

Delovna aktivnost starostnika in upokojevanje

Splošno razširjeno je mnenje, da delovna sposobnost v poznih srednjih letih popušča, vendar to ni z ničimer dokazano. Res pa je, da se starejši delavci v povprečju slabše odrežejo kakor mlajši predvsem pri delih, ki zahtevajo veliko hitrost, dolgotrajno zbranost, pozornost za podrobnosti, hitro prilagajanje in izjemne telesne napore, a jih prekašajo v poklicih, ki zahtevajo znanje, natančnost in preišljenost.

Če hočemo doživeti visoko starost in če hočemo biti zdravi, moramo spoznati sposobnosti lastnega prilagajanja in moramo svoje adaptacijske sposobnosti pravilno razvijati. Razvijanje našega prilagajanja bi moralo biti vedno v napredku, v splošno zadovoljstvo in zagotovitev večjega uveljavljanja lastne osebnosti in povečanja lastne aktivnosti. S povečanjem tega delokroga, radia in amplitude življenja se nam poveča tudi vsebina življenja, notranja sla po ustvarjalnosti in s tem tudi smisel za intenzivnejše in daljše življenje.

AVTOR:

*prim., prof. dr. Marjan Bilban,
dr. med.*

ZVD Zavod za varstvo pri delu,
Chengdujska cesta 25, Ljubljana
UL MF Katedra za javno zdravje,
Zaloška cesta 4, Ljubljana;
marjan.bilban@zvd.si



Delovna uspešnost - delovna sposobnost

Vedno znova slišimo, da dosežejo ljudje od 30. do 45. leta starosti vrhunec poklicne sposobnosti in dejavnosti. Nekateri strokovnjaki delijo poklicne sposobnosti na tri obdobja: obdobje poklicnega oblikovanja in rasti (od 18. do 44. leta), obdobje ohranitve (od 45. do 64. leta) in obdobje upada (po 65. letu).

Z leti pa motnje v poklicnem delu ne naraščajo, ampak trajajo ves čas od 25. do 65. leta in se ne razlikujejo v pogostosti, morda se le spreminjajo. Če vzamemo za primer konflikte na delovnem mestu. Medtem ko so v drugem ali tretjem življenjskem desetletju v ospredju izbor poklica, prilagajanje na delo in delovno okolje (pri čemer je eden glavnih virov za konflikte razhajanje med pri

Osrednja tema



čakovani v poklicu in dejansko delovno situacijo), prevladujejo v četrtem in petem desetletju življenja problemi napredovanja. Pri starejših sproža konflikte predvsem zavest o dokončnosti poklicne situacije. Poleg tega imajo starejši delavci bolj pogoste konflikte z nadrejenimi, saj jih doživljajo kot ljudi, ki jim hočejo soliti pamet in se po nepotrebnem vmešavajo v njihovo delo. Prav tako se ne ujamejo z mlajšimi sodelavci, ki jim ne zaupajo ali pa se počutijo ogrožene.

Splošno razširjeno je mnenje, da delovna sposobnost v poznih srednjih letih popušča, vendar to ni z ničimer dokazano. Res se veliko delavcev predčasno upokoji, a predvsem zaradi neustreznih delovnih razmer, bolezni, ki so posledica nezdravega načina življenja, doseženega standarda, ko se jim ni treba več pehati v službi, in podobnega, le v manjši meri pa zato, ker jim je zaradi normalnih procesov staranja opešala delovna sposobnost. Večina raziskav o storilnosti ni pokazala njenega upada z leti življenja. V raziskavi, kjer so primerjali skupino delavcev, ki so bili stari med 40 in 45 let, s skupino delavcev, starih od 60 do 65 let, je bila storilnost, ki so jo merili s številom izdelanih kosov nekega izdelka in odšteli izmeček, v obeh skupinah enaka. Podobne rezultate so dobili tudi v drugih raziskavah: pri vrtalcih, šiviljah ... Pri tem se je pokazalo, da je storilnost izku-

	Do 19 let	20 44 let	45 64 let	> 65 let
Primeri	194	20846	10012	13
Dnevi	3898	666841	440205	346
% BD	0,30	0,34	0,40	0,09
IF	5,39	3,83	3,34	1,22
IT	20,09	31,99	43,97	26,62
IO	1,08	1,22	1,47	0,32

Tabela 1: Indeksi bolniškega dopusta (BD) zaradi poškodb pri delu v letu 2006 po starostnih skupinah, vir: IVZ RS

šenih delavcev ne glede na starost približno enaka, da izkušeni starejši delavci v vsem prekašajo manj izkušene mlajše delavce in da so neizkušeni mlajši delavci po storilnosti nekoliko boljši od neizkušenih starejših delavcev. Res je, da se starejši delavci v povprečju slabše odrežejo kakor mlajši predvsem pri delih, ki zahtevajo veliko hitrost, dolgotrajno zbranost, pozornost za podrobnosti, hitro prilagajanje in izjemne telesne napore, a jih prekašajo v poklicih, ki zahtevajo znanje, natančnost in premišljenost. Nekateri raziskave kažejo celo na povečanje storilnosti z leti življenja. Toda tudi raziskave, ki kažejo določen upad po 45. letu življenja, ugotavljajo, da je storilnost starejših delavcev še vedno večja od storilnosti delavcev med 18. in 25. letom.

