

STAREJŠI IN NJIHOVA VLOGA NA TRGU DELA

mag. Magda ZUPANČIČ¹

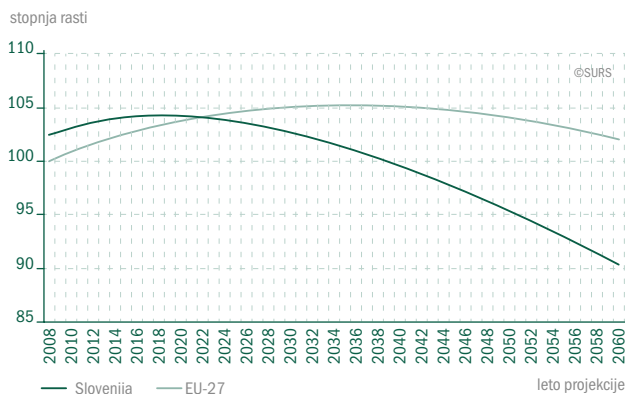
1. Uvod

28

V zadnjem času smo v Sloveniji priča mnogim razpravam, komentarjem ter kritikam podaljševanja delovne dobe. Dvig upokojitvene starosti predstavlja v razmerah daljše življenjske dobe ter demografskih sprememb ukrep mnogih držav Evropske unije. Do leta 2030 se bo v EU število oseb v delovni dobi namreč znižalo za 6,8 % oziroma za več kot 20 milijonov, do leta 2050 bo v EU ena od treh oseb starejša od 65 let. Izdatki, vezani na staranje do leta 2050 bodo zrasli za 4 % in bodo predvidoma predstavljali približno 10 % vseh javnih izdatkov (Napoved EK do leta 2050). Analize dokazujejo, da bi brez uvajanja reform trend staranja predstavljal izreden pritisk na javne finance ter zmanjševanje gospodarske rasti in produktivnosti, posredno tudi na zmanjševanje življenjskega standarda. Bistveno manjšo pozornost pa se posveča vlogi in pomenu starejših na trgu dela.

Slika 1:

Projekcija prebivalstva EUROPOP2008, srednja varianta, EU-27 in Slovenija, 2008–2060



Vir: Eurostat, EUROPOP2008, konvergentni scenarij

Starajoče se prebivalstvo v družbi predstavlja izziv ter priložnost hkrati. Vse bolj se zavedamo, da je potrebna redefinicija pojma starosti kot t.i. neproduktivnega obdobja, saj je starost veliko bolj heterogena in tudi bistveno bolj produktivnejša, kot jo prikazujejo »klasične« podobe o starosti. Raziskave ne potrjujejo zmanjševanja produktivnosti na individualni ravni starejših. Iz različnih razlogov je pomembno, da se starejše ohranja na trgu dela, vzporedno z ukrepi, ki jim zagotavljajo kvaliteto dela, delovnih pogojev in stalnega usposabljanja. Atrofija človeškega kapitala kot posledica nezadostne izrabe znanja, sposobnosti ter kompetenc zaradi najrazličnejših dejavnikov (npr. predčasen odhod s trga dela) predstavlja enega od pomembnih dejavnikov, ki zmanjšujejo produktivnost in konkurenčnost podjetij in držav. Hkrati se mnoge države soočajo s predsodki zaposlovanja starejših. Ovire se navezujejo na odnos do starejših delavcev s strani javnosti, zaposlenih ali delodajalcev, na vedno hitrejšo spremembo zaradi tehnološkega napredka ali organizacije dela. Po drugi strani ustrezni ukrepi, dobre prakse ter inovativni ukrepi držav članic v mnogih primerih predstavljajo nove možnosti kvalitetnih zaposlitev za starejše delavce.

Delovna aktivnost ima tako ekonomsko kot socialno komponento. Prezgodnje upokojevanje sposobnih starejših posameznikov, ki lahko s svojim znanjem in izkušnjami koristijo družbi ter znanje in izkušnje prenašajo na mlajše generacije, predstavlja degradacijo in razvrednotenje starejše osebe. Za starejše osebe z manj kvalifikacijami predstavlja upokojitev potrditev dejstva, da se vanje ne spleča vlagati, kljub dejstvu, da je donos iz novo pridobljenega znanja za podjetje velik tudi ob vlaganju v starejšo osebo (govorimo o vseživljenjskem učenju kot imperativu vseh generacij ter hitrem zastaranju znanja za posameznike vseh starosti²). Zgodnje upokojevanje v mnogih primerih vodi v nadaljevanje poklicne poti tudi po upokojitvi (npr. obrtniške storitve) v obliki sive ekonomije ter posledično gospodarske škode.

