanje letnega dopusta

(1) Delavec ima pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

(2) Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60 % telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

6.4. Varstvo starejših delavcev

> **Delavci, starejši od 55 let, uživajo posebno varstvo**

Po tem zakonu se šteje za *starejšega delavca* tisti delavec, ki je starejši od 55 let. Starostna meja je določena za oba spola enako, kar je glede na dosedanje veljavno zakonodajo sprememba; doslej je bila starostna meja določena za ženske nižje (50 let). Iz tega razloga je v *prehodnih določbah* urejen prehodni režim, v katerem se postopno zvišuje starostna meja za ženske. Po ZDR uživajo posebno varstvo ob uveljavitvi zakona 1. 1. 2003 starejše delavke, ki ob uveljavitvi zakona izpolnjujejo pogoj starosti 51 let. Starostna meja se postopno zvišuje, tako da naj bi bila do 1. 1. 2014 (do polne uveljavitve enake minimalne starosti za vse delavce) za oba spola izenačena.

Splošna določba o posebnem varstvu starejših delavcev iz tega člena je konkretizirana z naslednjimi pravicami starejših delavcev po tem zakonu:

- pravica do dela s krajšim delovnim časom v primeru delne upokojitve,
- prepoved nadurnega ali nočnega dela brez delavčevega soglasja,
- neenakomerna razporeditev ali pre-razporeditev delovnega časa,
- pravica do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta,
- posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

6.5. Krajši delovni čas

> **Starejši delavec lahko sklene delovno razmerje oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoji.**

Delovni čas je eden od bistvenih pogojev dela in ena od obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi, ki se lahko spremeni samo s soglasjem volj obeh pogodbenih strank.

Zavarovanec, ki je izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine, lahko pridobi pravico do delne pokojnine, če je v delovnem razmerju z največ polovico polnega delovnega časa. Delna pokojnina se zavarovancu odmeri v višini polovice starostne pokojnine, ki mu gre na dan uveljavitve delne pokojnine, glede na dopolnjeno pokojninsko dobo, pokojninsko osnovo in starost in se potem usklajuje kot druge pokojnine. Po prenehanju pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom in uživanja delne pokojnine ima zavarovanec naslednje možnosti:

- izplačilo usklajenega zneska starostne pokojnine, ugotovljene ob odmeri delne pokojnine,
- odstotno povečanje starostne pokojnine, ugotovljene ob odmeri delne pokojnine, glede na dejansko dopolnjeno zavarovalno dobo v času prejemanja delne pokojnine in starost na dan uveljavitve odstotnega povečanja, ali
- ponovno odmero starostne pokojnine ob upoštevanju dejanske dopolnjene zavarovalne dobe in plače v času prejemanja delne pokojnine in starosti na dan uveljavitve ponovne odmere.

6.6. Omejitev nadurnega in nočnega dela

> **Starejšemu delavcu delodajalec brez delavčevega pisnega so-**

glasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.

Določba ureja nadurno in nočno delo starejših delavcev, in sicer tako, da veže njegovo opravljanje na soglasje delavca.

Določba o varstvu starejših delavcev v zvezi z nadurnim in nočnim delom je novost v slovenski delovni zakonodaji. Vanjo je vključena ob upoštevanju Priporočila MOD št. 162 o starejših delavcih, po katerem naj bi se starejšim delavcem, upošteva njihove sposobnosti, prilagodile oblike delovnega časa, ki jih pretirano obremenjujejo, še posebej pa naj bi se omejilo nadurno delo.

Zakon torej varuje starejšega delavca s tem, ko določa, da mu delodajalec brez njegovega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela. Prepoved torej ni absolutna, starejši delavci, ki to zmorejo in želijo, lahko opravljajo takšno delo, če s tem pisno soglašajo. Zakon sicer izrecno ne določa, da mora delavec podati predhodno pisno soglasje, se pa to lahko razbere iz zakonske dikcije. Če delodajalec ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela brez pisnega soglasja delavca, potem mora delodajalec to soglasje imeti, preden mu takšno delo odredi.

Če delodajalec starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo, ima inšpektor za delo pravico in dolžnost, da delodajalcu z odločbo odredi, da zagotovi izvajanje zakona, prav tako pa ga v tem primeru kaznuje za prekršek.

7. VPLIV STARANJA DELOVNE SILE NA SISTEM VZD

7.1. Začetni pozitivni vpliv zaradi:

- pridobljenih delovnih izkušenj,
- dobrega poznavanja delovnih procesov.

