

Ohranjanje delovne aktivnosti starejših delavcev

Raziskava EUROFOUND, 28. 3. 2025

Vir: [Keeping older workers in the labour force | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions](#)

RESEARCH REPORT



Working conditions and sustainable work
**Keeping older workers
in the labour force**



Izveček:

Prebivalci Evrope živijo dlje, naravno zmanjševanje števila prebivalstva pa blažijo le neto migracije. Delež ljudi, starejših od 50 let, se povečuje, demografsko staranje, pri katerem se število delovno aktivnega prebivalstva zmanjšuje, medtem ko število starejših prebivalcev narašča, pa se bo po pričakovanjih z upokojevanjem baby boom generacije nadaljevalo. Da bi se spopadli s pomanjkanjem delovne sile, evropski oblikovalci politik

spodbujajo daljšo delovno aktivnost starejših delavcev. Večina držav članic EU je zvišala zakonsko določeno upokojitveno starost in omejila dostop do predčasne upokojitve. Vendar so za podaljšanje delovno aktivnega življenja potrebni več kot le zakonski ukrepi. To poročilo vsebuje analizo razvoja na področju zaposlovanja, razlik v kakovosti delovnih mest med starostnimi skupinami in med samimi starejšimi delavci. V njem so proučeni dejavniki, ki vplivajo na upokojevanje po vsej Evropi, ter politike in prakse držav članic za ohranjanje starejših delavcev delovno aktivnih. Glavni cilj poročila je proučiti učinkovite pristope za vključevanje starejših na trg dela, opredeliti načine, kako jim omogočiti in jih motivirati, da ostanejo delovno aktivni, ter ugotoviti, kdo bi moral sodelovati pri zagotavljanju starosti primerne delovnega okolja.

Ozadje politike

V Evropi se število delovno aktivnih delavcev, starejših od 55 let, stalno povečuje, vendar bi bilo udeležbo te starostne skupine na trgu dela mogoče še povečati. Tega pa ni enostavno doseči, saj je treba upoštevati učinkovanje vseh ključnih dejavnikov, kot so odnosi, prakse na delovnem mestu in kakovost delovnih mest.

EU se že več kot dve desetletji v skladu s pogodbami EU in Listino Evropske unije o temeljnih pravicah ukvarja z demografskimi spremembami in njihovimi posledicami za trg dela, in sicer z več političnimi pristopi in povezanimi instrumenti.

Evropski steber socialnih pravic zagotavlja okvir za pomoč državam članicam pri prilagajanju novim izzivom s hkratnim spodbujanjem pravičnosti in medgeneracijske solidarnosti. Poudarja pravico do delovnega okolja, prilagojenega poklicnim potrebam delavca, da se jim omogoči ostati dlje na trgu dela.

Evropska komisija je leta 2023 za države članice pripravila zbirko demografskih orodij, v kateri so opisane različne politike na področju medgeneracijske pravičnosti, nediskriminacije in enakosti spolov. Svet Evropske unije je pozdravil to zbirko orodij in opozoril na analizo demografskih izzivov v državah članicah EU ter pozval k celovitemu pristopu za obvladovanje demografskih sprememb.

Ključne ugotovitve

Do leta 2023 je bilo delovno aktivnih skoraj 40 milijonov starejših delavcev. Stopnja zaposlenosti oseb, starejših od 55 let, se je v obdobju 2010–2023 zaradi dejavnikov, kot so dvig upokojitvene starosti, daljša pričakovana življenjska doba in boljše zdravje, povečala za skoraj 20 odstotnih točk.

Tveganje dolgotrajne brezposelnosti je večje pri starejših delavcih. Stopnja dolgotrajne brezposelnosti med starejšimi delavci v EU je za 13,5 odstotne točke višja kot med delavci na sredini poklicne poti.

Na trgu dela ostaja več starejših delavcev. Stopnja ohranjanja delovne aktivnosti je s 44 % v letu 2010 narasla na 57 % v letu 2022, kar je posledica reform pokojninskega sistema in zaostrenih razmer na trgu dela. Razlike med spoloma pri stopnjah ohranjanja delovne aktivnosti so še posebno velike v nekaterih vzhodnoevropskih državah in Avstriji.

Starejši delavci so zaposleni na kakovostnejših delovnih mestih. To je lahko delno posledica učinka zdravih delavcev: delavci, zaposleni na delovnih mestih slabše kakovosti, se namreč upokojujejo prej. Na splošno so starejše ženske zaposlene na manj kakovostnih delovnih mestih kot starejši moški.

Profili kakovosti delovnih mest omogočajo boljše razumevanje neenakosti med starejšimi delavci. Ti profili kažejo, da je tretjina starejših delavcev zaposlenih na zelo kakovostnih „opolnomočenih delovnih mestih“, petina pa na „zelo tveganih“ delovnih mestih, povezanih s slabim duševnim zdravjem, finančno negotovostjo in slabšim ravnoesjem med poklicnim in zasebnim življenjem.

Težave z zdravjem so pomemben dejavnik tveganja za zgodnji odhod s trga dela. Za delavce, ki trpijo zaradi bolezni, je večja verjetnost, da se bodo invalidsko ali predčasno upokojili oziroma postali brezposelni.

Neenakosti med spoloma vodijo v neugodne delovne pogoje. Povzročajo težave z duševnim zdravjem, razlike v plačah in negotovost zaposlitve. Negativni učinki se lahko kopičijo in krepijo na celotni poklicni poti žensk, kar ima lahko posledice za zaposlovanje starejših žensk.