Letos sprejeta strategija Evropske komisije »Evropa 2020: Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast« do leta 2020 zastavlja ambiciozen cilj 75-odstotne stopnje zaposlenosti žensk in moških v starosti med 20 in 64 let, tudi z večjo zaposljivostjo starejših delavcev. Med petimi ključnimi cilji napredka do leta 2020 je tako v ospredju že omenjeno višanje stopnje zaposlenosti z omogočanjem dostopa in možnosti za vse skozi celoten življenjski cikel. Pri tem je poseben poudarek podan ukrepom aktivnega staranja, razvijanju in ohranjanju usposobljenosti delovne sile, ki odgovarja potrebam trga dela in ukrepom vseživljenjskega učenja, delovnim pogojem, zdravju in varnosti pri delu ter spremembi odnosa javnosti do starajoče se družbe.

Ukrepi na področju staranja prebivalstva in podaljševanja upokojitvene starosti niso novi. Že v letu 2002 je bil v okviru spomladanskega zasedanja Sveta v Barceloni določen cilj Unije in sicer višja stopnja zaposlenosti starejših (50 % v starosti 55-64 let) in višja

² Po podatkih CEDEFOP je analiza vzorca na Nizozemskem pokazala, da 30 % kompetenc posameznika zastara že v 10-15 letih (Skill mismatch in Europe. Briefing note, CEDEFOP, junij 2010).

povprečna starost umika iz trga dela v državah članicah za 5 let do leta 2010. Oba omenjena cilja sta bila vključena v skupne cilje Evropske politike zaposlovanja ter v cilje Lizbonske strategije do leta 2010. Cilja sicer na ravni povprečja Unije nista bila dosežena, vendar so bile nekatere države članice pri doseganju rezultatov zelo uspešne in so ciljne vrednosti že presegle.

2. Zakaj ohraniti starejšo populacijo na trgu dela

30

Izzivi staranja prebivalstva in daljšanja delovne dobe so omenjeni v različnih dokumentih in publikacijah. S problematiko se poleg Evropske komisije intenzivno ukvarjajo mnoge institucije, med njimi OECD, AARP, AGE itd³. Tudi Prenovljena socialna agenda (EK, julij 2008) poudarja, da je eden največjih dosežkov Evrope podaljšanje pričakovane življenjske dobe, vendar omenjeni trend zahteva spremembe delovnih vzorcev za zagotavljanje pravičnosti in finančne vzdržnosti ob istočasni izvedbi potrebne reforme zdravstvenega in pokojninskega sistema. Uvajanje načela varne prožnosti (EK, 2007) predstavlja pobudo na ravni Evropske unije kot tudi na ravni posameznih držav članic, ki povezuje fleksibilnost trga dela, organizacije dela ter pogodbeno razmerja v okviru fleksibilne oblike delovnih razmerij, aktivne politike zaposlovanja, vseživljenjsko učenje ter modernizacija socialnih sistemov za večjo prilagodljivost podjetij in delavcev ter ohranjanja zaposljivosti, tudi v kontekstu demografskih sprememb.

Vedno glasneje se opozarja na nevarnost razkoraka v usposobljenosti ter v znanjih, ki ustrezajo potrebam delodajalcev glede na obstoječo ponudbo na trgu dela, kar lahko znatno vpliva na (ne)konkurenčnost nacionalnih gospodarstev v prihodnosti. V letu 2008 je institucija CEDEFOP (v sodelovanju z mrežo Skillnet) izdala prvo celovito publikacijo pregleda predvidevanj potreb po usposobljenosti do leta 2015, kasneje dopolnjeno za obdobje do leta 2020. Predvidevanja slonijo na makroekonomskih projekcijah. Staranje prebivalstva Evrope se bo odražalo v pomanjkanju starejših delavcev, tudi nadomestnih delavcev zaradi upokojevanja (za vse vrste dela), tudi morebitna migracija ne bo mogla zapolniti vrzeli zaradi neskladja med ponudbo in povpraševanjem znanj in usposobljenosti migrantov. Ne smemo pa pozabiti, da se tudi migranti starajo. Resolucija EK »Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta« kot odziv na omenjeno raziskavo poziva države članice k ukrepom, kako prebivalce Evropske unije usposobiti za potrebe sodobnih trgov dela ob hkratnem zvišanju udeležbe starejših na trgu dela.

