

Mihael Brejc

Prožno zaposlovanje starejših

POVZETEK

Globalno povprečje življenjske dobe je danes 63 let, delež starejših od 60 let, bo leta 2050 okrog 20%, starejših od 80 let pa čez 10%. Težava je v tem, da bo vse težje zagotavljati zadostna sredstva za pokojnino ter za socialno in zdravstveno varstvo. Čim dlje ljudje živimo, tem večje breme smo za proračun ter za pokojninsko in zdravstveno blagajno. Pa ne gre le za finančna vprašanja. Srečujemo se s hudimi problemi socialne izključenosti starejših. Po drugi strani starejši ljudje s svojim znanjem in izkušnjami lahko bistveno pripomorejo pri reševanju težav, ki nastajajo v proizvodnih in poslovnih procesih ter javnem sektorju. Njihove zmožnosti so sicer delno omejene, še vedno pa imajo dovolj energije in sposobnosti, da bi v časovno prilagojenem obsegu sodelovali z mlajšimi generacijami. Staranje prebivalstva zahteva ponoven premislek o politiki upokojevanja in pokojninskih sistemih, delovnopравни zakonodaji, potrebna bo evalvacija sistemov za zdravstveno in socialno oskrbo starejših državljanov. Ključno spoznanje za kakovost življenja starejših je njihova dejavnost. Potrebujemo bolj prožne upokojitvene sheme in lažje kombiniranje krajšega delovnega časa in pokojnino. Zakonodajca ne sme preprečevati dela starejših, omogočiti mora prožen delovni čas in razumno razmerje med plačo, ki iz tega razmerja izhaja, in pokojnino. Od organizacijske znanosti pričakujemo, da se bo odzvala na demografske spremembe in se bolj posvetila oblikovanju dela za starejše osebe, pri čemer naj bi prišla do izraza prožnost delodajalcev in delojemalcev, ko gre za vrsto in lokacijo dela, trajanje in čas dela ter motiviranje in izobraževanje. Pomembna bo tudi vloga delodajalcev, sindikatov in nevladnih organizacij oz. civilne družbe, ki bodo morali na novo premisliti svoje koncepte delovanja in upoštevati spremembe v demografski strukturi družbe.

Ključne besede: prožno zaposlovanje, medgeneracijska solidarnost, vseživljenjsko učenje.

AVTOR: *Red. prof. dr. Mihael Brejc je leta 1975 diplomiral iz sociologije na Fakulteti za družbene vede, tam je leta 1983 tudi magistriral. Leta 1985 je doktoriral iz organizacijskih ved na Fakulteti za organizacijske vede v Mariboru. 13. junija 2004 je bil izvoljen za poslanca v Evropskem parlamentu, kjer deluje v okviru poslanske skupine Evropske ljudske stranke – Evropskih demokratov (EPP-ED). Na začetku zadnjega sklica državnega zbora Republike Slovenije leta 2000 je bil izvoljen za njegovega podpredsednika. Leta 2003 je postal opazovalec v Evropskem parlamentu. Na položaj ministra za delo, družino in socialne zadeve je bil izvoljen leta 2000. Med letoma 1990 in 1993 je bil direktor Varnostno-informativne službe Ministrstva za notranje zadeve.*

ABSTRACT

Flexible employment of the elderly

The share of the population over 60 years old will increase to approximately 20% by 2050, while the share of population over 80 will exceed 10%. This will lead to the problem that it will become increasingly difficult to ensure adequate pension schemes and social and health care funding. The longer people live, the more they are going to be a burden on the budget and on pension and health funds. But it is not only the question of finance that is raised. We are coming across severe problems of social exclusion of the elderly. However, with their

knowledge and experience senior citizens can contribute significantly to solving problems encountered in production and business processes and in the public sector. Their abilities are limited to some extent. Nevertheless, they still have plenty of energy and competence to work together with younger generations, albeit on an adjusted time schedule. The ageing of the population necessitates that retirement policies, pension systems and labour law be reconsidered; systems for the health and social care of senior citizens will also have to be evaluated. The key to the quality of life of elderly people lies in their activity. We need more flexible retirement schemes and simpler ways to combine part-time work and retirement. Legislation must not hinder the work of elderly people and must allow for flexible working hours and for a reasonable ratio between the salary attached to such employment and the pension. We expect organisational science to respond to demographic changes and focus more on creating jobs for the elderly while stressing the importance of the flexibility of employers and employees in terms of the type and location of jobs, the duration and the hours worked, as well as motivation and education. Important roles will also be played by employers, trade unions and non-governmental organizations or civil society, compelled to revise their operational concepts and to take account of changes in the demographic structure of society.

