



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

TRGOVINSKA
ZBORNICA SLOVENIJE
Slovenian Chamber of Commerce



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



TRGOVINKO

KREPI NAŠO USPOSOBLJENOST IN SOCIALNI DIALOG V TRGOVINI

ANALIZA O STAREJŠIH ZAPOSLENIH V TRGOVINSKI DEJAVNOSTI

Pripravile:

Mija LAPORNIK, vodja projekta in izvršna direktorica TZS

Barbara KRIVIC, strokovna sodelavka na projektu in pravna svetovalka TZS

Karmen FORTUNA, strokovna sodelavka na projektu in svetovalka TZS

Ljubljana, januar 2021

Projekt »TRGOVINKO krepí našo usposobljenost in socialni dialog v trgovini« delno financirata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija, iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11. 2 prednostne naložbe »Krepitev zmogljivosti za vse zainteresirane strani, ki izvajajo politike na področju izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih zadev, vključno s sektorskimi in teritorialnimi dogovori za spodbujanje reform na državni, regionalni in lokalni ravni«, 11. 2. 2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.



V okviru projekta »TRGOVINKO krepí našo usposobljenost in socialni dialog v trgovini« sta projektna partnerja Trgovinska zbornica Slovenije in Sindikat delavcev trgovine Slovenije – ZSSS z namenom zagotavljanja boljših zaposlitvenih možnosti, informiranja o prednostih in slabostih zaposlovanja starejših oseb ter z namenom povečanja medgeneracijskega sodelovanja v delovnem procesu pripravila **analizo o starejših zaposlenih v trgovinski dejavnosti**, ki je vsem zainteresiranim na razpolago v e-učilnici. Z izvedenimi aktivnostmi sta projektna partnerja prispevala k usposobljenosti socialnih partnerjev ter k učinkovitemu socialnemu dialogu na vseh ravneh ter obveščanju, usposabljanju in ozaveščanju zaposlenih.

Podlaga za analizo so podatki Statističnega urada Republike Slovenije (SURs), pridobljeni podatki s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) in zbrani odgovori delodajalcev in zaposlenih (stari nad 55 let) na anketni vprašalnik. TZS je podatke iz prejetih izpolnjenih vprašalnikov uporabila le v agregirani obliki in izključno z namenom izvedbe analize o starejših zaposlenih v trgovinski dejavnosti.

1. DELOVNO AKTIVNO PREBIVALSTVO Z DELEŽEM STAREJŠIH (nad 55 let)

Po podatkih SURs je bilo v Republiki Sloveniji (RS) v letu 2019 skupaj 901.537 delovno aktivnih oseb, od tega v javnem sektorju 241.661 oseb, v zasebnem sektorju 659.876 oseb in v trgovinski dejavnosti 115.137 oseb. Delež oseb starih nad 55 let je skupaj v javnem in zasebnem sektorju znašal 15,55 %, v javnem sektorju 19,43 %, v zasebnem sektorju 14,13 % in v trgovinski dejavnosti le 12,22 %.

Iz navedenega izhaja, da je največ delovno aktivnih starejših oseb v javnem sektorju, in sicer za 5,3 % več kot v zasebnem sektorju in kar za 7,21 % več kot v trgovinski dejavnosti.

Tabela 1: Delovno aktivno prebivalstvo v javnem in zasebnem sektorju ter v trgovinski dejavnosti, 2019

	SKUPAJ delovno aktivni	15-19 let (%)	20-24 let (%)	25-29 let (%)	30-34 let (%)	35-39 let (%)	40-44 let (%)	45-49 let (%)	50-54 let (%)	55-59 let (%)	60-64 let (%)	65 let in več (%)
Javni in zasebni sektor	901.537	0,37	4,47	9,56	12,60	14,33	15,15	14,02	13,94	11,25	3,64	0,66
Javni sektor	241.661	0,13	2,19	7,28	10,56	13,45	15,44	15,52	16,01	14,10	4,73	0,60
Zasebni sektor	659.876	0,46	5,31	10,39	13,35	14,65	15,05	13,48	13,18	10,21	3,24	0,68
G Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	115.137	0,45	5,10	10,37	14,19	15,73	16,06	13,72	12,17	9,38	2,40	0,44

VIR: SURs, 2020

2. PODATKI ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE O ZAPOSLOVANJU IN BREZPOSELNOSTI STAREJŠIH (nad 55 let)

2.1. Registrirane brezposelne osebe v trgovinski dejavnosti

Po podatkih ZRSZ, se je v letu 2020 v evidenco registriranih brezposelnih oseb na novo prijavilo 98.244 oseb, kar je 31,3 % več kot leta 2019. Samo iz trgovinske dejavnosti je bilo v letu 2020 v evidenco registriranih brezposelnih oseb na novo prijavljenih 10.731 oseb, kar je 33,9 % več kot leta 2019. Navedeno pomeni, da je bilo v letu 2020, glede na skupno število na novo prijavljenih oseb, kar 10,9 % na novo prijavljenih brezposelnih oseb iz trgovinske dejavnosti.

Projekt »TRGOVINKO krepí našo usposobljenost in socialni dialog v trgovini« delno financirata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija, iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11. 2 prednostne naložbe »Krepitev zmogljivosti za vse zainteresirane strani, ki izvajajo politike na področju izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih zadev, vključno s sektorskimi in teritorialnimi dogovori za spodbujanje reform na državni, regionalni in lokalni ravni«, 11. 2. 2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.



Konec leta 2020 je bilo na ZRSZ prijavljenih 87.283 brezposelnih oseb, kar je za 15,9 % več kot konec leta 2019. Od tega je bilo iz trgovinske dejavnosti konec leta 2020 prijavljenih 9.174 oseb, kar je za 23,5 % več kot konec leta 2019. Iz navedenega izhaja, da je bilo konec leta 2020, glede na skupno število brezposelnih oseb, iz trgovinske dejavnosti prijavljenih 10,5 % brezposelnih oseb. Odstotek povečanja števila brezposelnih oseb iz trgovinske dejavnosti konec leta 2020 glede na konec leta 2019 je bil za 7,6 % višji kot odstotek povečanja vseh brezposelnih konec leta 2020 glede na leto 2019.

2.2. Registrirane brezposelne osebe v trgovinski dejavnosti – stanje na konec mesecev september, oktober in november 2020

Tabela 2 prikazuje stanje števila registriranih brezposelnih oseb v trgovinski dejavnosti za mesece september, oktober in november 2020, pri čemer je delež starejših registriranih brezposelnih oseb ostajal stabilen.

Tabela 2: Registrirane brezposelne osebe v trgovinski dejavnosti – stanje na konec mesecev september, oktober in november 2020

	Skupaj	Stari 55 in več	Delež 55 in več v %
sep. 2020	9.137	2.133	23,3
okt. 2020	8.798	2.114	24,0
nov. 2020	8.935	2.120	23,7

Vir: ZRSZ, december 2020

2.3. Registrirane brezposelne osebe nad 55 let po spolu

Tabela 3 prikazuje stanje števila registriranih brezposelnih oseb v trgovinski dejavnosti v starosti nad 55 let po spolu, in sicer po stanjih na konec mesecev september, oktober in november 2020. Podatki kažejo, da je bil delež brezposelnih žensk nekoliko nižji od deleža moških, se je pa delež brezposelnih moških v teh treh mesecih nekoliko zmanjševal, delež brezposelnih žensk pa nekoliko povečeval.

Tabela 3: Registrirane brezposelne osebe nad 55 let v trgovinski dejavnosti – stanje na konec mesecev september, oktober in november 2020

	Moški	Delež v %	Ženske	Delež v %	Skupaj	delež v %
sep. 2020	1.097	51,4	1.036	48,6	2.133	100
okt. 2020	1.083	51,2	1.031	48,8	2.114	100
nov. 2020	1.071	50,5	1.049	49,5	2.120	100

Vir: ZRSZ, december 2020

2.4. Zaposlitve registriranih brezposelnih oseb v trgovinski dejavnosti v letu 2019

Po podatkih ZRSZ se je v letu 2019 v trgovinski dejavnosti zaposlilo skupaj 7.050 registriranih brezposelnih oseb, od tega 486 starejših od 55 let, kar predstavlja 6,9 % od vseh zaposlenih registriranih brezposelnih v trgovinski dejavnosti.

2.5. Zaposlitve registriranih brezposelnih starejših v trgovinski dejavnosti v letu 2019 po spolu

Kot izhaja iz tabele 4, se je v letu 2019 v trgovinski dejavnosti zaposlilo 486 registriranih brezposelnih oseb starejših od 55 let. Od tega je bil delež moških 52,1 %, delež žensk pa

47,9 %. Navedeno pomeni, da se je v letu 2019 v trgovinski dejavnosti zaposlilo 4,2 % več registriranih brezposelnih moških, kot žensk.

Tabela 4: Zaposlitve registriranih brezposelnih starejših oseb v trgovinski dejavnosti v letu 2019 po spolu

	Število	Delež v %
Moški	253	52,1
Ženske	233	47,9
Skupaj	486	100,0

Vir: ZRSZ, december 2020

2.6. Zaposlitve registriranih brezposelnih starejših oseb v trgovinski dejavnosti po poklicu zadnje zaposlitve v letu 2019

Po podatkih ZRSZ se je v letu 2019 glede na poklic zadnje zaposlitve, upošteva tipične poklice v trgovini, v trgovinski dejavnosti zaposlilo največ registriranih brezposelnih starejših oseb, ki so bile po poklicu zadnje zaposlitve prodajalci, in sicer 64, sledijo skladiščniki in uradniki za nabavo in prodajo, ki jih je bilo skupaj 9.