7.2. Negativni vpliv zaradi:

- podcenjevanje nevarnosti ob dolgoletnih izkušnjah,
- slabši reakcijski čas-čas odzivnosti na nevarnost,
- zmanjšana fizična moč,
- spremenjena delazmožnost,
- pretirana rutina dela,

ki vsaj posredno vplivajo na:

- √ število poškodb na delu,
- √ negativne kazalnike zdravja (absentizem, idr.),
- √ stroške zdravstvene in pokojninske blagajne.

7.3. Načrtovanje zaposlovanja kadrov

- premeščanje starejših delavcev
- uvajanje različnih oblik dela (krajši delovni čas, delo na domu, ...)

7.4. Revizija ocene tveganja

- poudarek na zdravstveni zmožnosti starejših delavcev

7.5. Dopolnitev obsega preventivnih zdravstvenih pregledov

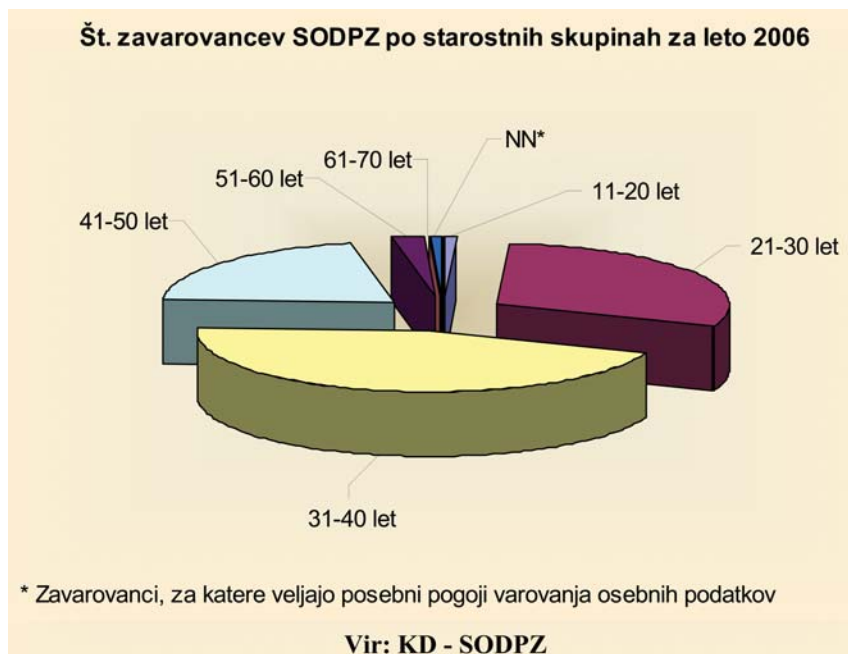
- obseg in kriteriji preventivnih zdravstvenih pregledov starejših delavcev

7.6. Dopolnjeni/ spremenjeni programi usposabljanj

7.7. Usmerjen nadzor strokovnih delavcev pri izvajanju ukrepov VZD na DM

8. STAREJŠI DELAVCI - IZZIV ZA STROKOVNE DELAVCE

- ❖ prilagoditi izobraževalne programe za dodatna usposabljanja ali notranje prekvalifikacije zaradi upadanja delazmožnosti,
- ❖ načrtovanje in premeščanje kadrov,
- ❖ nadzor nad spoštovanjem in izvajanjem ukrepov VZD,
- ❖ **dodatno obvezno pokojninsko zavarovanje** - vloga nedavno imenovane 9-članske komisije za ob-



vezno dodatno pokojninsko zavarovanje (predstavniki vlade, delodajalcev in delojemalcev),

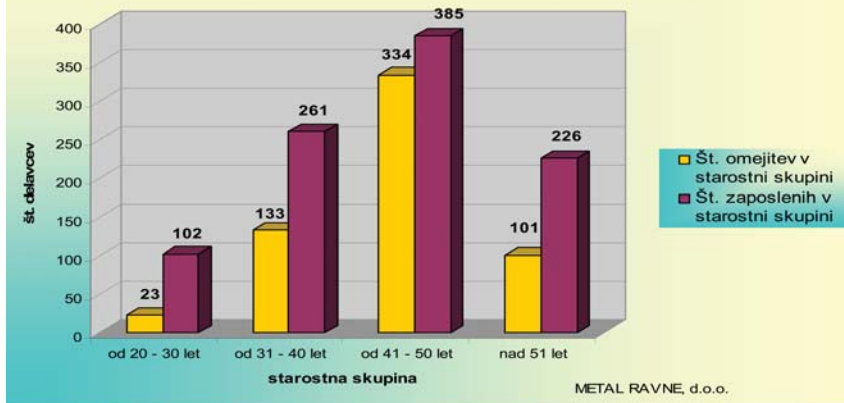
- ❖ priprava bistvenih podatkov s področja VZD za oceno delazmožnosti na senatih invalidskih komisij I. stopnje

- ❖ **nevarnost poškodbe na delu!**
- ❖ revizija OT - določitev DM glede na specifične zahteve,
- ❖ načrtovan rekreativni oddih,
- ❖ odmori med delom,
- ❖ poudarjena vloga pooblaščenega zdravnika,
- ❖ zdravstvene omejitve, ukrepanje, nadzor.