V primeru starejših delavcev zavzema vedno pomembnejšo vlogo koncept družbene odgovornosti v smislu dvigovanja standardov kvalitete dela, višanja socialne kohezije ter socialnega razvoja, kar dviguje motivacijo posameznika za daljšo delovno aktivnost.

³ Zanimivo analizo staranja prebivalstva po posameznih članicah v omogoča publikacija »Pregled zdravja, staranja in upokojevanja v Evropi« (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe – SHARE).

Positiven vpliv družbene odgovornosti pa je bil prvič potrjen tudi v publikaciji Evropske komisije »Poročilo o konkurenčnosti 2008«⁴, kjer poročilo poudarja, da ima prisotnost družbene odgovornosti pozitiven vpliv na konkurenčnost Evrope.

Ukrepi aktivnega staranja zavzemajo vedno pomembnejše mesto v nacionalnih politikah držav članic EU. Vsaka država želi po najboljših močeh odgovoriti na izzive staranja, z zagotovitvijo ustreznih pogojev ter s konkretnimi politikami. V strokovni literaturi se kot najpogostejši pogoj zaposljivosti starejših oseb opredeljuje delovna sposobnost. Delovna sposobnost starejših oseb (t.i. WAI-work ability index, Ilmarinen, Tuomi, 2005) je bila javnosti prvič predstavljena v letu 1992. V svoji vsebini predstavlja bistveno širši vidik komponent kot pojem »primernost za delovno mesto«, saj pomembno mesto pripada tudi področju vrednot ter odnosov med ljudmi. Indeks predstavlja zanimiv in celovit vpogled v delovno sposobnost ter znanje, sposobnosti in kompetence starejših oseb, dodatno tudi zaradi možnosti kvantitativnih evalvacij testiranja, v smislu primernih oz. potrebnih komponent za boljši delovni rezultat posameznika. Staranje je namreč kompleksen pojav, ki ga ne smemo enačiti z nesposobnostjo posameznika.

31

Zakaj ohranjati starejše delavce na trgu dela, je zelo jasno povedala študija AGE Concern iz Velike Britanije (2003): »The economy and older people«. Študija podaja argumente za daljšo delovno aktivnosti in sicer iz sledečih razlogov: i) slabosti staranja niso le funkcija starih, ljudje začno izgubljati posamezne sposobnosti že v sredini tridesetih let, ii) določene sposobnosti se izboljšujejo s starostjo, zlasti to velja za razumevanje, znanje ali verbalne teste, iii) bistvena slabšanja sposobnosti zadevajo le manjši del zaposlenih, iv) starejši so pri delu doslednejši od mlajših, pri tem pa mlajši opravljajo zelo dobro ali pa celo zelo slabo fizične in poznavalske teste, v) večina delovnih nalog ne zahteva polne izrabe mentalnih in fizičnih sposobnosti, take zahteve so le občasne ter vi) delo je večinoma poznano in utečeno, učinkovitost se ne zmanjšuje s starostjo, starejši zmanjševanje sposobnosti nadomeščajo z več izkušnjami in znanjem.

Analize dodatno kažejo vrsto pozitivnih podatkov o starejših delavcih, kot npr. i) starejši delavci so v primerjavi z mladimi redkeje odsotni z dela, ii) starejši delavci bolje zadovoljujejo stranke, posebej v kritičnih situacijah ali v stikih s starejšimi strankami, iii) mnogi delodajalci poznajo pozitiven vpliv starejših delavcev na promet podjetja. Ohranitev starejših delavcev zmanjšuje stroške uvajanja novih delavcev ter iv) starejši delavci predstavljajo neformalne mentorje mlajšim in jim prenašajo življenjske izkušnje. Pri tem znova poudarjam, da raziskave ne potrjujejo manjše produktivnosti starejših delavcev na individualni ravni. Manjša produktivnost je večinoma rezultat premajhnega vlaganja v človeški kapital starejšega delavca. Po drugi strani so starejši delavci manj zainteresirani za vseživljenjsko učenje, čeprav raziskave ne potrjujejo mnenju, da so v učenju manj uspešni.

Po raziskavah Evropske komisije (European Business Test Panel, 2008) kar 63 % zaposlenih v podjetjih z raznolikostjo zaposlenih meni, da je prav ta prispevala k inovativnosti in kreativnosti na delovnem mestu.