Tabela 5: Zaposlitve registriranih brezposelnih starejših oseb v trgovinski dejavnosti po poklicu zadnje zaposlitve v letu 2019

Prodajalci	Skladiščniki in uradniki za nabavo in prodajo	Trgovski poslovodje	Mesarji	Ostalo	Skupaj
64	9	5	1	407	486

Vir: ZRSZ, december 2020

2.7. Zaposlitve registriranih brezposelnih starejših oseb v trgovinski dejavnosti po trajanju pogodbe o zaposlitvi v letu 2019

Po podatkih ZRSZ se je v letu 2019 v trgovinski dejavnosti zaposlilo največ registriranih brezposelnih starejših oseb na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, kar je kar 76,1 % od vseh zaposlitev oziroma za 52,5 % več kot za nedoločen čas.

Tabela 6: Zaposlitve registriranih brezposelnih starejših oseb v trgovinski dejavnosti po trajanju pogodbe o zaposlitvi v letu 2019

	Število	Delež v %
Nedoločen čas	116	23,6
Določen čas	370	76,1
Skupaj	486	100

Vir: ZRSZ, december 2020

2.8. Trajanje brezposelnosti starejših oseb, ki so se zaposlile v trgovinski dejavnosti v letu 2019

Po podatkih ZRSZ so bile registrirane brezposelne starejše osebe, ki so se v letu 2019 zaposlile v trgovinski dejavnosti v povprečju brezposelne 15 mesecev.

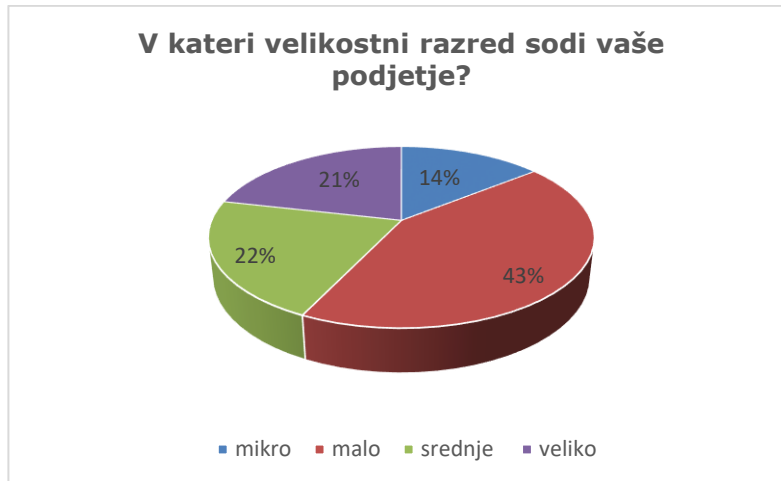


3. ANALIZA ANKETNIH VPRAŠALNIKOV DELODAJALCEV V TRGOVINSKI DEJAVNOSTI

3.1 V kateri velikostni razred sodi vaše podjetje?

V anketi je sodelovalo 43 % malih trgovskih podjetij, 22 % srednje velikih, 21 % velikih in 14 % mikro trgovskih podjetij.

Graf 1:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

3.2 Kakšno dejavnost opravljate?

Med trgovskimi podjetji, ki so sodelovala v anketi, jih 55 % opravlja trgovino na debelo, 36 % trgovino na drobno, 9 % pa druge dejavnosti. Med drugimi dejavnostmi so podjetja navedla spletno prodajo in servis tovornih vozil.

Graf 2:



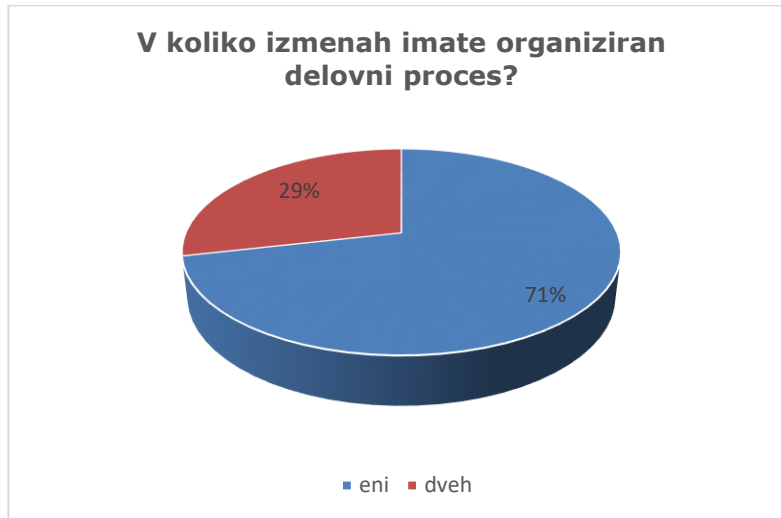
Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020



3.3 V koliko izmenah imate organiziran delovni proces?

Med trgovskimi podjetji, ki so sodelovala v anketi, jih ima kar 71 % organizirano delo v eni izmeni, v dveh izmenah pa le 29 %. Če te podatke povežemo s podatki iz grafa 2 lahko ugotovimo, da imajo že sedaj določena trgovska podjetja, ki opravljajo trgovino na drobno, delo organizirano v eni izmeni.

Graf 3:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

3.4 Kakšen je vaš pogled na kombinacijo organizacije delovnega procesa v eni izmeni, s kombinacijo spletne prodaje?

Podjetja, ki so sodelovala v anketi, so navedla naslednje odgovore:

- kombinacija je odvisna predvsem od kadrovske razpoložljivosti in IT zmogljivosti;
- zanimiv predlog, ki ga še nismo proučili;
- vedno bolj se uveljavlja spletna prodaja, kar je pozitivno;
- spletna prodaja ne more v popolnosti in povsod nadomestiti dvoizmenskega dela, lahko pa v veliki meri omeji delo v dveh izmenah;
- podpiramo takšno organizacijo;
- koristna, sploh v času epidemije;
- odvisno od dejavnosti, spletna prodaja je uspešna za maloprodajo, pri prodaji po naročilu pa ni izvedljiva;
- pozitivna za izdelke, ki so primerni za to vrsto prodaje;
- normalna in logična, prilagojena podjetju;
- želimo jo čim prej uvesti, predvsem v takih časih kot je COVID-19 je zelo priročna in tudi sicer smo prepričani, da jo ljudje vedno pogosteje uporabljajo - predvsem za informacijo o izdelkih, izdelek pa si potem še vedno pridejo pogledat v trgovino;
- ker smo globalno podjetje, se vsa internetna prodaja vrši preko druge države, tako da to za nas ne pride v poštev, ker bi se le zmanjšala prodaja našega podjetja;
- zanimivo, vendar pri nas v tem trenutku še neizvedljivo.

3.5 Kakšen je vaš pogled na organizacijo dela v deljenem delovnem času, delu na domu ali na kombinacijo dela na domu in na službenem mestu?

Podjetja, ki so sodelovala v anketi so navedla naslednje odgovore:

Projekt »TRGOVINKO krepí našo usposobljenost in socialni dialog v trgovini« delno financirata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija, iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11. 2 prednostne naložbe »Krepitev zmogljivosti za vse zainteresirane strani, ki izvajajo politike na področju izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih zadev, vključno s sektorskimi in teritorialnimi dogovori za spodbujanje reform na državni, regionalni in lokalni ravni«, 11. 2. 2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.



- najbolj idealna je kombinacija dela na domu z delom na delovnem mestu. Idealnega razmerja še nismo ugotovili, je pa to zagotovo prihodnost;
- deljen delovni čas je smiseln predvsem v primerih, ko je delavec razporejen na delo blizu doma. Kombinacija dela na domu in na službenem mestu je zelo smiselna, vpliva na večjo storilnost zaposlenih, večjo motiviranost in je stroškovno učinkovitejša;
- deljen delovni čas, če je nuja;
- delo na domu je možno v zelo omejenem obsegu in zahteva samodisciplino, kombinacija dela na domu in na službenem mestu je lažje izvedljiva;
- deljen delovni čas v času korone - seveda!;
- nad delom na domu nismo preveč navdušeni, ker ne moreš oceniti opravljenega dela;
- kombinacija - delo na domu/službeno mesto - delavec ima preveč svobode - raje ne;
- delo na domu za skladiščne delavce in delavce na terenu ni izvedljivo, delo v zaledju pa se lahko delno naredi tudi od doma, vendar je vedno potreben nekdo, ki posreduje dokumente in razdeli delo. Ta mora biti prisoten;
- žal v našem podjetju težko organiziramo delo na domu;
- kombinacija dela na domu in na službenem mestu je zelo koristna za nemoten potek dela;
- odvisno od dejavnosti, če delovni proces omogoča, pomembna povezanost med zaposlenimi in zaupanje, da bo delo opravljeno v doglednem času;
- podpiramo kombinacijo dela na domu in na službenem mestu;
- normalen in logičen, prilagojen podjetju;
- v našem primeru ne pride v poštev, morda na nekaterih delovnih mestih;
- glede na to, da se ukvarjamo s trgovino, se moram z delovnikom prilagajati trgovskemu centrom. Delo na domu za našo dejavnost ni mogoče, niti kombinacija obojega;
- dobro, kombinacija se po naših izkušnjah pri večini dobro obnese.