Motiviranosti za nadaljevanje delovne aktivnosti ne moremo enačiti z motivacijo za delo. Starejši delavci, ki so zelo motivirani za svoje delo, morda niso motivirani za to, da ostanejo delovno aktivni do upokojitvene starosti ali celo dlje. Na to lahko vplivajo dejavniki, kot so možnost samoodločanja, pozitiven odnos do predčasnega upokojevanja in kulturne preference.

Na delovnih mestih sta še vedno prisotna starizem in diskriminacija. Kljub zakonodaji, ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi starosti, se številni starejši delavci

srečujejo z nadlegovanjem in nepravično obravnavo v postopkih zaposlovanja, napredovanja in odpuščanja.

Za starejše delavce so ključnega pomena ustanove za oskrbo in socialna podpora. Številni delavci predčasno zapustijo trg dela, da bi skrbeli za svoje družinske člane, zlasti v državah s primanjkljajem ustanov za oskrbo in sistemov socialne podpore.

Države članice spodbujajo podaljševanje delovne dobe. Številne države članice, ene sicer bolj uspešno kot druge, spodbujajo kasnejše upokojevanje z zagotavljanjem dodatnih pokojninskih prejemkov za tiste, ki delajo dlje od zakonsko določene upokojitvene starosti.

Uvedene so bile prilagodljive možnosti upokojevanja. V nekaterih državah članicah so bile nedavno sprejete spremembe zakonodaje, ki omogočajo postopno upokojevanje starejših delavcev. Tako je mogoče obdržati delavce, ki bi sicer lahko povsem zapustili trg dela.

Pomembne so trajnostne prakse na delovnem mestu. Spoznanja držav članic kažejo, da je za ohranitev starejših delavcev na trgu dela pozornost treba nameniti več področjem: digitalnim znanjem in spretnostim, hibridnemu delu in delu na daljavo, praksam na področju človeških virov, zdravim delovnim mestom ter praksam na področju varnosti in zdravja pri delu.

Kolektivne pogodbe se osredotočajo na programe ohranjanja delavcev v aktivni zaposlitvi in ureditve, ki so ciljno namenjene starejšim delavcem, kot so prilagodljiv delovni čas, delo s krajšim delovnim časom in programi postopnega upokojevanja. Vendar pa glavna skrb kolektivnih pogajanj na splošno še vedno niso učinki teh demografskih sprememb.

Smernice politike

Nagraditi delo in poznejše upokojevanje prek javnih sistemov spodbud, ki ljudi spodbujajo k temu, da ostanejo dlje časa delovno aktivni.

Odvrniti delavce od predčasnega upokojevanja, pri čemer pa je treba upoštevati potrebe delavcev, ki imajo težaške delovne razmere, in delavcev z dolgo delovno dobo.

Dosledno izvajati politike, za katere se izkazalo, da delujejo, in poudariti dobre prakse v državah članicah. Ciljno usmerjena podpora starejšim delavcem ima lahko

pozitivne učinke v sektorjih z visokimi stopnjami predčasnega upokojevanja.

Osredotočiti se je treba na starejše delavce, da bi preprečili dolgotrajno brezposelnost, saj podatki kažejo, da je čas iskanja nove zaposlitve pri starejših brezposelnih osebah daljši. Poudarek je treba dati na prerazporeditev teh delavcev znotraj organizacije.

Povečati je treba dostop do (zdravstvenih) storitev in izboljšati njihovo kakovost, saj se veliko število starejših delavcev predčasno upokojuje predvsem zaradi skrbi za svoje družinske člane. Ta trend je še večji zaradi omejenega dostopa do ustanov za oskrbo, zlasti v vzhodnoevropskih državah članicah.

Obravnavati je treba problematiko starizma na delovnem mestu. Organizacije si morajo prizadevati, da zadržijo starejše delavce, upokoјence pa spodbujajo, naj se vrnejo na delo, tako da odpravijo starostno diskriminacijo in uvedejo politike upravljanja starosti.

Razmisliti je treba o uvedbi prožnih modelov upokoјevanja, kot je že bilo storjeno v nekaterih državah članicah.

Zagotoviti bi bilo treba, da se težave in potrebe starejših delavcev bolj sistematično upoštevajo v kolektivnih pogajanjih in socialnem dialogu, na primer s skupnimi ukrepi na področju demografskih skladov, prožnimi programi upokoјevanja in starosti primernim usposabljanjem.

Poročila po državah, 28. marec 2025, v angleščini:

3. [Keeping older workers engaged - Country report: Slovakia](#)
4. [Keeping older workers engaged - Country report: Belgium](#)
5. [Keeping older workers engaged - Country report: Bulgaria](#)
6. [Keeping older workers engaged - Country report: Cyprus](#)
7. [Keeping older workers engaged - Country report: Czechia](#)
8. [Keeping older workers engaged - Country report: Germany](#)
9. [Keeping older workers engaged - Country report: Denmark](#)
10. [Keeping older workers engaged - Country report: Estonia](#)
11. [Keeping older workers engaged - Country report: Greece](#)
12. [Keeping older workers engaged - Country report: Spain](#)
13. [Keeping older workers engaged - Country report: France](#)

16. Keeping older workers engaged - Country report: Austria