Ustrezno usposobljeni starejši delavci so v sodobni družbi ključnega pomena za konkurenčnost, od okolja pa je odvisno, ali bo »zaloga« znanja, usposobljenosti in kompetenc posameznika v času zastarala ali se bo skladno z razvojem družbenih procesov nadgrajevala in se tudi produktivno uporabljala. Evropa s povprečjem 46% zaposlenosti starejših od 55-64 let (EU-27) v 2009 zaostaja za stopnjo zaposlenosti starejših v ZDA in Japonsko, približno 80 mio oseb v EU ima zgolj osnovno izobrazbo oz. so nizko izobraženi, od tega visok delež starejših (Europe 2020), v katere družba ni vlagala. Razkorak v produktivnosti glede na ključne gospodarske partnerje se v zadnjem desetletju pogloblja. Vlaganje v starejše osebe torej predstavlja enega najpomembnejših predpogojev za ohranitev konkurenčnosti in zaposljivosti Unije ter nacionalnih gospodarstev. Neizpoljene kompetence, neprilagojenost organizacijskim in tehnološkim spremembam brez ustreznega, individualno prilagojenega vlaganja v usposabljanje lahko dejansko povzročata oviro pri zaposlovanju starejših, zato je izjemnega pomena spoznati raznovrstnost starejših glede pomanjkljivosti/prednosti ter temu primerno razviti metode upravljanja s starejšimi (age management).

32

3. Tuje prakse aktivnega staranja v Evropi

Države Evropske unije že vrsto let izvajajo različne ukrepe v podporo daljšanju delovne dobe, večji usposobljenosti in kvaliteti dela za starejše. Finska je med prvimi državami začela sistemsko izvajati ukrepe aktivnega staranja (Programme on Age Workers – FINPAW, ki predstavlja preko štirideset ukrepov, osredotočenih na zaposljivost ter sposobnost dela) in predstavlja interakcijo med ekonomskim in socialnim razvojem. Obsežen dokument vsebuje zakonodajne spremembe, raziskovalne in razvojne projekte, usposabljanje in obširno komunikacijo, akcije varnosti pri delu ter ukrepov za preprečevanje poklicnih bolezni.

Britanska vlada dopolnjuje pokojninski sistem, zagotavlja delovne programe za starejše in invalidne delavce. V zadnjih letih so bili sprejeti znatni ukrepi v podporo aktivnemu staranju. Program »New Deal 50 Plus« ponuja vrsto navodil, izobraževanje in finančno podporo starejšim delavcem. Program je uspešno pomagal že 100.000 osebam pri vključitvi v delo, čeprav je večina od njih prosila za podporo v času nezaposlenosti in ne za ugodnosti zaradi bolezni ali invalidnosti. Nemčija je že pred leti uvedla obsežno iniciativo INQUA (Initiative Neue Qualitaet der Arbeit), z ukrepi prožnih delovnih pogojev, vseživljenjskega učenja, zaščito zdravja, izboljšave delovnih mest ter ukrepov večje zaposljivosti starejših delavcev. Program je nudil svetovanje malim in srednjim podjetjem pri upravljanju s starejšimi delavci, uvajajo se revizije delovnih pogojev starejših delavcev.

Švedska poudarja pomen mobilnosti delovnih mest kot možnosti za razvoj/prenos novega znanja in izboljšanje zaposljivosti v povezavi s spremenjenimi zahtevami starejših. Francija omogoča osebam s dvajset let delovne dobe in osebam nad 45 let starosti t.i.»skills audit« za priznavanje njihovih kvalifikacij, starejše se spodbuja k ustanavljanju malih podjetij s pomočjo svetovanj. Francija dodatno spodbuja k vključevanju starejših strokovnjakov v podjetja za prenos znanja, razvoj in izobraževanje (kreiranje mreže izmenjave izkušenj in dobrih praks).

Češka je v že v letu 2000 predložila Nacionalni program aktivnega staranja (obdobje 2003-2007), med drugim zajema možnosti individualnega obravnavanja strokovnega razvoja, možnosti mentorstva starejših oseb mlajšim, zagotavljanje socialne integracije starejših ter posebna usposabljanja, namenjena starejšim osebam. Nizozemska v letošnjem letu pripravlja pokojninsko reformo, predvideno bo zvišala upokojitveno starost na iz 65 na 67 let. Vzporedno z dvigom upokojitvene starosti je nizozemska vlada v letu 2009 uvedla novo obliko financiranja v obliki individualnih izobraževalnih računov, pobude delodajalcem za uvajanje politik osveščanja in upravljanja s človeškim kapitalom starejših ter uvedbo indeksa delovne sposobnosti, ki bo omogočal preventivno diagnosticiranje delovnih sposobnosti za nadaljnje delo ter morebitne ukrepe za izboljšanje zaposljivosti starejših (uvajanje t.i. workability managers«). V januarju 2009 so uvedli dodatni bonus za daljšo delovno aktivnost posameznika nad 65 let, delavci starejši od 57 let so deležni davčnih olajšav. Zanimiv pristop k lajšanju delovnega življenja je tudi zbirka dobrih praks zaposlovanja starejših (več kot 100 primerov), ki delodajalcem lahko služijo kot orodje za upravljanje z zaposlenimi. Vsi ti ukrepi predstavljajo ukrepe, vzporedne dvigovanju upokojitvene starosti.