3.6 Ali za zaposlene odredite delo na domu?

Med trgovskimi podjetji, ki so sodelovala v anketi se jih 21 % poslužuje tudi dela na domu, delno 50 %, 29 % pa se takšne organizacije dela ne poslužuje. Velik delež podjetij, ki se oziroma se delno poslužujejo tudi dela na domu lahko pripišemo spremenjeni organizaciji dela zaradi epidemije COVID-19, glede na odgovore na vprašanja pod točko 3.5. pa je pričakovati, da se bodo tudi po zaključku epidemije podjetja v bistveno večji meri, kot v preteklosti, posluževala tega instituta.

Graf 4:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020



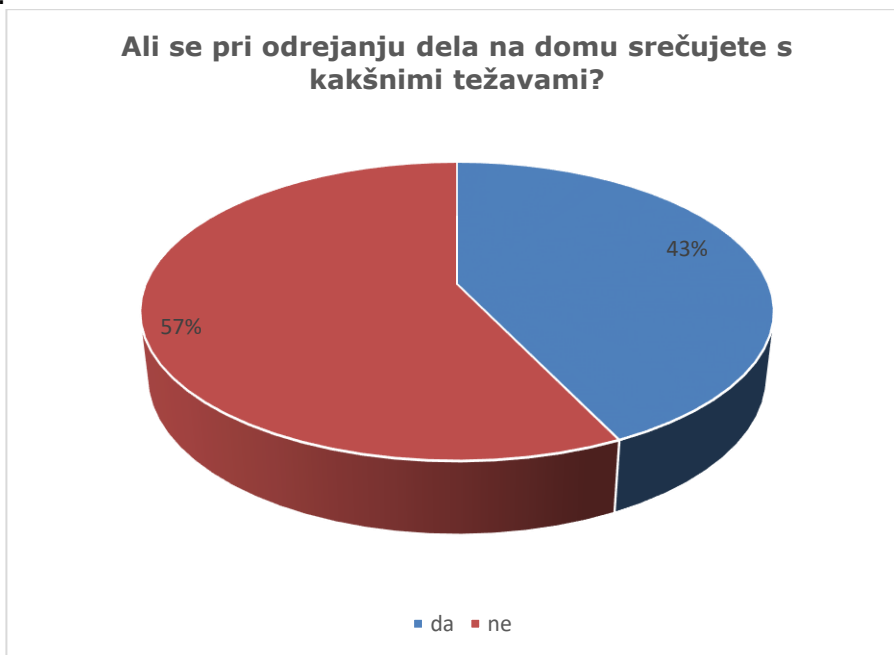
3.7. Ali se pri odrejanju dela na domu srečujete s kakšnimi težavami?

Kar 57 % trgovskih podjetij, ki so sodelovala v anketi je odgovorilo, da se pri odrejanju dela na domu ne srečujejo s težavami, kar pomeni, da so se na novo organizacijo dela strokovno in hitro prilagodila.

Tista podjetja, ki se srečujejo s težavami pri odrejanju dela na domu pa so izpostavila naslednje probleme:

- zastarela zakonodaja na tem področju;
- organizacija in vodenje evidence o opravljenem delu;
- osebni kontakt - komunikacija je vedno boljša, kakor telefon/e-pošta;
- poslovni sistem ni v celoti prilagojen delu na daljavo;
- ne odrejamo, ker ni stika s strankami - servisa se ne more delati od doma;
- tehničnimi - nedelovanje vseh programov ipd.

Graf 5:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

3.8 Ali že imate vzpostavljeno spletno prodajo oziroma digitalen način prodaje blaga in storitev?

Zanimivo je, da je polovica podjetij odgovorila, da že imajo organizirano spletno prodajo, polovica pa je nima.

Večina podjetij, ki so odgovorila, da še nimajo vzpostavljenega digitalnega kanala prodaje so odgovorila, da imajo spletno prodajalno ravno v izdelavi oziroma jo bodo vzpostavila v najkrajšem možnem času. Glede na te odgovore in glede na odgovore pod točko 3.4. je pričakovati, da bo imelo v prihodnje bistveno več podjetij organizirano spletno prodajo oziroma digitalen način prodaje blaga in storitev.



Graf 6:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

3.9 Katere so po vašem mnenju prednosti spletne prodaje oziroma digitalnega načina prodaje blaga in storitev?

Podjetja so odgovorila:

- prihranek časa, vsa ponudba na enem mestu 24/7, prednost trgovcev - manj stroškov in večja prepoznavnost;
- bolj fleksibilna storitev, prihrani čas, je udobno, hitrejše sledenje spremenjenim nakupovalnim navadam potrošnikov;
- potrebno je manjše število zaposlenih;
- v korona času zelo velika prednost;
- prednost za prodajo je lahko v večjem obsegu ponudbe, zmanjšanju fizične zaloge v skladišču, v kolikor je možno združiti ponudbo in dostavo od zunanjih dobaviteljev;
- ni medsebojnih stikov, poteka brezgotovinsko, nadomestilo ob zaprtju fizičnih prodajaln;
- so prednosti in slabosti, odvisno od organiziranosti in načina poslovanja;
- to sta dva povsem različna načina prodaje, ki zahtevata povsem drugačen pristop in organizacijo;
- kupec se odloči in enoznačno navede, kaj želi: kupec prejme točno tisto, kar je naročil - artikel, velikost, barvo, itd., kupec ima čas, da izbere in se odloči brez časa prodajalca, ki je ob njem, vse je brez kontakta med kupcem in prodajalcem;
- neprihod v prodajalno, kar je v trenutnih časih veliko ljudem zelo pomembno;
- manjši stroški dela.

3.10 Katere so po vašem mnenju slabosti spletne prodaje oziroma digitalnega načina prodaje blaga in storitev?

Podjetja so odgovorila:

- nevarnost transakcij, ne moremo preizkusiti izdelka, dolg dobavni rok, visoki stroški dostave;
- vračilo blaga;
- neosebno, več dela z vračili oziroma reševanjem reklamacij;
- rušijo verigo vrednosti, zmanjšujejo ustvarjanje dodane vrednosti, ki je uravnoteženo porazdeljena med socialne sloje, zmanjšuje število delovnih mest, zmanjšuje work-life balance, povečuje mikropromet za distribucijo mikropošilk;

Projekt »TRGOVINKO krepi našo usposobljenost in socialni dialog v trgovini« delno financirata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija, iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11. 2 prednostne naložbe »Krepitev zmogljivosti za vse zainteresirane strani, ki izvajajo politike na področju izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih zadev, vključno s sektorskimi in teritorialnimi dogovori za spodbujanje reform na državni, regionalni in lokalni ravni«, 11. 2. 2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.



- neosebni stik;
- težava starejšega kadra pri uporabi novih tehnologij. Sem sodi tudi sprememba miselnosti in načina poslovanja celotnega podjetja;
- napačno prodano blago;
- ni osebnega stika s kupcem;
- so prednosti in slabosti, odvisno od organiziranosti in načina poslovanja;
- to sta dva povsem različna načina prodaje, ki zahtevata povsem drugačen pristop in organizacijo;
- obvezna menjava artiklov, če kupec ni zadovoljen (se je zmotil, se je zatipkal pri vnosu kode, se je premislil, je kupil že drugje ...) - blago ostane v skladišču prodajalca;
- ni dialoga med kupcem in prodajalcem, kupec ne more dobiti dodatnih pojasnil;
- nezmožnost preveritve produkta v živo, ljudje kupujemo z očmi.

3.11 V kolikor že imate organizirano spletno prodajo oziroma digitalen način prodaje blaga, kako imate organizirano dostavo oziroma prevzem blaga?

Kar 41 % trgovskih podjetij, ki so sodelovala v anketi in imajo organizirano spletno prodajo, ima dostavo blaga organizirano po pošti, 29 % preko pogodbenih izvajalcev, 24 % ima organizirano prevzemno mesto in le 6 % ima lastno dostavo. Velik odstotek podjetij, ki ima organizirano prevzemno mesto, lahko pripišemo spremenjeni organizaciji dela v tistih podjetjih, ki so morala imeti zaradi vladnih ukrepov, povezanih s preprečevanjem širjenja COVID-19, svoje prodajalne zaprte.