Poleg tega raziskovalci izrecno poudarjajo, da morebiten upad storilnosti v nekem življenjskem obdobju ni preprosto znamenje staranja. Storilnost bolj upada v slabih delovnih razmerah (veliko prahu, hud ropot, vročina) in ob slabih odnosih pri delu. Če odpravimo te in druge motnje, se lahko storilnost zvišuje vse do poznih let.

Posebno v industrijskih delovnih razmerah zelo pogosto očitajo starejšim, da niso več kos težjemu telesnemu delu. Tudi to ne drži povsem. Raziskave so sicer nedvoumno pokazale, da doseže človek vrhunec svoje telesne

moči med 23. in 27. letom, potem pa moč postopno upada. Hkrati pa iz teh raziskav razberemo, da znaša povprečna moč med 53. in 68. letom še vedno 84 % nekdanje moči. Pri tem je treba upoštevati, da v naših razmerah težko delo ne zahteva maksimalnega telesnega napora, temveč v najslabšem primeru le 50 odstotkov tega. Drugače je pri najtežjih delih, posebno če jih je treba opraviti pod časovnim pritiskom ali v zapletenih delovnih okoliščinah, ki zahtevajo veliko pozornosti in hitrih reakcij. Nasploh zmorejo starejši delavci tudi lažja dela, ki zahtevajo trajno moč, teže pa dela z neenakomerno obremenjenostjo in z veliko "potisne" moči.

Eden najobičajnejših razlogov za zapostavljanje starejših delavcev je tudi predsodek o večji nagnjenosti k nesrečam pri delu. Raziskave kažejo nasprotno. Tako je v industriji in rudarstvu najmanj nesreč v starostni skupini med 40. in 54. letom. Študija o več deset tisoč delavcih v lahki in težki industriji v ZDA je pokazala, da je največ nesreč pri mlajših delavcih, posebno pri tistih do 21. leta starosti (delavci med 40. in 54. letom imajo dve tretjini toliko nesreč kot delavci do 21. leta in 70 % toliko kot delavci med 21. in 30. letom). Delavci nad 60. letom imajo sicer nekoliko več nesreč, vendar še vedno manj kot tisti do 21. leta, in približno toliko kot tisti med 21. in 30.



letom starosti. Glavni vzrok nesreč pri mlajših delavcih so premajhna previdnost, neizkušennost in privlačnost tveganja, pri starejših pa predvsem nepazljivost in brezbriznost, ki nastaneta zaradi navade. Starejši delavci na zapletenih strojih npr. manj pazijo na kontrolna stikala in instrumente in se bolj zanašajo na lastne izkušnje.

Raziskave ne potrjujejo splošno razširjenega mnenja, da so starejši delavci ali uslužbenci večkrat bolni kakor mlajši. Vse kaže, da so mlajši večkrat odsotni, vendar za krajši čas kakor starejši. Daljši izostanki pri starejših so najbolj pogosti po 55. letu starosti. Medtem ko ostanejo mlajši doma že ob najmanjših boleznih, ki jih večkrat celo sami zakrivijo z neresnim odnosom do svojega zdravja, ostanejo starejši doma šele ob resnejših boleznih in na svoje zdravje pazijo bolj kakor mlajši. Če seštejemo le dneve, ko mlajši in starejši delavci izostanejo od dela, vidimo, da med njimi ni nikakršnih razlik. Kažejo pa se razlike med uslužbenci in delavci, saj so slednji bolj pogosto in dalj časa na bolniškem dopustu. Obsežne študije so pokazale, da zaradi bolezni najmanj izostajajo od dela delavci, ki so stari od 45 do 55 let, delavci pod 35. letom pa najbolj pogosto. Tudi med delavci, katerih izostanki so močno nad povprečjem, je večina mlajših od 45 let.

Starejši delavci pogosto izostanejo od dela zaradi sporov na delovnem mestu, občutka, da jih ne upoštevajo, zapostavljajo in podobnega. Nasprotno pa občut-

	Do 19 let	20 44 let	45 64 let	> 65 let
Primeri	2010	477760	215233	271
Dnevi	20290	7040385	5954341	11670
% BD	1,54	3,54	5,44	³
IF	55,86	87,74	71,73	25,40
IT	10,09	14,74	27,66	43,06
IO	5,64	12,93	19,84	10,94

Tabela 2: Indeksi celotnega bolniškega dopusta (BD) v letu 2006 po starostnih skupinah, vir: IVZ RS

ki odgovornosti, možnosti sodločanja, možnost napredovanja, plačilo po delu, dobri odnosi med nadrejenimi in podrejenimi ter med sodelavci in občutek skupinske pripadnosti zelo zmanjšujejo odsotnost delavcev z dela.