4. Slovenija in staranje prebivalstva

Za razjasnitev stanja starejših na trgu dela Slovenije pogledimo nekaj osnovnih statističnih primerjav z Evropsko unijo. V letu 2009 je bila v EU-27 v povprečna stopnja zaposlenosti starejših oseb (55-64 let) 46%, v EU-15 pa je v istem letu povprečna stopnja zaposlenosti starejših znašala 48%. Stopnja zaposlenosti starejših v Sloveniji, ki zajema populacijo od 55-64 let, je v letu 2009 znašala po podatkih EUROSTAT 35,6% (v letu 2008 32,8% in v letu 2007 33,5%). V primerjavi s povprečji EU sodi torej Slovenija med države, ki beležijo eno najnižjih stopenj zaposlenosti oseb v starostni skupini 55-64 let. V starostni skupini 55-64 let je bilo v letu 2008 v Sloveniji v vseživljenjsko učenje vključenih le 5,4 % vseh zaposlenih starejših delavcev, kar nakazuje na nizek delež vlaganja v starejše.

Tabela 1:
Stopnja zaposlenosti v starostni skupini 55-64 let v EU ter v Sloveniji (2001-2009)

SKUPAJ	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU27	37,5	38,2	39,9	40,5	42,4	43,5	44,7	45,6	46,0
EU15	38,4	39,8	41,5	42,5	44,2	45,3	46,6	47,4	48,0
SLO	23,4	25,9	22,7	30,1	30,7	32,6	33,5	32,8	35,3

Vir. EUROSTAT

34

Slovenija se sooča s paradoksom staranja prebivalstva. Po eni strani obstoječih starejših strokovnjakov ter usposobljenih posameznikov, ki jim trg zaradi zakoreninjenih splošnih predsodkov do »staranja« ne priznava več njihovega položaja na trgu dela ter po drugi strani, kar je za gospodarstvo še bolj pogubno, veliko večje množice starejših delavcev, predvsem v kategoriji nad 55 let, v katere znanje, usposobljenost, sodobne kompetence, skratka osebni razvoj se večinoma ne vloga. Omenjeno stanje na položaj Slovenije glede konkurenčnosti in produktivnosti delovne sile agregatni ravni močno poslabšuje. Intenzivno vlaganje v starejše delavce bo ob podaljševanju upokojitvene starosti in pomanjkanju razpoložljive delovne sile v bodoče nujno. Obstoječa izobrazbena struktura starejših je namreč relativno nizka. Dodaten negativen dejavnik starejše populacije pri soočanju s trgom dela predstavlja negativen odnos javnosti do starejših, kar očitno zmanjšuje zadovoljstvo pri delu kot pomemben element odločitve za kasnejši odhod s trga dela.

Na problematiko starajočega se prebivalstva Slovenije in nizkega deleža zaposlenosti starejših je v svojih letnih poročilih opozarja tudi Evropska komisija od leta 2006 naprej s priporočilom Sloveniji po aktivaciji ukrepov za dvig zaposlenosti starejših in kasnejšega izhoda iz delovnega življenja. Podobno priporočilo je podal tudi OECD, pri čemer sta priporočilo obeh institucij argumentirani z ekonomskega vidika, brez političnih ali ideoloških predpostavk. Dejstvo je, da je Slovenija že v času tranzicije kot način zagotavljanja socialnega miru izvajala prakso predčasnega upokojevanja⁵. Na ta način je izgubila množico potencialnih delavcev, ki so razpolagali z znanjem ter z bogatimi izkušnjami. Država ni želela vlagati v starejše delavce, s tem pa je tudi pripomogla k obstoječemu stanju nizke stopnje zaposlenosti starejših ter k višjim stroškom pokojninskih obveznosti. Ob zmanjšanjem obsegu delavcev (tudi zaradi predčasnega upokojevanja) je država postajala dražja, omenjeno posredno bremeni podjetja, s tem pa se krog zaključil v nižji konkurenčnosti in blagostanju države in posameznika. Situacija je zahtevala reforme.