Graf 7:

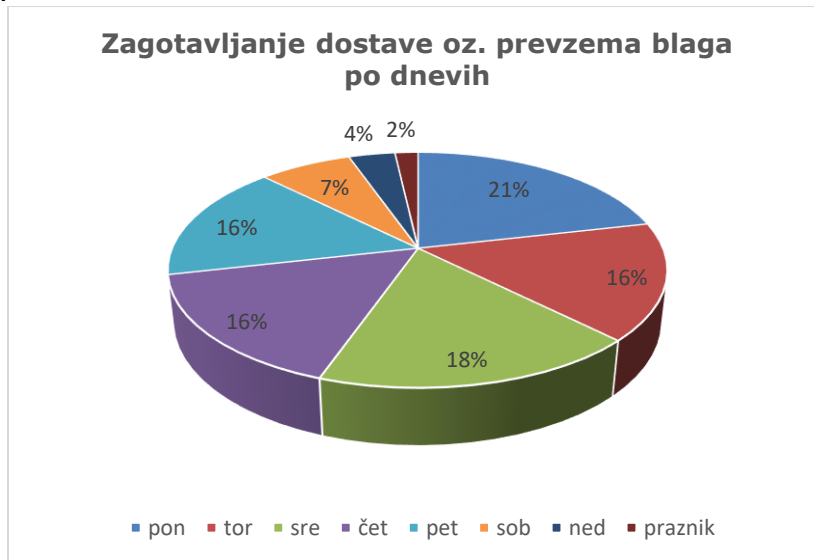


Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

3.12 V kolikor že imate organizirano spletno prodajo oziroma digitalen način prodaje blaga, ali zagotavljate dostavo oziroma prevzem blaga na naslednje dni v tednu?

Kar 21 % trgovskih podjetij, ki so sodelovala v anketi in ima organizirano spletno prodajo zagotavlja dostavo oziroma prevzem blaga ob ponedeljkih, 18 % ob sredah, 16 % ob torkih, četrtnih in petkih, 7 % ob sobotah, 4 % ob nedeljah in 2 % ob praznikih.

Graf 8:

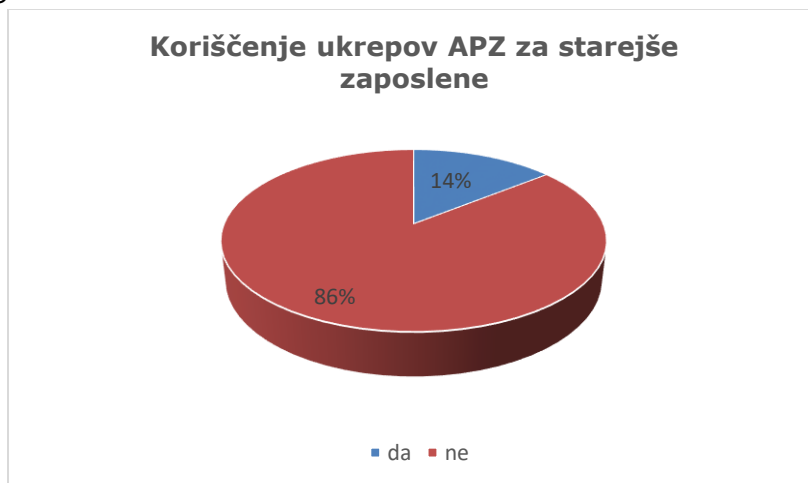


Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

3.13 Ali ste pri zaposlitvi oseb v starosti od dopolnjenega 55 leta dalje koristili katerega izmed ukrepov aktivne politike zaposlovanja?

ZRSZ izvaja številne ukrepe politike zaposlovanja (v nadaljevanju: ukrep APZ), ki pa se jih delodajalci v trgovinski dejavnosti le redko poslužujejo. Na to je pokazala tudi anketa, saj je kar 86 % sodelujočih podjetij odgovorilo, da niso koristili nobenega ukrepa APZ. Tisti, ki so ukrep koristili, pa je bil to ukrep »Zaposli.me«.

Graf: 9



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

3.14 Kolikšen je v vašem podjetju delež starejših zaposlenih in kakšen je delež po spolu?

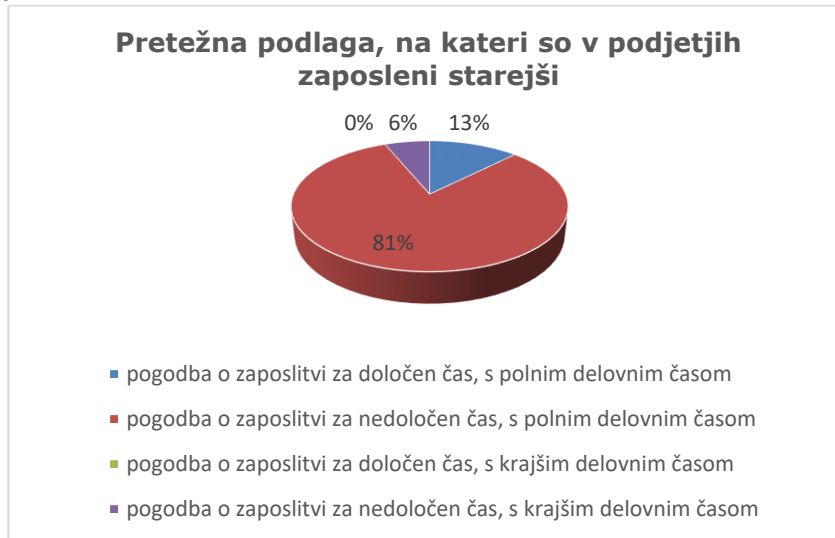
Na podlagi prejetih odgovorov je delež starejših zaposlenih v podjetjih v povprečju 14,7 %, pri tem je od teh v povprečju 39,6 % žensk in 15,9 % moških.



3.15 Na kakšni podlagi so starejši v vašem podjetju pretežno zaposleni?

Na podlagi prejetih odgovorov je pretežna podlaga, na kateri so v podjetjih zaposleni starejši, pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, saj znaša ta delež kar 81 %, sledi pogodba o zaposlitvi za določen čas s polnim delovnim časom v deležu 13 % in le 6 % starejših je zaposlenih na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, s skrajšanim delovnim časom.

Graf 10:

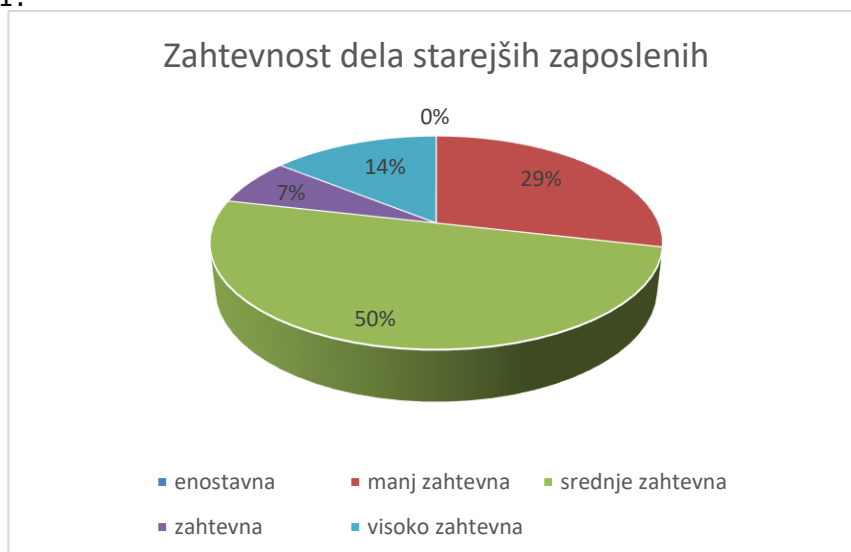


Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

3.16 Katera dela po zahtevnosti pretežno opravljajo starejši zaposleni?

Kar 50 % podjetij, ki so sodelovala v anketi je odgovorilo, da starejši zaposleni pretežno opravljajo srednje zahtevna dela, 29 % manj zahtevna dela in le 7 % zahtevna dela. To je vsekakor povezano s strukturo vseh zaposlenih v trgovinski dejavnosti.

Graf 11:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020



3.17 Ali starejšim zaposlenim omogočate napredovanje?

Kar 36 % podjetij, ki so sodelovala v anketi je odgovorilo, da starejšim zaposlenim omogočajo napredovanje, 50 % podjetij pa napredovanje zaposlenim omogoča le delno. Le 14 % jih je odgovorilo, da starejšim zaposlenim ne omogočajo napredovanja.

Graf 12:

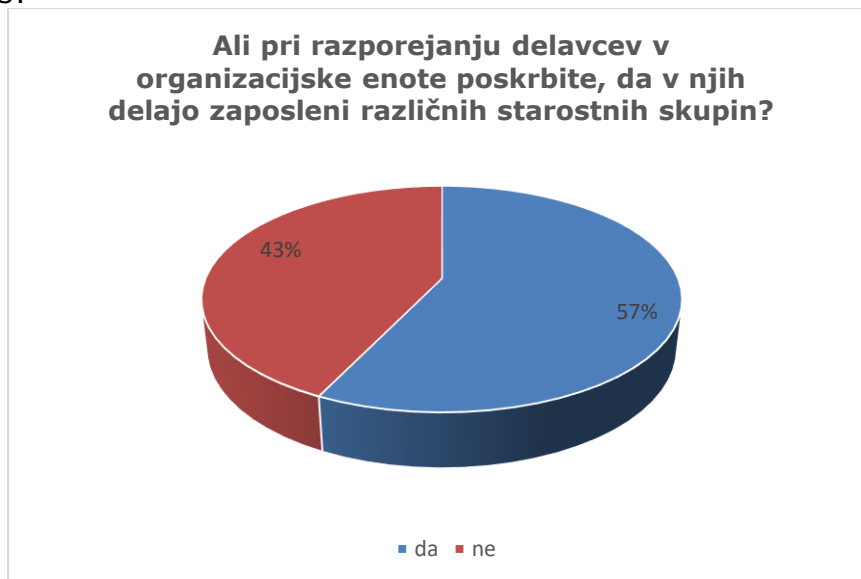


Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

3.18 Ali pri razporejanju delavcev v organizacijske enote poskrbite, da v njih delajo zaposleni različnih starostnih skupin?