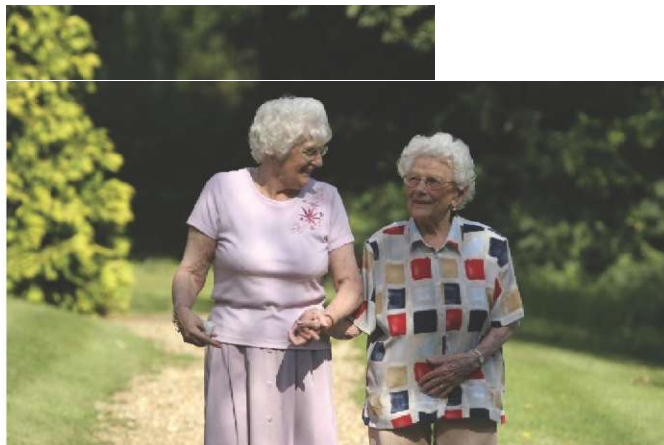
Z leti življenja se zadovoljstvo s poklicem premočrtno dviga. Medtem ko je v starosti od 21 do 30 let s svojim poklicem zadovoljnih 40 % delavcev, jih je v starosti od 61 do 70 let zadovoljnih 65 %. Zadovoljstvo s poklicem se odraža tudi v fluktuaciji (pogostosti menjave delovnega mesta). V povprečju se starejši delavci bolj držijo svojega delovnega mesta kakor mlajši. Strokovnjaki menijo, da si ljudje najbolj želijo spremeniti poklic in delovno mesto pred 35. letom, najmanj pa po 50. letu življenja. Prav tako ugotavljajo, da imajo

starejši delavci boljši odnos do delovne organizacije, v kateri delajo, saj imajo bolj razvit občutek odgovornosti in večjo skrb za razvoj podjetja. Najslabši odnos do podjetja imajo v povprečju delavci med 20 in 29 let, najboljšega pa delavci po 50. letu starosti.

Opustitev poklica in upokojitve je po mnenju nekaterih tudi mejnik, ko se začne starost v ožjem pomenu besede. Upokojitvi pripisujemo najrazličnejše slabosti, saj govorimo o "upokojitvenem šoku", o "socialni smrti ob upokojitvi" in podobnem.

Kako starostnik sprejme telesne in duševne spremembe, je odvisno od njegove osebnosti in od okolja, v katerem živi. Posameznik, ki ve, da mu z leti upada energija, vendar je kljub temu lahko vključen v okolje, se bo lažje prilagodil

Osrednja tema



slabšemu fizičnemu in zdravstvenemu stanju. Starostnik, ki se je sposoben odzvati na notranje in zunanje pritiske tako, da spremeni svoje cilje, se bo tudi "zdravo" odzval na starostne spremembe. Slabše zdravje ali bolezenske težave, kadar že pride do njih, človeku ne smejo ogroziti njegovega zaupanja vase in njegove predstave o lastni vrednosti. Ohranitev volje in pripravljenost za dejavnosti, ki jih zdravstveno stanje dopušča, sta zelo pomembni. Fizične sposobnosti in funkcije večine organskih sistemov so na začetku odrasle dobe od 4- do 10-krat nad potrebnim minimumom za vzdrževanje življenja. Od 20. do 30. leta starosti večina teh funkcij začne upadati. Zmanjševanje funkcij je postopno in do 50. leta starosti je ohranjeno več kot 80 % funkcij, tako da se upad pri zdravih ljudeh opaža šele pri večjih naporih. Seveda pa bolezni in druge prizadetosti lahko začasno ali trajno pomembno porušijo to postopnost in intenziteto. Z druge strani pa aktivnosti (vaje) izboljšujejo tako fizične kot psihične funkcije. Strokovnjaki menijo, da je človekovo obnašanje odvisno od osebnosti in okolice. S tem je zelo poudarjen vpliv okolice na človekovo, na zdravje pa vzajemno vplivajo tudi družinske, strokovne in druge družbene prilike.

Človek v teh okoliščinah ni le pasivna "žrtev", ampak ima s svojim svobodnim izborom vedno tudi možnosti vplivanja. Osnovno pravilo, ki izhaja iz proučevanja rasti in razvoja v zreli dobi, je, da večje zdravstveno tveganje predstavlja človekova "odpoved" zaradi premajhne uporabe svojih možnosti kot pa iztrošenje zaradi prevelike uporabe (obremenitve). Gre za izbor "uporabljam, ali pa boš izgubil zmogljivost". To velja za telesne in duševne sposobnosti in tudi za družbene aktivnosti. S tem izborom izbiramo tudi bodočnost, saj tisto, kar je naučeno, obdržimo tudi v starosti. Intelektualne aktivnosti in kontakti z drugimi ljudmi izboljšujejo in vzdržujejo duševno svežino. Zmerna fizična aktivnost izboljšuje in vzdržuje telesno in psihično zmogljivost. "Preventiva" starosti se začne v mladosti, najpozneje v srednji življenjski dobi. Pristop je integralen: skladen razvoj somatskih, duševnih in družbenih sposobnosti. S somatskega stališča je v preventivi pomembno sprejemati tveganja, ki lahko povzročijo bolezen, zgodaj odkrivati in primerno zdraviti bolezen. Splošne higienske aktivnosti, ustrezna prehrana (vse manjša energetska vrednost obroka), ustrezno in prilagojeno stanovanje, ustrezna in prilagojena športna aktivnost,