9 ZAKLJUČEK

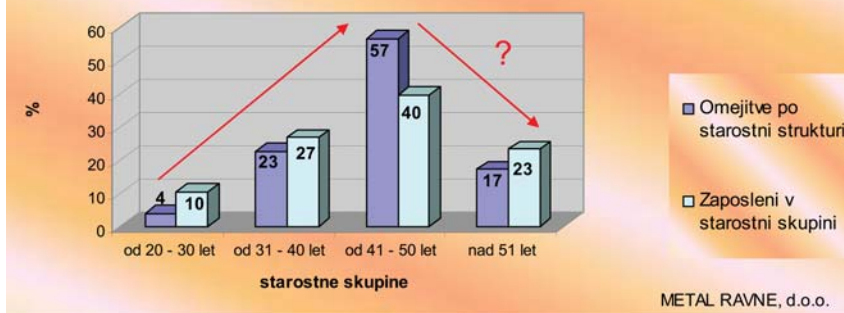
Staranje delovne sile na trgu dela je nezadržan pojav, ki ga povzročata vrsta gospodarskih, socialnih, demografskih

**Št. zdravstvenih omejitev
1998 - 2006**



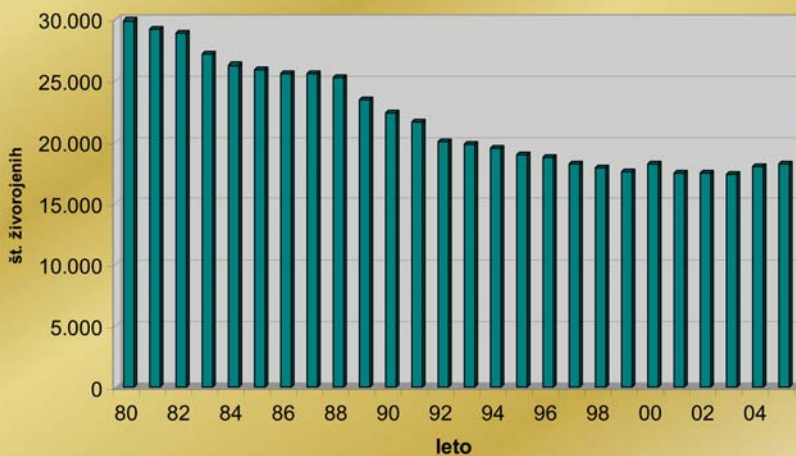
Vir: Metal Ravne, d.o.o. - kadrovska služba

Zdravstvene omejitve



Vir: Metal Ravne, d.o.o. - kadrovska služba

ŠTEVILO ŽIVOROJENIH OTROK V SLOVENIJI



Vir: Delo, 10.april 2007, str. 6

in nenazadnje političnih dejavnikov. Na eni strani se že dalj časa soočamo z očitnim trendom upadanjem števila rojstev, kar že povzroča pomanjkanje delovne sile pri nekaterih specifičnih poklicih. Na drugi smo priča zaostrenim pogojem upokojevanja, ki starejšo delovno aktivno populacijo zadržuje pred prezgodnjim upokojevanjem.

Za daljše ohranjanje aktivne delovne populacije na trgu dela je vzpostavljane ustreznih ukrepov s področja VZD eden izmed izzivov tako za strokovne delavce kot pooblaščenec zdravstvenike. Zato je toliko pomembnejše soočiti se z aktualnimi trendi staranja delovne sile ter temu primerno naravnati učinkovite ukrepe za ohranjanje delovne kondicije zaposlenih.

9 VIRI IN LITEARTURA

1. Komisija EU. Demografska prihodnost Evrope. Bruselj, 2006.
2. Svet EU. Poročilo o socialni zaščiti. Bruselj, 2006.
3. Komisija EU. Socialne razmere v Evropski uniji. 2004.
4. Sodelovanje javnih zavodov za zaposlovanje Srednje Evrope - zaposlovanje starejših. 2001.
5. <http://www.zpiz.si>
6. <http://www.zzzs.si>
7. <http://www.stat.si>
8. Poslovno poročilo. Kapitalska družba - Sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja (SOD-PZ). 2005.
9. Priročnik za pregled dokumentov z vidika staranja, 2006.
10. SIJ - Metal Ravne, d.o.o., kadrovska služba.

* Predsednik Zbornice za varnost in zdravje pri delu, Miklošičeva cesta 38, Ljubljana