Kar 57 % podjetij, ki so sodelovala v anketi je odgovorilo, da pri razporejanju delavcev v organizacijske enote poskrbijo, da v njih delajo zaposleni različnih starostnih skupin.

Graf 13:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020



3.19 Katere kompetence ali lastnosti pri starejših zaposlenih najbolj pogrešate?

Na vprašanje so podjetja odgovorila:

- agilnost;
- hitro odzivnost;
- proaktiven pristop k reševanju težav;
- razmišljanje mimo »nič se ne da« in »to smo že preizkusili«;
- prevečkrat iščejo predvidljive situacije in imajo težavo s sprejemanjem hitrih sprememb (»copy paste« način);
- so manj inovativni in ustvarjalni;
- so bolj ranljivi in občutljivi;
- prepogosto se obračajo nazaj v preteklost, preveč temeljijo na izkušnjah in so premalo motivirani za učenje;
- znanja socialnih omrežij;
- pripravljenost na spremembo ustaljenih tirnic poslovanja;
- računalniško pismenost;
- manj socialističnega odnosa do delovnega mesta - torej zavedanje, da je delo končano, ko je dejansko končano, ne ko je ura 14.45;
- podjetniški pristop;
- fleksibilnost.

3.20 Katere kompetence ali lastnosti so po vašem mnenju pri starejših zaposlenih boljše kot pri ostalih starostnih skupinah zaposlenih?

Na vprašanje so podjetja odgovorila:

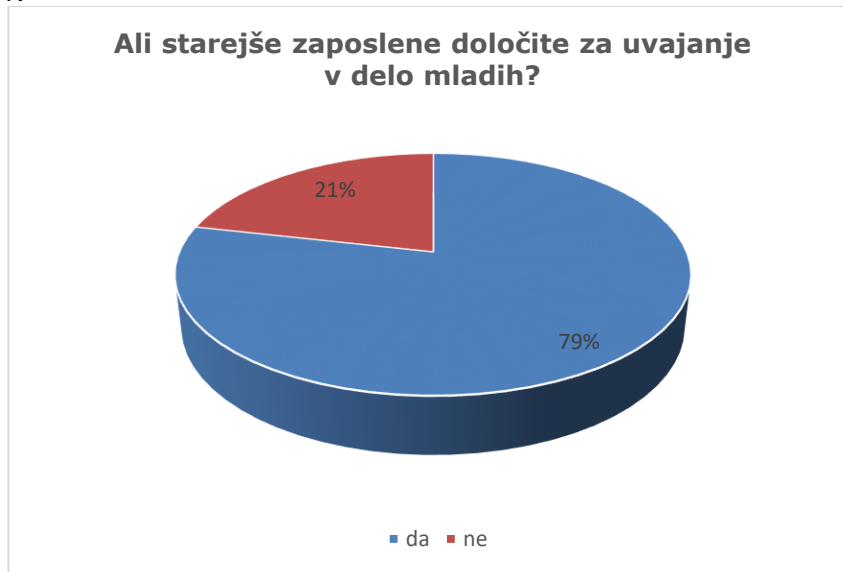
- znanje in izkušnost;
- preudarnost;
- mirnost, potrpežljivost, čustvena stabilnost;
- analitičnost;
- lojalnost;
- zanesljivost, predvidljivost;
- odgovornost, skrb (za ljudi, za blago);
- dosegljivost, dostopnost, manj družinskih obveznosti kot mlajši, imajo več časa;
- sposobni so izvajati kompleksne naloge;
- zainteresirani za sodelovanje, imajo manj potrebe za "jaz" in več za "mi";
- usmerjeni k smiselnemu delu, ne želijo izgubljati časa z nepotrebnimi aktivnostmi;
- razumejo potrebe starejših kupcev;
- vztrajnost, vzdržnost, potrpljenje in sprejemanje;
- imajo mrežo lojalnih kupcev, dobro poznajo artikole in zgodovino artiklov iz preteklosti.

3.21 Ali starejše zaposlene določite za uvajanje v delo mladih?

Presenetljivo je kar 79 % podjetij, ki so sodelovala v anketi odgovorilo, da starejše zaposlene določijo za uvajanje v delo mladih.



Graf 14:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

3.22 Ali za starejše zaposlene organizirate posebna usposabljanja?

Kar 29 % podjetij, ki so sodelovala v anketi, je odgovorilo, da za starejše zaposlene organizirajo posebna usposabljanja, in sicer s področja motivacije, komunikacije, reševanja težavnih situacij, delovanja v timih, varovanja zdravja, usposabljanja glede strategije znamk in napredka prodajnih tehnik.

Graf 15:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

3.23 Ali za starejše zaposlene organizirate usposabljanja ali uvajanja v uporabo novih tehnologij?

Kar 64 % podjetij, ki so sodelovala v anketi, je odgovorilo, da za starejše zaposlene organizirajo usposabljanja ali uvajanja v uporabo novih tehnologij, kar je zagotovo posledica sprememb organizacije dela, kot izhaja tudi iz odgovorov v točkah 3.9 in 3.10.

Projekt »TRGOVINKO krepí našo usposobljenost in socialni dialog v trgovini« delno financirata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija, iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11. 2 prednostne naložbe »Krepitev zmogljivosti za vse zainteresirane strani, ki izvajajo politike na področju izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih zadev, vključno s sektorskimi in teritorialnimi dogovori za spodbujanje reform na državni, regionalni in lokalni ravni«, 11. 2. 2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.



Ta podjetja za starejše zaposlene namreč organizirajo usposabljanja s področja računalniških znanj in digitalizacije, uporabe orodij Microsoft Teams, Zoom ipd.

Graf 16:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

3.24 Ali starejše zaposlene vključujete v izobraževanja ali usposabljanja, ki so namenjena ostalim zaposlenim?

Le 14 % podjetij, ki so sodelovala v anketi, je odgovorilo, da starejših zaposlenih ne vključujejo v izobraževanja ali usposabljanja, ki so namenjena ostalim zaposlenim. Ta delež je potrebno povezati z odgovori iz točke 3.16, kjer je 14 % podjetij odgovorilo, da starejši zaposleni opravljajo pretežno enostavna dela.

Graf 17:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020



3.25 Ali imate za starejše zaposlene posebne ukrepe s področja varnosti in zdravja pri delu?

Od podjetij, ki so sodelovala v anketi, jih je 21 % navedlo, da za starejše zaposlene izvajajo posebne ukrepe s področja varnosti in zdravja pri delu. Ta podjetja za starejše zaposlene izvajajo posebej prilagojene preglede, izvajajo delavnice glede zdrave prehrane, gibanja, mentalnega zdravja in prilagajajo delovna mesta glede na počutje in potrebe posameznika.

Graf 18:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

3.26 Kakšen je absentizem pri starejših zaposlenih glede na ostale starostne skupine zaposlenih?

Le 7 % podjetij, ki so sodelovala v anketi, je odgovorilo, da je absentizem pri starejših zaposlenih večji glede na ostale starostne skupine, kar 29 % podjetij pa, da je njihov absentizem manjši.

Graf 19:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020



3.27 Kakšna je fluktuacija pri starejših zaposlenih glede na ostale starostne skupine zaposlenih?

Kar 64 % podjetij, ki so sodelovala v anketi, je odgovorilo, da je fluktuacija pri starejših zaposlenih manjša kot pri ostalih starostnih skupinah in le 7 % podjetij, da je fluktuacija večja.

Graf 20:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

3.28 Kolikšen je v vašem podjetju delež starejših zaposlenih, ki se upokojijo ob izpolnitvi pogoja za predčasno upokojitev?

Pri podjetjih, ki so sodelovala v anketi, je povprečen delež starejših zaposlenih v podjetju, ki se upokojijo ob izpolnitvi pogoja za predčasno upokojitev 17,8 %, pri čemer ta delež pri ženskah znaša 27,5 % in pri moških 21,7 %.

3.29 Kolikšen je v vašem podjetju delež starejših zaposlenih, ki se upokojijo ob izpolnitvi pogoja za starostno upokojitev?

Pri podjetjih, ki so sodelovala v anketi, je povprečen delež starejših zaposlenih v podjetjih, ki se upokojijo ob izpolnitvi pogoja za starostno upokojitev 54 %, pri čemer ta delež pri ženskah znaša 36,7 % in pri moških 34,1 %.