⁵ Priporočili OECD in EU glede ukrepanja v času krize izrecno opozarjata, da bo naslednji val krize predstavljal »krizo pomanjkanja (ponudbe) delavcev na trgu dela«. Svet se hitro stara, zgodnje upokojevanje predstavlja v razmerah negativnih demografskih trendov povsem neustrezen ukrep. Veliko število držav se je v zadnjih 20. letih soočilo z lastno gospodarsko krizo in kot ukrep za lajšanje krize so uporabili invalidsko in zgodnje upokojevanje. Izkušnje teh ukrepov so bile izrazito negativne, zato tudi te države izrecno svarijo pred zatekanjem v tovrstne izkušnje ter po drugi strani poudarjajo prednosti ter postopnega prehoda v upokojitev s pomočjo fleksibilnejših oblik dela, primernih starejšim.

V letu 2008 je Kapitalska družba naročila raziskavo, ki se je nanašala na izzive staranja z vidika podjetij, izvedena pa je bila v sodelovanju z Inštitutom za management in organizacijo na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Izsledki raziskave so pokazali, da se delodajalci zavedajo staranja prebivalstva in večjega deleža starejših zaposlenih, vendar po drugi strani večinoma niso razvili načinov ravnanja s starejšimi (prilagoditev delovnega mesta, usposabljanje in izobraževanje...). Le 10 % podjetij razmišlja o uvedbi posebnih programov za starejše zaposlene, razvit sistem imajo večinoma podjetja v tuji lasti. Večina podjetij, kar 86 %, programov, namenjenih starejšim, nima in niti ne razmišlja o njihovi uvedbi (stanje v 2008). Situacija je zaskrbljujoča in terja spremembe.

Raziskava ki jo je že v letu 2007 izvedlo Združenje delodajalcev Slovenije v okviru projekta Ageing workforce,⁶ je za Slovenijo pokazala, da se približno 40 % delodajalcev zaveda, da bodo starejši v prihodnosti imeli večjo vlogo, kot jo imajo danes, problematike se po drugi strani ne zavedajo predvsem majhna podjetja. Raziskava je tudi pokazala, da 12 % podjetij v Sloveniji zaposluje več kot petino starejših, 42 % podjetij pa med svojimi delavci zaposluje med 5 do 10 % starejših. Kar 46 % delodajalcev ima zaposlenih manj kot 5 % starejših od 55 let. Po drugi strani je raziskava pokazala, da po mnenju delodajalcev storilnost starejših ni nižja od mlajših sodelavcev. Na pomen ohranjanja starejših delavcev na trgu dela opozarjajo tudi delodajalci, ki ostro nasprotujejo programom zgodnje upokojitve (Ageing workforce- managing the challenge).

Tudi delodajalci v Sloveniji namreč vedno bolj zavedajo, da bodo že v bližnji prihodnosti soočeni s pomanjkanjem delavcev. Postati bodo morali inovativni in konkurenčni ter se ustrezno aktivirati ter tržiti (tudi s privlačnejšimi pogoji dela), da bodo v svoje okolje pritegnili razpoložljive, torej tudi starejše delavce. Ob podaljševanju delovne dobe bodo morala tudi majhna in srednja podjetja vlagati več energije v izboljšanje kvalitete upravljanja s starejšimi, pri tem bi bila za manjša podjetja brez lastnih kadrovskih služb zanimivo zunanje svetovanju o upravljanju s starejšimi, morda kot dodatno storitev s strani Zavoda za zaposlovanje. Več poudarka pa bo ob ustaljeni miselnosti javnosti do starejših na delovnem mestu morala Slovenija posvetiti preprečevanju mobbinga in podcenjevalnega odnosa javnosti do starejših oseb. Nedvomno pa ima pomembno vlogo pri pripravi, izvedbi, spremljanju in revizijah učinkov država s svojimi ukrepi in politikami kot tudi usklajenost ukrepov ter reform.

5. Ukrepi MDDSZ za višanje zaposlenosti in daljšo delovno aktivnost starejših

S ciljem izboljšanja situacije zaposlovanja starejših in daljše delovne aktivnosti v Sloveniji je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) letos predstavilo dokument

⁶ Raziskava je potekala skupaj s še petimi delodajalskimi združenji (AT, HR, CZ, HU in SK), sodelovalo je 1.300 podjetij z več kot 630.000 zaposlenimi (vir: mag. Tatjana Pajnikihar, 8. festival za tretje življenjsko obdobje).