Key words: flexicurity, intergenerational solidarity, lifelong learning.

AUTHOR: Full Professor Mihael Brejc, Ph.D., graduated in 1975 from Sociology at the Faculty of Social Sciences, where he also obtained his MA (1983). He obtained his Ph.D. in organizational sciences at the Faculty of Organizational Sciences in Maribor in 1985. On 13 June 2001 he was elected a member of the European Parliament, where he is a member of the EPP-ED Group. After the last parliamentary elections in 2000, he was elected vice-president of the National Assembly of Slovenia. In 2003 he became an observer in the European Parliament. In 2000 he was appointed Minister of Labour, Family and Social Affairs. He was director of the Slovene Intelligence and Security Agency between 1990 and 1993.

V minulih štirih letih smo v Evropskem parlamentu v okviru rednega dela ali na konferencah ter v političnih in interparlamentarnih skupinah veliko časa namenili demografskim vprašanjem EU. Tudi Komisija, Odbor regij in razne druge evropske institucije v svojih dokumentih izražajo zaskrbljenost zaradi demografske strukture Evrope in oblikujejo pobude in predloge. Statistika je neizprosna in jasno kaže, da Evropejci živimo vse dlje, imamo pa manj otrok.

Leta 1900 je bila povprečna pričakovana življenjska doba v Evropi le 47 let, sto let kasneje je bila 77 let, do leta 2050 naj bi bila 81 let za moške in 86 let za ženske, na Japonskem pa celo 92 let. Globalno povprečje življenjske dobe je danes 63 let, delež starejših od 60. let bo leta 2050 okrog 20%, starejših od 80 let pa čez 10%. Povsem drugače je z rodnostjo.

V svetu je danes 29 držav, kjer je rodnost pod osnovno reprodukcijsko stopnjo, od tega jih je kar 12 v Evropi. Še leta 1960 je bila rodnost povprečno 2,1 otroka na žensko, danes pa je 1,5. Trenutno živi v EU 490 milijonov ljudi, leta 2050 pa naj bi število prebivalcev upadlo na 470 milijonov. Največjo rast prebivalstva naj bi imeli Luksemburg, Švedska, Nizozemska, kjer naj bi se do leta 2050 prebivalstvo povečalo celo za 20%, v Veliki Britaniji pa za 9%, podobno tudi v Franciji. Največje upadanje prebivalstva bodo imele Nemčija, Bolgarija, Romunija, Slovenija, Hrvaška in Češka, ki naj bi izgubile okrog 20% prebivalstva. V tem času, torej do

leta 2050, naj bi se prebivalstvo ZDA povečalo z 296 milijonov na 420 milijonov, v severni Afriki s 194 na 324 milijonov in v Turčiji s 73 na 101 milijon. Delež prebivalstva Evrope, ki znaša danes 21% prebivalstva sveta, bo leta 2050 znašal le še 7%.

Na drugi strani kontinuuma pa so starejši prebivalci Evrope. Kot sem že omenil, se delež starejših v vseh evropskih državah povečuje, kar je sicer dobro. Težava pa je v tem, da bo vse težje zagotavljati zadostna sredstva za pokojnine ter za socialno in zdravstveno varstvo. Čim dlje ljudje živimo, tem večje breme smo za proračun ter pokojninsko in zdravstveno blagajno. Pa ne gre le za finančna vprašanja.