4. ANALIZA ANKETNIH VPRAŠALNIKOV ZAPOSLENIH V TRGOVINSKI DEJAVNOSTI, STARIH NAD 55 LET

4.1 Pri kateri starosti ste se prvič zaposlili?

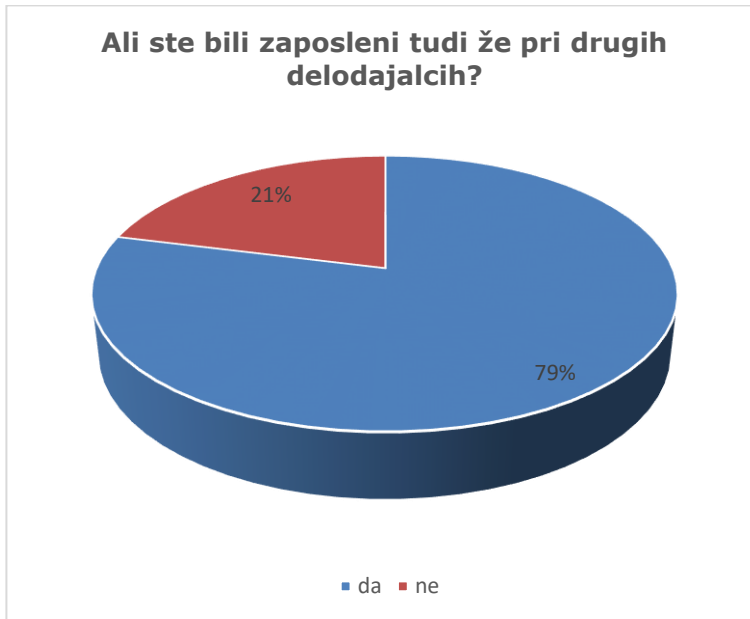
Starejši zaposleni, ki so odgovorili na anketo, so se prvič zaposlili pri povprečni starosti 20,8 let.



4.2 Ali ste bili zaposleni tudi že pri drugih delodajalcih?

Izmed starejših zaposlenih, ki so odgovorili na anketo, jih je bilo 79 % prej že zaposlenih pri drugem delodajalcu, pri čemer so bili v povprečju zaposleni pri 2,5 delodajalcih. Kar 21 % pa jih prej ni bilo zaposlenih pri drugem delodajalcu. Če upoštevamo ta dva podatka lahko ugotovimo, da je bila fluktuacija v podjetjih, v katerih so ti delavci zaposleni, relativno majhna.

Graf 21:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

Spodnja grafa prikazujeta, da je bilo kar 54 % tistih, ki so bili že prej zaposleni pri drugem delodajalcu, zaposlenih pri delodajalcu, ki opravlja trgovinsko dejavnost. V trgovinski in drugih dejavnostih pa jih je bilo prej zaposlenih 70 %.

Graf 22:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020



Graf 23:

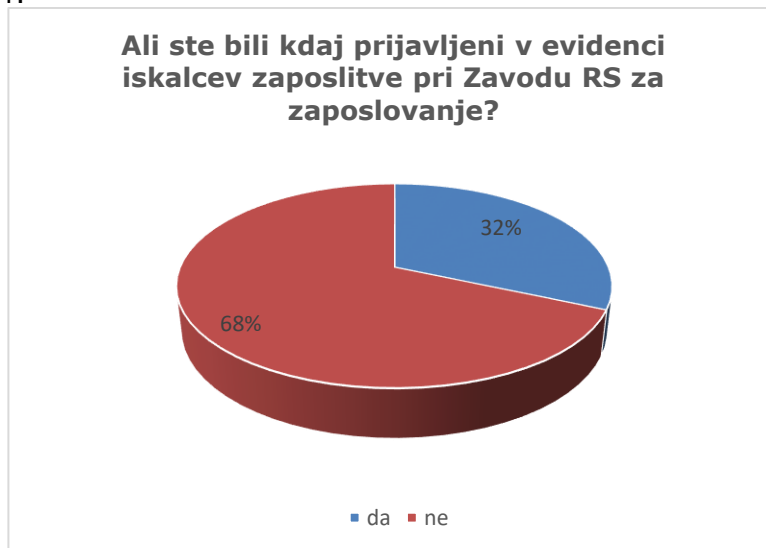


Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

4.3 Ali ste bili kdaj prijavljeni v evidenci iskalcev zaposlitve pri Zavodu RS za zaposlovanje?

Le 32 % starejših zaposlenih, ki so odgovorili na anketo, je bilo že prijavljenih v evidenci iskalcev zaposlitve ZRSZ, in sicer v povprečju 1,6-krat, pri čemer so bili v evidenci prijavljeni v povprečju 12 mesecev.

Graf 24:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

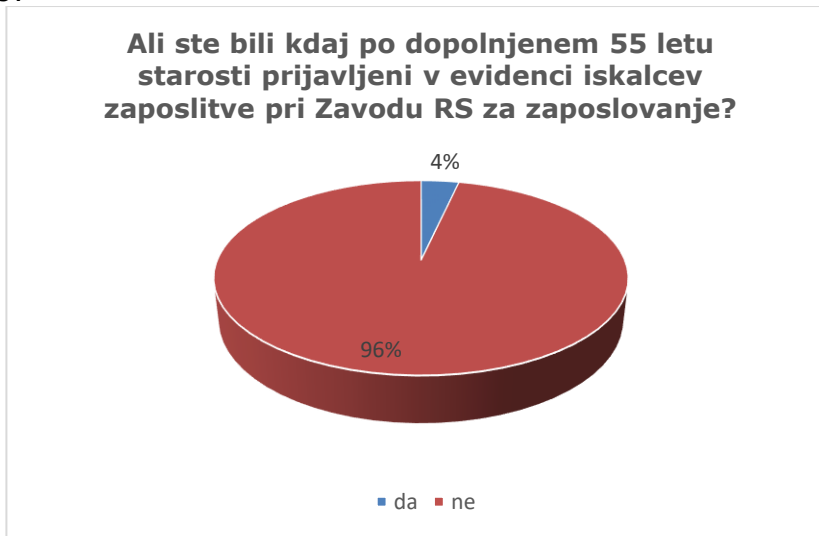
4.4 Ali ste bili kdaj po dopolnjenem 55 letu starosti prijavljeni v evidenci iskalcev zaposlitve pri Zavodu RS za zaposlovanje?

Izmed starejših zaposlenih, ki so odgovorili na anketo, jih je bilo 4 % po dopolnjenem 55 letu starosti prijavljenih v evidenci iskalcev zaposlitve pri ZRSZ. Iz navedenega izhaja, da trgovska podjetja na novo zaposlujejo tudi starejše delavce.

Zaposleni, starejši od 55 let, so bili po 55 letu v povprečju v evidenci iskalcev zaposlitve pri Zavodu RS za zaposlovanje prijavljeni 16 mesecev.

Projekt »TRGOVINKO krepi našo usposobljenost in socialni dialog v trgovini« delno financirata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija, iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11. 2 prednostne naložbe »Krepitev zmogljivosti za vse zainteresirane strani, ki izvajajo politike na področju izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih zadev, vključno s sektorskimi in teritorialnimi dogovori za spodbujanje reform na državni, regionalni in lokalni ravni«, 11. 2. 2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.

Graf 25:

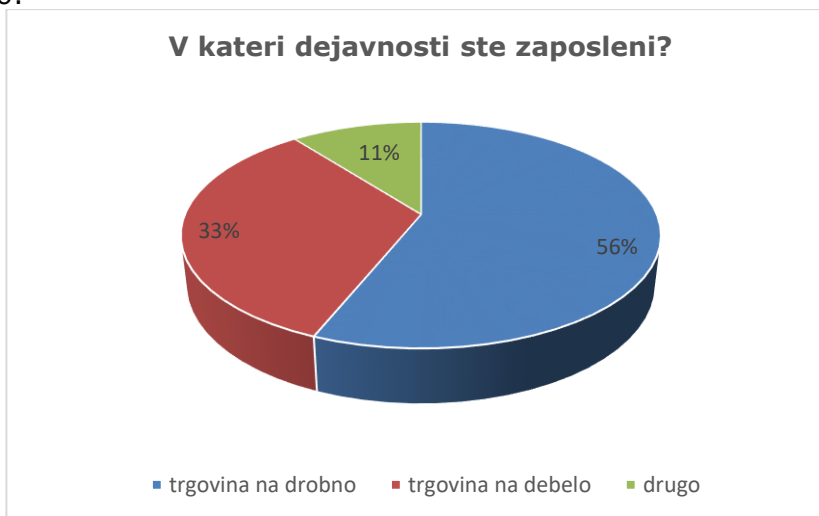


Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

4.5 V kateri dejavnosti ste zaposleni?

Izmed starejših zaposlenih, ki so odgovorili na anketo, jih je 56 % zaposlenih v trgovini na drobno in 33 % v trgovini na debelo.

Graf 26:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

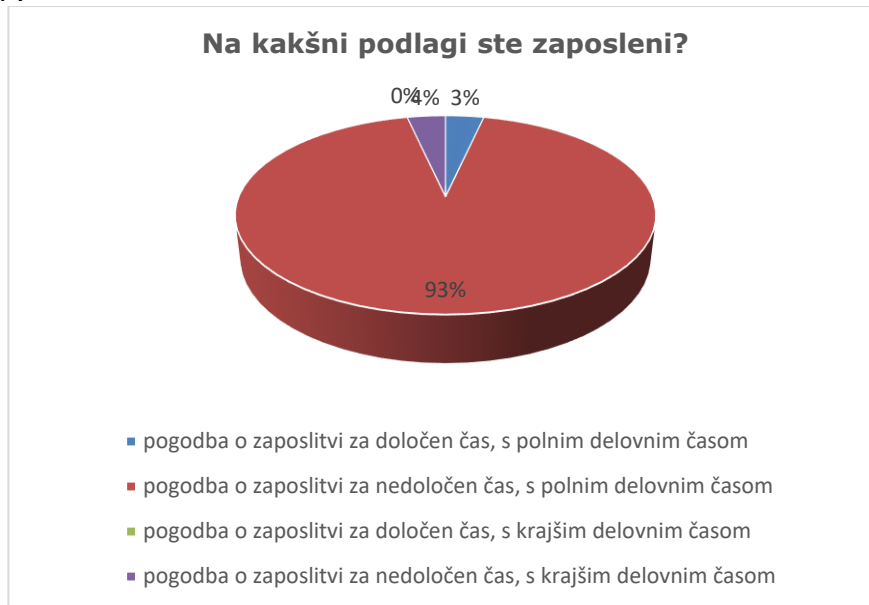
4.6 Na kakšni podlagi ste zaposleni?