preventiva nezgod prav tako spadajo v to skupino aktivnosti. Poleg številnih fizioloških in patofizioloških lastnosti, ki se javljajo v starosti, je za starejšo generacijo značilno tudi, da ima izrazito slabšo kvalifikacijsko strukturo. Zato ni čudno, da imajo poleg dejanskih fizičnih omejitev starejše osebe večje težave v iskanju ustreznih delovnih mest, še posebej pri reorganizaciji podjetij, uvajanju novih tehnoloških procesov itn. Zato predstavljajo starejši delavci problem organizatorjem v delovnem procesu. Vse več je pozitivnih rešitev o daljši aktivaciji starejših in koriščenju njihove ustvarjalnosti, kar je pozitivno ocenjeno tako s humanega kot socialno-ekonomskega stališča.

Fiziološka in degenerativna starost

Ločimo lahko fiziološko in degenerativno - to je zdravo in bolno starost. S patološko starostjo opravičujemo intenzivnejše fiziološke procese staranja, povzročene z življenjskimi in delovnimi razmerami, konstitucijo, infekcijami in podobnim. To vrsto starosti lahko upočasnimo s številnimi preventivnimi ukrepi. Vpliv okolja, dela in življenja vpliva tudi na staranje; lahko ga poslabša in dovede do zmanjševanja delazmožnosti. Degenerativne težave



lahko srečamo v vsaki življenjski dobi, običajno pa se začenejo v tretjem desetletju, z morbidnimi manifestacijami pa se pogosteje izražajo po šesti dekadi življenja. Pojav in potek staranja je odvisen od življenjskih razmer vse od otroštva dalje, ukvarjanja s športom, prehrane in drugih socialno-ekonomskih dejavnikov, klimatskih pogojev, telesnih lastnosti, ki so deloma prirojene, poklica in dela itn.

Spremembe na prebavnem traktu niso značilne za starostnike. Pride do atrofije želodčne sluznice, zmanjšanja izločanja želodčne soka, kar vpliva na prebavo in črevesne infekcije. To povezujejo z deficitom železa, slabokrvnostjo, slabšanjem apetita, vse pogostejši pa so tudi karcinomi prebavil.

Katabolični procesi so v odnosu na anabolične vse močnejši. To vpliva tudi na zmanjševanje imunobiološke moči v organizmu, pogostejše in daljše obolenje. Pogost je zmanjšan tonus želodčno-črevesnega mišičja, atrofija slinavke (pogostejši pojav diabetesa), jeter in drugih organov.

Tudi ledvična obolenja so s staranjem vse pogostejša, nagibajo h kroničnosti s posledičnim povišanim tlakom, pri moških pa jih spremlja tudi povečana prostata, ki otežuje mokrenje. Še posebej so obremenjeni delavci, ki so pri delu uporabljali soli težkih kovin, organska topila (klorirani ogljikovodiki), anilinom.

Med starostniki prihaja do izrazitih psihičnih sprememb. Posebno

pogosto prihaja do involucijske melanholije, delirantne psihoze ali Alzheimerjeve bolezni, ki pa so mnogo redkejši kot pojav starostne nestrpnosti, prepirljivosti, preobčutljivosti in blagih paranooidnih idej, ki jih odkrivamo dokaj pogosto in so lahko tudi v delovnem kolektivu vir mnogih težav. Prave psihoze, parafrenije, konfuzna in delirantna stanja kot tudi senilna demenca se pojavljajo običajno šele po 60. ali 70. letu starosti, pri nekaterih pa nikoli oz. ne pridejo do izraza.

Pri starostnikih pogosto prihaja do motenj prekrvavitve, kar ima lahko za posledico vrtooglavice in omejitvev pri delih z velikim tveganjem za poškodbe. Pri velikem deležu starejših prihaja do pešanja moči in pojava potrebe po umiku. Inicijativa, originalnost in smisel za humor odpadejo, le s težavo se sprejemajo novi vtisi in ideje. Pride do duševne utrujenosti, slabšega spomina imen, anekdot in mešanja pojmov. Težko se sklepajo nova prijateljstva, povečuje se sebičnost in egocentričnost.