Pri mnogih starejših delavcih in upokojevcih nastajajo psihične težave, občutek osamljenosti, zapuščenosti in nekoristnosti. Praktično povsod nastajajo težave pri zagotavljanju osebne pomoči starejšim ljudem, ne le ko gre za nego, ampak tudi tedaj, ko gre za preskrbo z osnovnimi dobrinami. Trgovine se selijo v velike nakupovalne centre na obrobju mest, v mestnih središčih in na podeželju je malo trgovin z blagom široke potrošnje. Tudi starejši ljudje vsak dan potrebujejo svežo hrano, časopise in drugo blago. Dostava, naročanje po internetu so dobre rešitve, ki pa ne pokrijejo starejše populacije v celoti, ampak le v manjšem delu. V marsikateri državi starejši ljudje ne morejo več skleniti naročniških pogodb za prenosni telefon, ne morejo najeti posojil, ne morejo se ukvarjati z nobeno dejavnostjo, ker so v pokoju, njihova mobilnost je omejena v poklicnem in splošnem pogledu. Srečujemo se s hudimi problemi socialne izključenosti starejših. Po drugi strani lahko starejši ljudje s svojim znanjem in izkušnjami bistveno pripomorejo pri reševanju težav, ki nastajajo v proizvodnih in poslovnih procesih ter javnem sektorju. Njihove zmožnosti so sicer delno omejene, še vedno pa imajo dovolj energije in sposobnosti, da bi v časovno prilagojenem obsegu sodelovali z mlajšimi generacijami. Kot pravi Spinoza: *»Vsak človek sicer razpolaga z vsemi človeškimi zmožnostmi, a mu kratka življenjska doba celo v najugodnejših razmerah ne dovoljuje, da bi jih uresničil. Človek je sam in hkrati povezan. Sam je, ker je edinstveno bitje, nikomur enak, ki se sebe zaveda kot ločenega bitja. Mora biti sam, ko mora presojati ali se odločati le z močjo svojega uma. A tega, da je sam, da ni povezan z ljudmi, ne more prenašati. Njegova sreča je odvisna od vzajemnosti, ki jo čuti s soljudmi, s preteklimi in prihodnjimi rodovi.«*

Prožno zaposlovanje je kompleksen pojem, ki zajema delovnopravne, organizacijske in psihosocialne vidike. Staranje prebivalstva zahteva ponoven premislek o politiki upokojevanja in pokojninskih sistemih, delovnopravni zakonodaji, potrebna bo evalvacija sistemov za zdravstveno in socialno oskrbo starejših državljanov. Do kje seže država s proračunom in kolikšen del bremena bodo nosili starejši ljudje, so vprašanja, na katera skuša vsaka država poiskati ustrezne odgovore. Trenutno kaže, da gre za neenačbo. Komisija, Svet in vlade držav članic pozivajo k medgeneracijski solidarnosti, kar je v redu, toda ne dovolj opredeljeno. Kaj to sploh pomeni? Da bodo mlajši morali zagotavljati vse večji del sredstev za starejše? Kaj pa bodo starejši dali v zameno? Morda je za koga to vprašanje heretično, vendar mladi upravičeno postavljajo vprašanje o vzdržnosti proračuna ter zdravstvene in pokojninske blagajne. Pripravljeni so na solidarnost, vendar pričakujejo, da bodo tudi starejši odigrali aktivnejšo vlogo.

Kdo so sploh starejši delavci ter starejši in stari ljudje. Odgovor ni enostaven, vendar nas v tej razpravi zanimajo zaposleni, ki se bodo upokojili v naslednjih desetih, petnajstih letih, ter vsi upokojevcji. Gre torej za osebe nad 50 let; eni so že upokojeni, drugi si pokoja ne želijo, tretji na to komaj čakajo. Pokoj vidijo kot nagrado za svoje dolgoletno delo in priložnost za

počitek in nekoliko udobnejše življenje, hkrati je prisoten strah pred staranjem in vsem, kar je s tem povezano. Pogosto lahko srečamo ljudi, ki so obsedeni s strahom pred starostjo že v rani mladosti. Mnogi so prepričani, da s pešanjem telesne moči slabi vsa njihova osebnost, tudi njihove čustvene in umske sile. Ta misel je samo predsodek, ki ga ni mogoče spodbiti z močnimi nasprotnimi dokazi. V naši kulturi se ta misel goji s poudarjanjem t. i. mladostnih lastnosti, kot so hitrost, prilagodljivost in telesna moč. V svetu, ki je bolj usmerjen k uspešnosti v tekmovanju, ne pa k razvijanju človekovega značaja, so te lastnosti res nujne. Toda mnogo primerov kaže, da človek s plodnim življenjem na starost ne shira. Nasprotno, umske in čustvene lastnosti, ki jih je razvil med plodnim življenjem, še naprej rastejo, kljub pojemanju telesnih moči.