»Ukrepi za spodbujanje aktivnega staranja«. Dokument je sestavljen iz pomembnih in med seboj povezanih delov, in sicer iz ukrepov, namenjenih starejšim brezposelnim, ukrepov, namenjenih zaposlenim starejšim, ukrepov zdravja in varnosti pri delu ter ukrepov, ki se navezujejo na spreminjanje odnosa delodajalcev in široke javnosti do starejših. Ukrepi, namenjeni brezposelnim, starejšim od 45 let zajemajo vključevanje v javna dela, subvencioniranje zaposlitev, programi pomoči pri iskanju zaposlitve, institucionalno usposabljanje in uvajanje v delo pri delodajalcu, subvencioniranje samozaposlitve ter predvideno zaposlovanje starejših brezposelnih v preostale programe aktivne politike zaposlovanja. Dodaten ukrep predvideva boljšo, hitrejšo in učinkovitejšo obravnavo starejših brezposelnih na Zavodu RS za zaposlovanje.

36

Ukrepi, namenjeni starejšim zaposlenim vključujejo ukrepe usposabljanja in izobraževanja ter ukrepe za izboljševanje delovnih razmer, zdravja pri delu in prilagoditev pri delu. Cilj ukrepa usposabljanja in izobraževanja predstavlja večja usposobljenost in konkurenčnost starejših na trgu dela. Največ starejših zaposlenih se bo vključilo v program Usposabljanje za zaposljivost v obdobju 2009–2010. Program Znanje uresničuje sanje je namenjen večji usposobljenosti starejših zaposlenih, 30 % vseh predvidenih mentorskih shem in 30 % vseh predvidenih krožnih zaposlovanj v letu 2010 je namenjenih starejšim. MDDSZ se zaveda, da bodo s predvidenim podaljševanjem delovne dobe za uveljavitev pravic iz pokojnine starejši delavci morali ostati delovno aktivne daljše obdobje, brez dodatnih znanj in sodobnih kompetenc pa dolgoročno nekonkurenčni in posledično manj zaposljivi na trgu dela, pri tem pa morajo pridobljena znanja odsevati potrebe delodajalcev. Novi Zakona o urejanju trga dela predvideva dodatno premoščanje vrzeli v usposobljenosti in udeležbi v vseživljenjskem učenju (tudi za starejše delavce) in sicer z novo storitvijo Zavoda o usmerjanju kariere tekom celotnega delovnega obdobja, ki bo na voljo tako zaposlenim kot brezposelnim osebam.

Ukrepi, namenjeni izboljševanju delovnih pogojev in zdravja pri delu ter prilagoditev pri delu so izjemnega pomena za to, da bo več ljudi dočakalo starost zdravih in sposobnih, da intelektualno, duhovno in fizično še prispevajo k družbi. Ukrepi se nanašajo na že obstoječo Resolucijo o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu, ki v svoji vsebini obravnava tudi problematiko staranja. Poudarek programov zdravstvenega varstva v svetu vse bolj poudarja zdravo staranje ter ne »starejše ljudi«. Novela Zakona o varnosti in zdravju pri delu je trenutno v javni razpravi (julij 2010). Poudarek noveli je podan tudi staranju delavcev in podaljševanju delovne aktivnosti. Med naloge delodajalca se uvajajo aktivnosti in ukrepi za krepitev zdravja pri delu, glede zdravstvenih pregledov pa novela zakona poudarja obveznost, da so usmerjeni v odkrivanje tveganj za zdravje, ki izhajajo iz konkretnega delovnega mesta, na katerem delavec dela.

Ukrepi spreminjanja odnosa delodajalcev in široke javnosti do starejših so pomemben, horizontalen ukrep za spodbujanje aktivnega staranja in vključujejo komunikacijsko strategijo in izvedbeni načrt Zavoda RS za zaposlovanje za promocijsko kampanjo za

zaposlovanje starejših. Ukrepa sta usmerjena v ozaveščenost delodajalcev do zaposlovanja starejših, večjo usposobljenost zaposlenih na Zavodu RS za zaposlovanje za svetovanje starejšim iskalcem zaposlitve, informacijske kampanje za mala in srednja podjetja, vpliv na ozaveščenost širše javnosti do starejših v družbi ter v ukrepe izboljšane samopodobe starejših.