Kar 93 % starejših zaposlenih, ki so odgovorili na anketo, je zaposlenih na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, s polnim delovnim časom. Ta podatek je blizu podatku delodajalcev iz točke 3.15, iz katerega izhaja, da je pretežna podlaga za zaposlitev starejših pogodba o zaposlitvi za nedoločen, s polnim delovnim časom kar v 81 %.

Prav ta podlaga zaposlitve pa predstavlja največjo varnost za starejše zaposlene.



Graf 27:

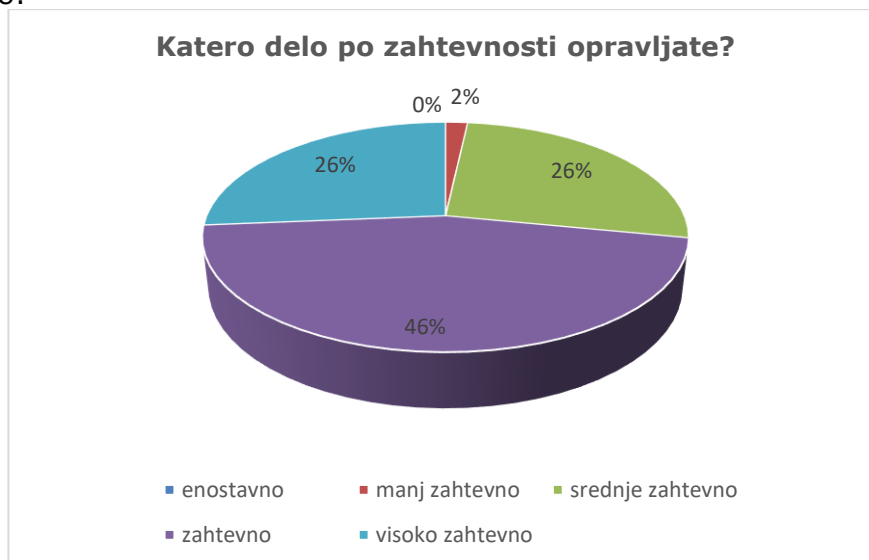


Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

4.7 Katero delo po zahtevnosti opravljate?

Starejši zaposleni, ki so izpolnili anketo, kar v 46 % opravljajo zahtevno delo, v 26 % pa visoko zahtevno in srednje zahtevno delo.

Graf 28:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

4.8 Ali so v organizacijski enoti, v kateri opravljate delo zaposleni iz različnih starostnih skupin?

Vsi starejši zaposleni, ki so odgovorili na anketo, delajo v organizacijskih enotah, kjer delajo različne starostne skupine. Vsekakor je to pozitiven pokazatelj, saj se na ta način



bolje prenašata znanje in izkušnje, prav tako pa prihaja do mešanja karakternih lastnosti oseb iz različnih starostnih skupin.

Graf 29:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

4.9 Ali vas je delodajalec kdaj določil za osebo, ki uvaja druge zaposlene v delo?

Kar 79 % zaposlenih, ki so sodelovali v anketi, je odgovorilo, da jih je delodajalec določil za osebo, ki uvaja druge zaposlene v delo. Ta podatek sovpada s podatkom delodajalcev iz točke 3.15.

Graf 30:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

4.10 Ali vas je delodajalec kdaj določil za mentorja dijakov in študentov na praksi?

Izmed zaposlenih, ki so sodelovali v anketi, jih je bilo 39 % mentorjev dijakov in študentov na praksi. Ta odstotek ni presenetljiv, saj ni veliko primerov mentorstva.



Graf 31:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

4.11 Ali vam je omogočeno napredovanje v podjetju?

Izmed starejših zaposlenih, ki so sodelovali v anketi, jih je 42 % odgovorilo, da jim delodajalec omogoča napredovanje. Takšen odstotek je verjetno posledica tega, da so na anketo odgovarjali zaposleni, ki v veliki meri že opravljajo zahtevno ali visoko zahtevno delo. Glej točko 4.7.

Graf 32:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

4.12 Ali delodajalec za starejše zaposlene organizira posebna usposabljanja?

Za 16 % starejših zaposlenih, ki so sodelovali v anketi, delodajalec organizira posebna usposabljanja za starejše, pri čemer so navedli usposabljanja s področja upravljanja s časom, usposabljanja s področja komuniciranja in ASI izobraževanja (celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile).



Graf 33:

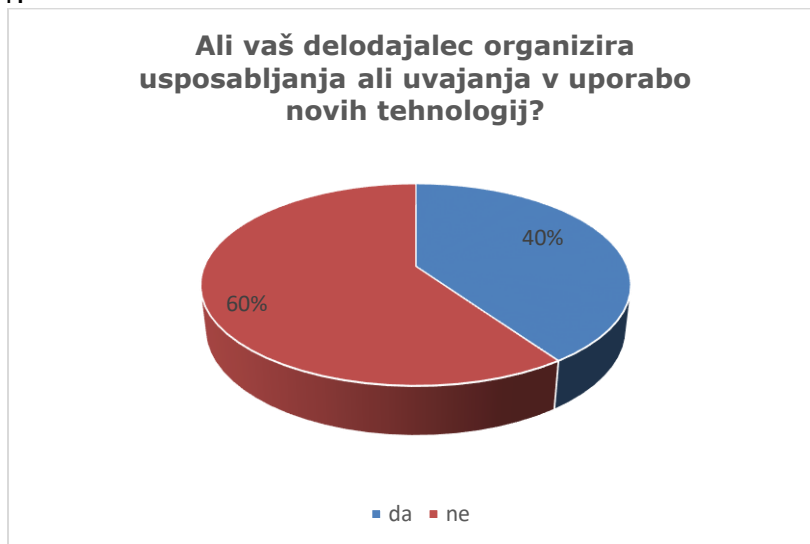


Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

4.13 Ali vaš delodajalec organizira usposabljanja ali uvajanja v uporabo novih tehnologij?

Za 40 % starejših zaposlenih, ki so sodelovali v anketi, delodajalec organizira usposabljanja oziroma uvajanja v uporabo novih tehnologij, in sicer so navedli usposabljanja s področja računalništva, uporabe programov za komunikacijo na daljavo (Microsoft Teams, Zoom), uporabe programov za brezpapirno poslovanje in tečaje tujih jezikov.

Graf 34:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

4.14 Ali vas delodajalec vključuje v izobraževanja ali usposabljanja, ki so namenjena ostalim zaposlenim?

Kar 68 % starejših zaposlenih, ki so sodelovali v anketi je odgovorilo, da jih delodajalec vključuje v izobraževanja in usposabljanja, ki so namenjena ostalim zaposlenim. Ta odstotek je nekaj nižji, kot odstotek delodajalcev iz točke 3.24.



Graf 35:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

4.15 Ali ima delodajalec za starejše zaposlene posebne ukrepe s področja varnosti in zdravja pri delu?

Izmed starejših zaposlenih, ki so sodelovali v anketi, jih je 12 % odgovorilo, da ima delodajalec za starejše zaposlene posebne ukrepe s področja varnosti in zdravja pri delu, pri čemer so navedli izobraževanja na področju varovanja zdravja.

Graf 36:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020



4.16 Kakšen je vaš pogled na organizacijo dela v deljenem delovnem času, delu na domu ali na kombinacijo dela na domu in na službenem mestu?

