

SOCIALNI POGLED NA PROBLEMATIKO STARANJA DELOVNE SILE Z VIDIKA DELOVNE SILE

Peter Stefanoski, dipl. soc. delavec*

Način zbiranja statističnih podatkov in njihov prikaz pripelje do prve zadrege v strokovnih razpravah o staranju delovne sile. Številni statistični prikazi se osredotočajo na prikaz razmerja med mladimi do 15 leta starosti, torej tistimi, ki »še ne smejo delati«, in starejšimi od 65 let, ki »ne smejo več delati«. Razmerje se, kot je splošno znano, v zadnjih desetletjih čedalje hitreje nagiba v večanje deleža slednjih. Po podatkih iz statističnih letopisov RS so deleži »mladih« in »upokojenih« v letih 1900, 2001 ter projekciji za leti 2011 in 2020 taki:

Starost	1900	2001	2011	2020
-14	21	16	16	16
15 - 64	69	69	68	65
65 -	10	15	16	19

Tisto, kar nas zanima na tej konferenci, pa je »starost« kategorije od 15 do 65 let, torej tistega dela prebivalstva, ki ga praviloma štejemo za delovno silo. Čeprav je jasno, da večji kot je delež prebivalstva nad 65 let, večja je povprečna starost kategorije od 15 do 65 let, pa je vseeno zanimiva projekcija deleža prebivalstva med 45 in 60 let za leto 2010 v Franciji, ki naj bi presegel 40 %. V Sloveniji je v letu 2003 delež prebivalstva te starosti znašal 20,9 %.

Starost	leto 2003 (SLO)	projekcija za leto 2010 (F)
15-29	21,5 %	
30-44	22,7 %	
45 - 59	20,9 %	več kot 40 %
60 - 64	5,3 %	

Definicij »starosti« je toliko, kolikor je strok in politik, ki se s staranjem ukvarjajo. Staranje je ireverzibilen proces, ki poteka po določenih bolj ali manj predvidljivih »naravnih« zakonitostih. Vendar pa nas v tem trenutku ne zanima staranje kot »naravni« proces, pač pa kot »kulturni«, socialni proces. Zgodovina posameznika se v interakciji z vsa-

kokratnim življenjskim okoljem (poenostavljeno: duševne in telesne izkušnje) kaže kot njegova »druga narava«. Torej kot stanje, ki je sicer »kulturološko« pogojeno, vendar pa ga ne moremo poljubno voljno spreminjati. Če v določenem okolju pripisujejo določeni starosti določene težave (ki naj bi mu po definiciji pripadale), bo posamezniku težko prepričati okolje v nasprotno. Primer: 50 let in več stari ekstremni športniki (triatlonci, maratonceji,...), ki na trgu delovne sile veljajo za »iztrošen material«.

Politika se poskuša odzvati na tovrstna diskriminatorna stališča. Tako so na

primer v Sloveniji z zakonom o delovnih razmerjih pozitivno diskriminirani starejši delavci (ne smejo biti na primer razporejeni na delovna mesta, na katerih obstaja nevarnost poškodbe ali zdravstvene okvare, za delavca ugodnejši način odpovedi pogodbe o zaposlitvi...). S takim odzivom, ki sicer vsaj delno blaži položaj starejših delavcev, pa hkrati ohranja pri življenju te iste predsodke - ker so starejši (beri - bolj občutljivi, manj fleksibilni, ...), jih je treba dodatno ščititi.

Danes je znano, da gre večji delež bolniškega staleža pri skupini nad 45 let starosti predvsem na račun kostno-mišičnih bolezni, za katere se ocenjuje, da se najpogosteje pojavljajo kot posledica ponavljajočih se za zdravje rizičnih del (neergonomičnost, nenaravni gibi, prisilna drža, teža bremen, hrup..).

Prav tako je znano, da je težja zaposljivost (tudi pri starejših) povezana predvsem z nižjo stopnjo izobrazbe. Leta 1998 je po podatkih zavoda RS za zaposlovanje samo 4,6 % brezposelnih, starejših od 40 let, imelo najmanj višjo šolo, skoraj 52 % pa nedokončano ali končano osnovno šolo ali krajše programe poklicnega usposabljanja.

Iz povedanega razberemo, da se je treba na problematiko starejše delovne sile odzvati na vsaj treh ravneh:

- predpostavke in prepričanja, ki delujejo kot samoizpolnjujoče se prerokbe (self full-filing prophecy),
- organizacija dela,
- karierna politika.

Neprestano poudarjanje, da so starejši delavci manj prilagodljivi in manj motivirani za spreminjanje delovnega procesa, nima neposredne zveze z fiziološko starostjo. Z vidika razvojne psihologije je dejstvo, da je človek v »poznejših« letih že do te mere osebno izdelan, da lahko dokaj neobremenjeno povezuje pretekle izkušnje z vizijami o prihodnosti. V delovni organizaciji, kjer se napovedujejo spremembe, praviloma pričakuje, da bo že pri načrtovanju sprememb lahko na primeren način aktivno sodeloval. V takih primerih se izkaže, da starejši delavci niso manj motivirani za spremembe. V povprečju pa težje pristanejo na »neargumentirano« spreminjanje, ki ga dojemajo kot proces, ki je namenjen samemu sebi (»mladim« je včasih že sama možnost spremembe dokaz, da je le-ta potrebna). Zavrnitev vprašanj in zahtev po utemeljitvi spremembe lahko okrepi »opozicionistično« držo, ki jo napačno tolmačimo kot neprilagodljivost, zastarellost, vztrajanje v taki držbi pa dejansko vodi do konfliktov oz. do načelnega zavračanja sprememb.

Delo mora biti organizirano tako, da se čimbolj zmanjšujejo njegovi kvarni učinki na zdravje delavca. Del rešitve (poleg doslednega upoštevanja predpisov s področja zdravja in varnosti pri delu) je tudi »karierna politika« delovne organizacije. Po pravilu zdravje bolj ogrožajo delovna mesta, kjer se zahteva nižja izobrazba, zato bi tudi z organiziranim spodbujanjem pridobivanja dodatnih znanj, dokvalifikacij in višje izobrazbe lahko ustvarili tako ozračje v delovni organizaciji, ki bi omogočalo »karierno« dvigovanje ter s tem zmanjševalo kvarne posledice »težjih« delovnih mest (manj poškodovanih, iztrošenih, poklicno zbolelih) in hkrati pripomoglo k višji motivaciji za konkretno delo in občutku pripadnosti organizaciji.

* Inšpektorat RS za delo, direktor socialne inšpekcije, Zemljemerska ulica 12, Ljubljana