Država se je aktivno vključila v ukrepe, ki »podpirajo« podaljševanje delovne dobe. Še neizkoriščene možnosti zaposlovanja starejših se med drugim porajajo v t.i. zelenih delovnih mestih, v podjetništvu starejših, nove možnosti zaposlovanja starejših nudi Zakon o socialnem podjetništvu, s staranjem prebivalstva se bo večalo povpraševanje po socialnih in zdravstvenih storitvah. Strokovnjakom in visoko izobraženim osebam se mora v bodoče omogočiti prenos znanja na mlajše osebe, tudi nižje usposobljene osebe lahko s pomočjo usposabljanj v t.i. mehkih znanjih nudijo mentorstvo. Omenjeno je toliko pomembnejše v obrtniških storitvah, kjer bo že v kratkem opazno pomanjkanje mladih – nadomestitvena stopnja je namreč prenizka.

37

6. Zaključek

Trend staranja prebivalstva ter posledično pomanjkanje delavcev v Sloveniji v prihodnosti zahtevata ukrepe za višanje stopnje zaposlenosti ob daljšanju delovne dobe. Pomembno je ohraniti starejše delavce na trgu dela, ob hkratnih ukrepih za njihovo višjo zaposljivost in izboljšane kvalitete dela. Posebno pozornost potrebujejo mala in srednja podjetja, ki se z izzivom staranja še le začenjajo soočati in ne premorejo koncepta upravljanja s starejšimi, pri tem dodatno motivacijo za vlaganje v starejše predstavljajo finančne spodbude za usposabljanje ter vlaganje v vseživljenjsko učenje. Izzivov je veliko.

Izziv staranja je odgovornost vseh. Država lahko s svojimi ukrepi usmerja in svetuje, posredno vpliva na pospeševanje zaposlovanja starejših delavcev z različnimi ciljnimi ukrepi zaposlovanja starejših, a ne more direktno vplivati na zaposlovalno politiko posameznega (privatnega) podjetja. Delodajalci predstavljajo ključni dejavnik pri upravljanju s starejšimi z višanjem kvalitete dela, prilagoditvijo delovnih mest in predvsem v usposobljenost starejših oseb za dolgoročno zaposljivost v družbi znanja, ki pogojuje konkurenčnost v globalnem okolju. Odgovornost posameznika se navezuje na aktivnost usposabljanja in prilagajanja novim razmeram. Odgovornost družbe pa je predvsem v spremembi odnosa do staranja ter v zavedanju, da so starejši vitalen in pomemben člen družbe. Staranja prebivalstva res ne moremo zaustaviti, lahko pa storimo veliko, da bo daljše delovno življenje pozitivna izkušnja in izziv posameznika.

Literatura in viri

38

1. *Ageing Workforce - Managing the Challenge*. Association of Employers of Slovenia. May, 2008.
2. COM (2001) 366 final: "Green Paper. Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility". European Commission.
3. COM (2007) 359: *Commission Communication on Common Principles of Flexicurity*. Luxembourg. Office for Official Publications of the European Communities, European Commission.
4. COM (2008) 774 final: "Communication from the Commission on the European Competitiveness Report 2008". European Commission.
5. COM (2009) 180 final: *Dealing with the impact of an ageing population in the EU (2009 Ageing Report)*. European Commission.
6. COM (2010) 2020: *A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. European Commission.
7. *Future skill needs in Europe. Medium-term Forecast (Synthesis report)*. CEDEFOP. European Centre for the Development of Vocational Training. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
8. Hake J. Berry: *Sustainable employability: Policy response to extending working life. Peer Review on »Activation of elderly: increasing participation, enforce employability and working age until the age of 67. Netherlands, June 2010.*
9. Illmarinen J., Tuomi K., Seitsamo J. (2005): "New dimension of workability. Assessment and promotion of work ability, health and wellbeing of ageing workers". Elsevier, Amsterdam.
10. *Inclusive labour markets and in-work poverty. (Commission note), EMCO/43/300610/EN.*
11. "Live longer, work longer" (2006). OECD, OECD Publications.
12. *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Slovenia 2009*. OECD, 2009.
13. *Prebivalstvo Slovenije danes in jutri, 2008-2060. Projekcije prebivalstva EUROPOP2008 za Slovenijo.* SURS, julij 2009.
14. *Prenovljena socialna agenda: Priložnosti, dostopnost in solidarnost v Evropi 21. stoletja*. EK, COM (2008), 412 končno.
15. *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe – SHARE, 2008.*
16. *Staranje delovne sile – priložnost za podjetja. Združenje delodajalcev Slovenije, april, 2010.*