Ključno spoznanje za kakovost življenja starejših je njihova dejavnost. Človek mora sprejeti odgovornost zase in se zavedati dejstva, da lahko najde svojemu življenju smisel samo z uporabo svojih sposobnosti. Dejavnost starejših mora biti skladna z njihovimi psihičnimi, fizičnimi in intelektualnimi sposobnostmi ter motivacijo, hkrati morajo biti primerne tudi družbene razmere in socialna klima, torej takšno okolje, v katerem lahko človek izrazi in uporabi svoje zmožnosti. Sodobna medicina je sposobna podaljšati življenje ljudi, ne more pa izboljšati kakovosti življenja v tem podaljškju.

Upokojitve ne more biti cilj, ker nedejavnost ne more biti cilj. Upokojitve je le priložnost za spremembo dejavnosti človeka. Ne glede na vrsto dela, ki ga je človek opravljal v delovni dobi, si ni mogoče zamišljati, da bi vsa leta po upokojitvi gledal TV, pil pivo in ležal na kavču. Človek je ustvarjen za neko dejavnost in tudi upokojenci potrebujejo neko dejavnost, ki je od primera do primera različna. Vnuki so za stare starše vse na tem svetu, niso pa dovolj.

Poklici, ki zahtevajo veliko fizične energije, človeka fizično izčrpajo, in na starost takega dela ni več sposoben opravljati. Fizični delavci in tisti, ki delajo v težkih delovnih pogojih, težko čakajo upokojitve. V strukturi poklicev današnjega časa pa je delež fizičnega dela vse manjši, tako da bi si drznil celo reči, da klasičen delavski razred počasi zapušča svetovni oder, na katerem je prevladoval več stoletij. Relativno zdravi starostniki lahko opravljajo zelo različna dela, ki morda niso tako atraktivna za mlajše ali njihov obseg ne zadošča za poln delovnik. Potrebujemo torej bolj prožne upokojitvene sheme in lažje kombiniranje krajšega delovnega časa in pokojnine. Dolgoročno lahko pričakujemo dvig upokojitvene starosti in realno zmanjševanje pokojnin, kajti upokojencev bo vse več in tudi zato je tako pomembno aktivno življenje starejših. Zakonodajca ne sme preprečevati dela starejših, omogočiti mora prožen delovni čas in razumno razmerje med plačo, ki iz tega razmerja izhaja, in pokojnino. Ker je starejših vse več, bi bilo morda smotrno izdelati katalog del, ki so še posebej primerna za starejše.

Če delimo zaposlene na fizične delavce, administracijo in strokovne oz. intelektualne poklice, bi za vsako od naštetih kategorij lahko našli neko obliko aktivnosti, upošteva je spol. V vsakem primeru bi delodajalec imel obveznost, da vsaj dve leti pred upokojitvijo zaposlenemu pove, kakšno delo bi v določenem obsegu še naprej lahko opravljal znotraj organizacije. Če zaposlenega ponudba zanima, je to dobro, sicer pa bi delodajalec te svoje specifične potrebe lahko zadovoljil iz drugih virov. Pogovor je obveznost delodajalca, zaposleni pa lahko ponudbo sprejme ali ne. Torej, prvi primer je delodajalec in neka oblika zaposlovanja pri njemu. Ta možnost deluje na zaposlenega pozitivno, kajti vidi, da delodajalec ceni njegovo delo, da ga še naprej potrebuje. Primeri: mojster kovinostrugar lahko občasno svetuje in pomaga mlajšim pri obdelavi kovin. Uslužbenec lahko s svojo rutino pokaže mlajšim, kako

je neko delo mogoče opraviti hitreje in na ugodnejši način za stranko. Profesor lahko opozori mlajšega učitelja na metodološke, didaktične in druge pomanjkljivosti v podajanju snovi itd. Skratka, v številnih poklicih bi bilo delo starejših v manjšem obsegu za podjetje ali zavod še naprej zelo koristno. S tem bi tudi preprečili izgubo specifičnih znanj, ki jih imajo odhajajoči delavci in ki jih ne morejo ali nočejo posredovati mlajšim. Če bi s strani delodajalca dobili ustrezno ponudbo, bi se znanje prenašalo iz roda v rod.