Poleg morbidnih manifestacij, ki se pripisujejo starim osebam, moramo misliti tudi na pozitivne strani, s katerimi pogosto odstranimo ali vsaj znatno zmanjšamo mnoge morbidne telesne manifestacije. Tu se predvsem misli na

delovne izkušnje, navede, na občutek odgovornosti in točnosti pri delu, običajno redkejši izostanke iz dela, redkejši zapuščenje delovnega mesta, neupravičeno odhajanje in relativno

redkejši poškodovanje.

Pozitivnosti pri starostnikih lahko združimo v naslednje točke:

- sposobnost vztrajanja pri delu, ki zahteva visoko stopnjo natančnosti;
- izkušnje, ki kompenzirajo nekatere negativne aspekte;
- odgovornost;
- majhna fluktuacija;
- redki kratkotrajni absentizmi.

Najpomembnejše negativnosti pri starostnikih pa so:

- zmanjšana sposobnost konstantne večje hitrosti dela;
- zmanjšana sposobnost memoriranja in kombinacije novih informacij;
- več časa za učenje novih metod dela;
- slabi vid na bližino in adaptacija na temo;
- zmanjšanje maksimalne fizične delovne kapacitete.

Najpogosteje se kot problem pri zaposlovanju starostnikov pojavljajo:

- pospešitev mnogih procesov dela;
- zmanjšanje učinkovite delovne moči v določenih panogah in delih;
- integracija določenih operacij in njihovo pretvarjanje v krajše in hitrejše;

Osrednja tema

- vse večje število polavtomatskih del, ki zahtevajo povečan mentalni pritisk pri starih delavcih;
- slabša organizacija dela, da se ritem dela in odmorov določa glede na zdrave in popolnoma delazmožne delavce;
- običaj, da so lažja dela rezervirana za rehabilitirane mlade delavce.

Kljub temu so delavne izkušnje, znanje in veščine vodenja močni pozitivni dejavniki. Star delavec se upira premeščanju z mesta na mesto, prav tako je tudi že predhodno psihološko frustriran kot iskalec nove zaposlitve, še posebej če menja tudi tehnološki proces oziroma če delovno mesto zahteva novo učenje.

Več problemov je tudi pri delavcih, ki imajo zelo naporno delo in kjer se zahteva daljši trening. Posebno so prizadeti nekvalificirani ali polkvalificirani (ker imajo manj znanja, marsikdaj tudi manjše sposobnosti, ker je teh del vse manj, ker so manj fleksibilni, velikokrat pa tudi bolj izčrpani, bolehnii, živijo v slabših socialnih razmerah ...).

Pri proučevanju narave dela in pogojev delovnega okolja moramo poleg proučevanja fizičnega napora, hitrosti in ritma dela vzeti v obzir tudi stopnjo kompleksnosti dela (še posebej če gre za novo delo) in stopnjo nevarnosti (tveganja) za nezgode ali poškodbe v povezavi z že okvarjenim zdravjem oziroma prizadetostjo posameznih organov ali organskih sistemov. Prek 90 % ljudi, starih od 60 do 80 let, lahko izko-



ristimo za določena dela, predvsem za sedeča dela v pisarnah, lahka manuelna dela, ki ne zahtevajo dolge stoje ali vzpenjanja, in vsa druga dela, ki ne zahtevajo večje mišične moči. Primerna so delovna mesta, ki ne zahtevajo dobrega vida in sluha, vožnje motornih vozil in specialnih kvalifikacij, kjer ne bodo izpostavljeni hujši zaprašeniosti, škodljivim snovem, kjer lahko delajo pretežno sede, kjer imajo v večji meri zagotovljeno varnost pri delu in kjer sta ritem in intenzivnost prilagojena njihovim sposobnostim. Za še starejše so primerna dela v nadzorstvu, instruktazi, kontroli, za nekvalificirane delavce pa predvsem razna čuvajska in vratarska dela, enostavnejše čiščenje prostorov itn.

Če je le mogoče, je bolje, da z delom ne prenehajo. V mnogih ustaljenih poklicih, kot so računovodstvo, zdravstvo in pravo, je možno nadaljevati z delom v svetovalni službi. V poslovnih poklicih in trgovini pa je to morda težje, ker se na teh področjih večinoma dela timsko. Raziskave kažejo, da je tistim, ki nadaljujejo delo ali ga le omejijo in intelektualno prispevajo kot svetovalci, svetniki ali višji izvršilni organi, uspelo ohraniti več duhovne sve-

žine in da živijo dlje od tistih, ki so po upokojitvi prenehala z vso duševno dejavnostjo. Z ohranjeno dejavnostjo možganov ohranjamo tudi dejavnost telesa.

Še težje je zaposlovanje starejših žensk, ki (ob deficitarnosti izobrazbe) še težje dobijo ustrezno zaposlitev, pa tudi njihovo prilagajanje novim zahtevam je običajno težje.