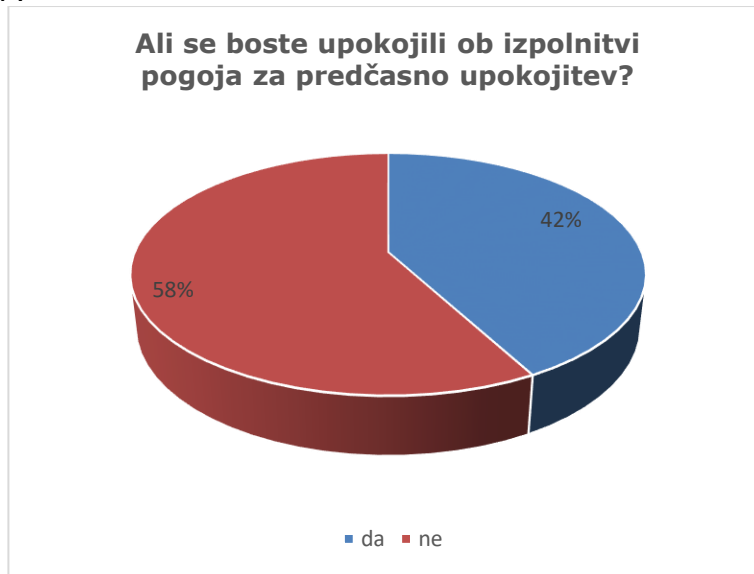
Zaposleni, ki so sodelovali v anketi so podali naslednje odgovore:

- dva dni doma in tri dni v službi je idealna kombinacija;
- zelo pozitiven, podpiram kombinacijo dela na domu in v službi;
- zelo pozitiven, glede na aktualno zdravstveno situacijo je tovrstna organizacija razumna in dobrodošla;
- pozitiven, če je družini prijazna organizacija dela;
- deljen delovni čas naj se ukine, delo samo dopoldan – popoldan;
- podpiram, vendar v trgovini ne pride v poštev;
- delo na domu oz. kombinacija je organizirano enako kot na službenem mestu. Delodajalec je poskrbel za ustrezno delovno orodje - računalnike in ustrezne dostope do vseh potrebnih programov za delo ter vseh programov za učinkovito komunikacijo;
- kombinacija dela na domu in na službenem mestu je optimalna in učinkovita organizacija tako za zaposlene kot za podjetje;
- potrebna je večja motivacija in visoka stopnja organiziranosti za isti učinek pri kombinaciji dela od doma in na službenem mestu;
- strinjam se z organizacijo, ki je v prid podjetju in zaposlenim;
- samo delo od doma je manj učinkovito kot delo v delovnem okolju, vendar je izhod v sili, če ni druge možnosti;
- načeloma ga podpiram, vendar je malo dela, ki ga lahko v celoti organiziraš od doma, zahteva veliko organizacijskih ukrepov in samodiscipline delavcev, podpiram pa delo v polovičnem delovnem času;
- podpiram možnost dela na domu, vendar mora delodajalec v tem primeru zagotoviti delovne pogoje (računalniki, tiskalniki...) ter enačiti delo na delovnem mestu ter delo od doma;
- delo na domu je v trenutni situaciji (COVID-19) odlična rešitev;
- najbolj trpi timsko delo in tudi odnosi se spremenijo. Imamo ogromno možnosti, da se vidimo preko različnih platform, vendar je vse na hitro in včasih ne funkcionira dobro. Menim, da se veliko informacij, idej, pobud ipd. izgubi;
- pri deljenem delovnem času težko uskladiš izven službene dejavnosti. Doma nimam pogojev za kakovostno delo od doma;
- deljen delovni čas ni prijazen do družin z otroci do 15 leta, še posebej, če oba starša delata v deljenem delovnem času. Verjetno vam je dobro znano, da sedaj ne obstaja več klasični deljeni delovni čas tj. dopoldan/popoldan, ampak delodajalec zahteva od prodajalca, da pride na delo od 7 ure zjutraj do katerekoli ure popoldan in dela toliko ur dnevno kot se delodajalcu zdi (od 1 ure do 13 ur), 56 ur na teden in vse skupaj izravna konec leta, ko plača viške ur, ki jih je prodajalec opravil. Pri delu od doma si na razpolago delodajalcu več časa kot na delovnem mestu. Kombinacija dela na domu in na službenem mestu kot tudi delo od doma pride v poštev samo za pisarniške delavce, ne pa tudi za prodajalce;
- menim, da si z delom na domu manj učinkovit, že zato, ker nimaš vseh stvari, ki jih potrebuješ, pri roki.

4.17 Ali se boste upokojili ob izpolnitvi pogoja za predčasno upokojitev?

Izmed starejših zaposlenih, ki so sodelovali v anketi, jih je kar 42 % odgovorilo, da se bodo upokojili ob izpolnitvi pogoja za predčasno upokojitev.

Graf 37:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

4.18 Ali se boste upokojili ob izpolnitvi pogoja za starostno upokojitev?

Izmed starejših zaposlenih, ki so sodelovali v anketi, jih je 61 % odgovorilo, da se bodo upokojili ob izpolnitvi pogoja za starostno upokojitev. Ta odstotek je nekoliko višji kot pri odgovorih delodajalcev v točki 3.29.

Graf 38:



Vir: Anketni vprašalnik TZS, november 2020

4.19 Kakšna so vaša pričakovanja od delodajalca?

Zaposleni, ki so sodelovali v anketi so podali naslednje odgovore:

- da se starejšim omogoči skrajšani delovni čas ob plačanih prispevkih za polni delovni čas;
- zanimivo delo;



- da bom pred odhodom lahko usposobila naslednika na mojem delovnem mestu, da svoje znanje prenesem naprej;
- da mi je omogočena fleksibilnost pri delovnem času, lokaciji dela, izrabi dopusta ter, da mi omogoči izobraževanja po lastni izbiri ter določena izobraževanja tudi svetuje in zahteva;
- prilagodljivost pogojem dela, dobro organizacijo in razumevanje;
- pošteno plačilo;
- korektnost;
- da nas starejše bolje nagradijo pred upokojitvijo, ker imajo mladi, ki pridejo večji količnik kot mi;
- da ne bo prekomernega urnika zaradi premalo zaposlenih;
- spoštovanje in enakopravnost z ostalimi sodelavci, razvoj podjetja in vključevanje v projekte, tako kot je to sedanja praksa;
- da mi omogoči delo do izpolnitve pogojev za upokojitev. Mi omogoči možnost podaljšanja dela ob prijaznih pogojih za starejše delavce;
- da bo še naprej varna zaposlitev ter da bo spoštoval delovnopravno zakonodajo;
- da skrbi za starejše ljudi, da jim najde primerno delovno mesto ustrezno njihovemu znanju, zdravstvenemu stanju in izkušnjam. Da ne degradira starejših delavcev;
- večja skrb in kakšne bonitete za starejše zaposlene, skrb za zdravje na delovnem mestu za starejše;
- spoštovanje;
- zaposlitev več mladih perspektivnih, delovnih oseb;
- s strani delodajalca pričakujem podporo v zvezi z izobraževanji, ki jih potrebujem za svoje delo;
- jasna navodila, upoštevanje vseh varnostnih ukrepov ne samo v času protikoronskih ukrepov, razumevanje in podpora vseh nas, ki se trudimo ustvarjati za skupno dobro in nas temu primerno nagraditi;
- da bo cenil moje delo in me temu ustrezno nagradil;
- da bom obdržala zaposlitev do upokojitve;
- da bi človek po 55 letu imel možnost za lažje delo in fizično manj obremenjujoče za um in telo;
- spoštovanje in odkrit odnos do delavca.

ZAKLJUČEK:

- **Po podatkih ZRSZ so se razmere na trgu dela v trgovinski dejavnosti v letu 2020 zaradi epidemije COVID-19 zelo spremenile. Tako je bilo v letu 2020 v evidenco registriranih brezposelnih oseb na novo prijavljenih 10.731 oseb iz trgovinske dejavnosti, kar je 33,9 % več kot v letu 2019. Konec decembra 2020 je bilo na zavodu iz trgovinske dejavnosti prijavljenih 9.174 oseb, kar je za 23,5 % več kot konec leta 2019.**
- **Delodajalci so se novim razmeram, povezanimi z ukrepi za preprečevanje širjenja COVID-19, prilagodili s spremenjeno organizacijo dela. V bistveno večjem obsegu se poslužujejo spletne prodaje oziroma digitalnega načina prodaje. Vse več, kjer je to mogoče, se poslužujejo kombinacije dela na domu in na službenem mestu, razmišljajo pa tudi o organizaciji dela v prodajalnah v eni izmeni (nekateri to že izvajajo) in v deljenem delovnem času. Kot izhaja iz odgovorov, se bodo spremenjene oblike organizacije dela ohranile ali celo nadgradile tudi po prenehanju epidemije COVID-19, kar bo vsekakor vplivalo na stanje na trgu dela v prihodnje.**
- **Večinoma so starejši zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, s polnim delovnim časom, kar za njih pomeni tudi določeno varnost.**

Projekt »TRGOVINKO krepi našo usposobljenost in socialni dialog v trgovini« delno financirata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija, iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11. 2 prednostne naložbe »Krepitev zmogljivosti za vse zainteresirane strani, ki izvajajo politike na področju izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih zadev, vključno s sektorskimi in teritorialnimi dogovori za spodbujanje reform na državni, regionalni in lokalni ravni«, 11. 2. 2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.



- **Pozitivno je, da delodajalci starejše zaposlene usposablajo za uporabo novih tehnologij, prav tako pa je pozitivno, da tudi starejši zaposleni v večini primerov pozitivno sprejemajo nove oblike organizacije dela. Tako delodajalci, kot zaposleni, poudarjajo pomen vključenosti starejših zaposlenih v različna izobraževanja, ki so potrebna ob delu.**
- **Delodajalci v zelo veliki meri starejše osebe določajo za uvajanje v delo mlajših. To vsekakor pripomore k zmanjšanju medgeneracijskih razlik ter k prenosu znanja in izkušenj, kar pozitivno vpliva na klimo v organizacijskih enotah oziroma v podjetju.**
- **Delodajalci starejše zaposlene vključujejo v izobraževanja in usposabljanja, ki so namenjena ostalim zaposlenim, nekateri pa za starejše zaposlene organizirajo tudi posebna usposabljanja in posebne ukrepe s področja varnosti in zdravja pri delu.**
- **Pozitiven je podatek, da je absentizem starejših zaposlenih približno enak kot pri ostalih starostnih skupinah, ali celo manjši.**