Druga oblika posredovanja dela je lahko informacijski center države, regije ali druge lokalne skupnosti, kjer se srečujeta ponudba in povpraševanje za občasna dela, primerna za upokojujence.

Tretja oblika so zavodi za poslovanje, borze dela in zasebne agencije, ki naj specializirajo svojo ponudbo v smeri potreb starejše populacije.

Četrta možnost je vseživljenjsko učenje, kjer moramo upoštevati dejansko stanje starejše populacije. V dokumentih Komisije, Sveta in Evropskega parlamenta se stalno poudarja pomen vseživljenjskega učenja, omenjajo se tudi težave delavcev z nizko izobrazbo. Po napovedih nekaterih specializiranih institucij (npr.: CEDEFOP) bodo delodajalci do leta 2015 odprli 12,5 milijona dodatnih delovnih mest za visoko izobražene kadre, za srednje in poklicno izobrazbo 9,5 milijona delovnih mest, število delovnih mest z nizko izobrazbo pa se bo v tem obdobju zmanjšalo za 8,5 milijona. Trenutno je v Evropi okrog 80 milijonov zaposlenih brez poklicne kvalifikacije.

Izobraževanje je pomembno, vendar bodimo realni. Najbrž ni modro nekoga s šibko izobrazbo, ki tudi sicer ni imel nobene želje po izobraževanju, siliti v neke izobraževalne programe, če ga res ne zanimajo. Tu mislim zlasti na programe za starejše brezposelne osebe, ki so večino svojega življenja delali pretežno fizična dela in niso vajeni učenja. Za fizično delo je potrebna fizična moč, ta pa z leti upada in je zato za te delavce treba poiskati lažja fizična dela le za nekaj ur na dan ali na teden, kot so dela v hortikulturi, umetni obrti, vzdrževanju objektov, recimo enostavna in lažja pleskarska dela, in podobno. Povsem drugače sprejemajo vseživljenjsko učenje osebe, ki so večino svojega delovnega obdobja opravljali pretežno umska dela. Njihova umska moč z leti ni upadla, ampak narasla in skupaj z izkušnostjo predstavlja pomemben vir znanja vse dotlej, dokler to dopuščajo fizične in mentalne moči. Zanje je še posebej primerna t. i. univerza za tretje življenjsko obdobje, ki ponuja izobraževanje, usposabljanje in razvijanje različnih posebnih znanj, tudi konjičkov.

Spominjam se tudi pogostih pripomb, češ da starejši delavci niso sposobno uporabljati novih tehnologij. Ko smo v Sloveniji pred tremi desetletji v upravne dejavnosti uvajali informacijsko tehnologijo, je res kakšen starejši uslužbenec dejal, da ga veseli, ker bo šel v pokoj in mu ne bo treba uporabljati računalnikov. Toda, zanimivo, kar velik delež uslužbencev srednjih let je bil prav trd oreh pri implementaciji novih tehnologij v upravne dejavnosti, v svoji dolgoletni praksi v javni upravi pa sem srečal mnogo starejše od mene, ki so odlično obvladali nove tehnologije, da ne rečem, da so bili pravi navdušenci. Bili so pomemben vir znanja mnogim mlajšim, ki se, najbrž zaradi drugih obveznosti, niso tako poglobili v področje uporabne informatike.