Marsikateri starejši se ne strinjajo s tem, da bi morali oblikovati delovna mesta prav zanje, saj menijo, da to ni potrebno oz. da je to celo podcenjujoče in da starejši s kombinacijo veščin, znanj, odgovornosti, osebnih sposobnosti in emocionalne prilagodljivosti kompenzirajo vse tisto, v čemer jih mladi prekašajo, in da tako lahko povsem enakopravno zasedajo enaka dela kot mladi. Prav zaradi tega moramo pri reševanju zaposlovanja starejših pristopati vedno strogo individualno - od primera do primera ter zahtev in tveganj delovnega okolja. Zato je predvsem zaželeno, da starejši delavec ostane na svojem delovnem mestu in da se



poskuša delovno okolje z različnimi ergonomskimi ukrepi prilagoditi njegovim morebitnim pomanjkljivostim bodisi z zmanjšanjem ritma in tempa dela (avtomatizacija, mehanizacija - ostaja le nadzor nad delom stroja), skrajševanjem delovnega časa, uvajanjem "mikro pavz" (aktivni odmor) itn. Še posebej je vprašljiva zaposlitev starostnika v krogu samih mladih delavcev, katerih tempu dela ne more slediti. Problematično je, če starega delavca, ker ne sledi tempu mladih, premestimo na zapostavljeno ali slabše plačano delovno mesto (ob tem bo imel občutek odrinjenosti, zavrženosti, nepotrebnosti itn.), kar se lahko konča tudi z dolgimi bolniškimi odsotnostmi ali begom v invalidnost. Starejši potrebujejo tudi več vaje in profesionalnega treninga, preden bodo samostojno začeli z delom, potrebni sta tudi ustrezna orientacija in selekcija.

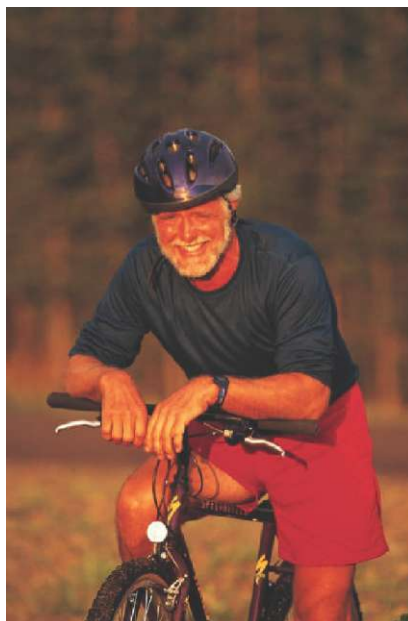
Problemi upokojevanja

Z opustitvijo poklica so povezani številni psihološki in socialni problemi. Upokojitev pomeni več kot le opustitev bolj ali manj cenjenega dela. Med drugim pomeni tudi novo socialno vlogo, torej drugačen način vedenja, preoblikovanje dnevnega reda in odnosov do ljudi, še zlasti v ožjem družinskem krogu, spremembo in premik interesov od dela k dejavnostim v prostem času, spremembo pričakovanj in zahtev, npr. zaradi slabših dohodkov itd. Upokojitev tako ljudem nalaga zelo zahtevne naloge, katerih rešitev je odvisna od številnih dejavnikov.



S starostjo se stališče do upokojitve spreminja. Raziskave kažejo, da se zaposleni ljudje pet do deset let pred upokojitvijo veselijo misli, da jim ne bo več treba hoditi v službo in da bodo doma delali, kar bodo želeli. A ko se čas upokojitve bliža, začnejo nanjo gledati drugače. Takoj po upokojitvi je stališče do življenja, ki je še pred njimi, najbolj črno obarvano in se izboljša šele nekaj let pozneje.

V neki domači raziskavi je 64 % anketiranih pred upokojitvijo izjavilo, da bi bili pripravljene delati, dokler bodo imeli moči. Na vprašanje, kako se počutijo ob misli, da bodo kmalu nehali delati, jih je 65 % odgovorilo, da jih ta misel bega in se s tem ne morejo sprijazniti, 7 % jih je odgovorilo,



da se tega vesele, 15 % anketiranih pa o tem ni razmišljalo. Ko so jih raziskovalci vprašali, kaj jih bo najbolj veselilo, ko bodo nehali delati, so dobili dokaj žalostno podobo. Kar 64 % odstotkov vprašanih meni, da jih ne bo prav nič veselilo, 11 % se veseli počitka, 16 % pa o tem ni razmišljalo. Le 1 % vprašanih je izjavil, da se veselijo prostega časa. Pri tem se je pokazalo tudi, da misel na upokojitev bolj plaši moške kot ženske.

Želja po upokojitvi in pogled nanjo pa sta povezana z različnimi drugimi dejavniki. Delavci se raje upokojijo, težje čakajo upokojitev in se je bolj veselijo kot uslužbenci. Tudi sicer opazamo zvezo med telesnimi napori pri delu, zdravjem in željo po zgodnji upokojitvi. Podatki iz neke tekstilne tovarne kažejo, da več kot polovica delavk po 50. letu starosti zaradi izčrpanosti ni sposobna za svoje delo in si želi le še upokojitve. Neka druga raziskava je pokazala, da si 50 % naših industrijskih delavcev želi v pokoj s 60. letom starosti in bi se celo zadovoljilo z nižjimi osebnimi dohodki.

Pomemben vpliv na to ima tudi velikost delovne organizacije. Ljudje raje delajo v manjših podjetjih, kjer se je med sodelavci razvil večji občutek pripadnosti. Posebno negativno gledajo na upokojitev ljudje, ki so malo pred njo dosegli vrhunec svoje poklicne kariere.

Pomemben vidik je tudi zadovoljstvo z delom. Tisti, ki mu delo pomaga izraziti ustvarjalnost in mu krepi pomembne stike z drugimi

Osrednja tema

mi ljudmi ali pa mu daje občutek veljave in pomena, teže zapusti delo kot človek, ki mu je delo v muko in trpljenje. Zato ljudje z visoko izobrazbo manj pozitivno ocenjujejo upokojitev kot npr. nekvalificirani delavci. Te razlike vidimo, če vprašamo ljudi pred upokojitvijo, kaj bodo najbolj pogrešali. 70 % delavcev z nižjo izobrazbo ne bo pogrešalo ničesar, ostalih 30 % pa predvsem ljudi, s katerimi so delali, in denar. Doživljanje ljudi z visoko izobrazbo je drugačno. Kar 66 % med njimi bo pogrešalo občutek koristnosti, ostali pa delo in sodelavce. Povsem obratno je pozneje v pokoju. Tisti z višjo izobrazbo se znajdejo lažje kakor manj izobraženi.

Starostna diskriminacija

Diskriminacija na splošno pomeni različno obravnavanje, zapostavljanje, neenakopravnost, priznavanje manjših ali večjih pravic in ugodnosti nekaterim skupinam ljudi v primerjavi z drugimi. Pri opredelitvi diskriminacije na trgu dela je zelo pomembno ugotoviti, katero nesorazmerje lahko obravnavamo kot objektivno upravičeno in katerega ne. (Za poklicnega voznika, na primer, je pomembno, da ima sposobnost barvnega vida. Če je nekdo nima in se zato ne more zaposliti kot poklicni voznik, tega ne imenujemo diskriminacija.) O diskriminaciji na trgu torej govorimo, ko so sicer enako produktivni posamezniki obravnavani različno, glede na pripadnost demografski skupini. V Mednarodni organizaciji dela so sprejeli precej dokumentov, ki obravnavajo diskriminacijo, med



katerimi sta najpomembnejša konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1985, ter istoimensko priporočilo št. 111. Po tej konvenciji je diskriminacija vsako razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali postopek pri zaposlovanju ali poklicih.

Diskriminacijo na trgu dela lahko razdelimo v štiri skupine:

1. diskriminacija plač (razlike v plačah ne temeljijo na razlikah v produktivnosti, ampak na drugih dejavnikih);

2. diskriminacija pri zaposlovanju (kaže se v dejstvu, da nosi ena



skupina ljudi nesorazmerno visok delež brezposelnosti);

3. poklicna diskriminacija ali segregacija (ljudem, ki pripadajo določeni skupini, je onemogočeno zaposlovanje v določenih poklicih, čeprav imajo primerno izobrazbo; tako se lahko zaposlujejo le v slabše plačanih poklicih, četudi so zanje preveč kvalificirani);

4. diskriminacija kapitala (pojavi se, kadar ima določena skupina manj možnosti za zviševanje produktivnosti, kot je na primer formalno izobraževanje).

Prve tri kategorije označimo kot tekočo ali neposredno diskriminacijo, zadnja pa je imenovana pretekla ali posredna diskriminacija.

V Sloveniji je poleg diskriminacije žensk najpogostejša oblika podrejenega položaja na trgu starostna diskriminacija. Ponavadi se pojavi v treh oblikah:

- zavrnitev kandidatov pri zaposlovanju zgolj zaradi njihove starosti, torej ne glede na ostale značilnosti (diskriminacija pri zaposlovanju),

- zanemarjanje pri napredovanju, izpopolnjevanju in dodatnem izobraževanju (diskriminacija kapitala) in

- odpuščanje (prej odpustijo tiste, ki so v "nezaželeni" starostni skupini).

Kot vidimo, se pri starostni diskriminaciji pojavljata predvsem dve izmed prej naštetih štirih skupin, kajti poklicne segregacije in diskriminacije plač je v tem primeru manj. Vse naštetje oblike pa posredno ali celo neposredno vodijo v brezposelnost starejših oseb.

Ko govorimo o diskriminaciji sta



rejših, si mogoče predstavljamo "starčke", vendar v Sloveniji velja za starejšo že oseba med petinštiridesetim in petinpetdesetim letom starosti! V 201. členu zakona o delovnih razmerjih pa so opredeljeni kot ljudje, starejši od 55 let, in so upravičeni posebnega varstva, ki vključuje možnost opravljanja dela s skrajšanim delovnim časom ter omejitev nadur in nočnega dela. A to ne pomeni, da se s težavami na trgu dela ne srečujejo tudi mlajši ljudje (nad 40 let).