Vsaka nova tehnologija zahteva dodatno usposabljanje in delodajalcem se zdi škoda denarja za izobraževanje starejših. To ni korektno, kajti tehnologije se hitro spreminjajo, znanje hitro zastara in delodajalec, ki izobraževanju ne namenja zadostnih sredstev, tudi izobraževanju starejših, pozablja, da se znanje nalaga po plasteh, da z leti in izkušnjo zori

in bogati zaposlenega in delodajalca. Evropski svet je pred leti s prenovljeno lizbonsko strategijo še posebej poudaril pomen vseživljenjskega izobraževanja in obsodil diskriminacijo starejših delavcev na trgu dela in na delovnem mestu. Cilj lizbonske strategije je do leta 2010 na ravni EU doseči 70% zaposlenost vseh, ki so sposobni za delo, 50% zaposlenost starejših in 60% zaposlenost žensk.

Izdelati pa bi morali institucionalno in normativno podlago za podjetništvo starejših ali t. i. *silver economy*. Poznam kar nekaj podjetnikov, ki kljub visoki starosti še vedno hodijo na delo. Na vprašanje zakaj, je odgovor preprost: *ker to rad delam*. Tu se seveda srečujemo tudi s pritiski mlajših generacij, ki pričakujejo, da bodo starejši zapustili položaj. Ponekod se odločajo za starostno mejo, drugod ne, v obeh primerih pa je nekaj težav. Tam, kjer gre za starostno omejitve na osnovi notranjih pravil, lahko izgubijo zdravega, vrhunskega managerja, nekje drugje pa so potrebni mučni postopki »odstopanja« starejših, ki nikakor ne želijo zapustiti položaja. Lahko predvidevamo, da bodo najpomembnejše funkcije v rokah srednje generacije, starejši pa se bodo morali truditi in izobraževati, ne za to, da bi ohranili položaj, ampak zato, da bi ostali v igri.

Nekateri nadaljujejo s svojo dejavnostjo, ker nimajo naslednika. V enem od dokumentov, ki sem jih pripravljaj za svojo politično skupino v Evropskem parlamentu, sem predlagal, da bi državam članicam svetovali, naj oblikujejo ustrezne informacijske centre, kamor bi lastniki podjetij, ki nimajo naslednika, bi pa želeli, da se dejavnost nadaljuje, posredovali ustrezne podatke, mladi ljudje, ki bi se radi lotili podjetništva, pa bi tako imeli konkretno ponudbo in bi se prej in bolje znašli v že uveljavljeni dejavnosti. Informacijski center bi poskrbel zgolj za izmenjavo informacij med ponudniki dejavnosti in potencialnimi mladimi podjetniki, vse ostalo bi med seboj uredili zainteresirani strani. Nekaj podobnega bi lahko naredili tudi na področju kmetijstva, saj ta sektor opazno upada, za ohranjanje kmetijske proizvodnje na potrebni ravni pa bi potrebovali več mladih v tej dejavnosti.

Spremembe v strukturi prebivalstva niso le področje demografije, ampak tudi drugih znanstvenih disciplin. Od organizacijske znanosti pričakujemo, da se bo odzvala na demografske spremembe in se bolj posvetila oblikovanju dela za starejše osebe, pri čemer naj bi prišla do izraza prožnost delodajalcev in delojemalcev, ko gre za vrsto in lokacijo dela, trajanje in čas dela ter motiviranje in izobraževanje. Ne bo šlo zgolj za uveljavljanje taylorističnega maksimiranja z minimalizacijo, ampak tudi za optimiranje dela starejših. Pomembna bo tudi vloga delodajalcev, sindikatov in nevladnih organizacij oz. civilne družbe, ki bodo morali na novo premisliti svoje koncepte delovanja in upoštevati spremembe v demografski strukturi družbe. Starejša populacija ne bo več delala na klasičnih delovnih mestih, ampak bo prevzela igranje različnih vlog. S tem bo pokazala tudi pot eni največjih sprememb v delovnem življenju naslednjih generacij, ko ne bo več zaposlovanja na delovno mesto, ampak za področje dela in nato potovanje po tem in drugih področjih skozi celotno delovno življenje posameznika.

LITERATURA

Boucher, Wayne I. (1999). *Spinoza in English: A Bibliography from the Seventeenth Century to the Present*. 2nd ed. Bristol: Thoemmes Press.

Kontaktne informacije:

Prof. dr. Mihael Brejc

e-naslov: mihael.brejc@europarl.europa.eu