Razlogi za diskriminacijo

Na splošno podjetja dajejo prednost delavcem, ki bodo lahko dalj časa delali, kajti najmanjše zaposlenih stane, dobiček se povrne



dolgoročno. Najlažje pa razloge za težave pri zaposlovanju starejših strnemo v tri sklope.

1. Razlogi in težave pri delodajalcih in zaposlenih:

- raven plač je odvisna od dolžine delovne dobe - starejši delavci so v povprečju bolje plačani, zato delodajalca več stanejo;
- področje zakonodaje o varovanju starejših delavcev je slabo urejeno, zato so starejši delavci pogosteje odpuščeni zaradi reorganizacije podjetja;
- organizacija na trgu dela - sindikati si premalo prizadevajo za pravice starejših zaposlenih in starejših brezposelnih;
- trg dela - zagotavljanje fleksibilnosti;
- politika usposabljanja - včasih se starejši iskalci zaposlitve niso pripravljeno dodatno izobraževati, pogosteje pa so iz izobraževalnega procesa izključeni.

2. Razlogi in težave v javnih zavodih in iskalci zaposlitve:

- vpliv političnih sprememb na trg dela - zamenjava vladajoče stranke lahko potisne v ozadje nekatere ciljne skupine (npr. starejši brezposelni), ki se jim namenja več pozornosti, kar se tiče brezposelnosti;
- omejevanje finančnih sredstev za programe zaposlovanja in posledično manj pomoči tudi sta-

rejšim brezposelnim;

- spremembe stališč delodajalcev: treba jih je ozaveščati, izpostavljati prednosti starejših delavcev;
- psihološke težave starejših iskalcev zaposlitve, kot so nizka samozavest, negativna samopodoba, pomanjkanje socialnih stikov, izguba delovnih navad;
- težave javnih zavodov za zaposlovanje - svetovalci nimajo dovolj časa, da bi se posebej posvetili starejšim iskalcem zaposlitve.

3. Razlogi in težave, ki izhajajo iz družbene klime in delovanja institucij:

- diskriminacija starejših delavcev in starejših brezposelnih (nekatera podjetja in panoge nočejo starejših delavcev);
- vidnost učinkov v daljšem obdobju (prizadevanja, spremembe in programi zahtevajo določen čas za izvedbo in uveljavitev v širši družbi);
- nujnost spreminjanja stališč (zaposlovanje starejših mora podpirati celotna družba).

Pomemben dejavnik je tudi prestrukturiranje gospodarstva. V starih industrijskih dejavnostih je bilo zaposlenih veliko (zdaj starejših) moških, ki za prehod v storitveni sektor niso ustrezno usposobljeni in so zato težko zaposljivi. Njihova temeljna kvali-

teta je bila moč, ki pa je v razvijajočem se storitvenem sektorju postala skoraj nepomembna. Dolgoletne izkušnje so postale ob omenjeni moderni tehnologiji skoraj brez vrednosti. Zaradi uvažanja novih tehnologij se je pojavila strukturna brezposelnost. Poleg tega je očitno nesorazmerje med vse krajšimi tehnološkimi in vse daljšimi izobraževalnimi cikli. Za opravljanje novih zahtevnih del je potrebna temeljita prekvalifikacija, dodatno izobraževanje. Posledica tega je tudi vse bolj heterogena (kar se znanja tiče) in teže zamenljiva delovna sila. Tukaj pride spet do problema zastarevanja znanja.

V Sloveniji torej obstaja diskriminacija starejših. Pri zaposlovanju ima sicer zaposlovanje mlajših delavcev tudi drugo plat: zahteve delodajalcev glede ravni izobrazbe so namreč vedno večje, zahtevajo tudi večjo fleksibilnost. Tudi oglasi, v katerih je definirana starost potencialnega delojemalca kot kriterij za zaposlitev (in enako obravnavanje na intervjujih), so brez dvoma diskriminatorni. Pri odpuščanju starejših delavcev je treba paziti tudi na njihov deficit sposobnosti, ki je posledica starosti. Tako delodajalec v nekaterih primerih delavca ne odpusti zgolj zaradi njegove starosti, ampak zaradi njegove zmanjšane produktivnosti, kar pa ne spada v strogo definicijo diskriminacije. Dejansko je o diskriminaciji starejših veliko težje govoriti kot o na primer diskriminaciji žensk. Starejši za mnoga dela res nimajo ustreznih znanj (torej niso enako produktivni kot njihovi



mlajši kolegi), vendar pa nikakor ne smemo pozabiti, da so mnogokrat tudi izključeni iz usposabljanj samo zato, ker pripadajo starejšim generacijam.

Rešitve za odpravo diskriminacije

Treba je ustaviti negativno propagando, ki na mnogih področjih obstaja v zvezi z delovno storilnostjo starejših ljudi. Zavzemati se moramo za strokovno usposabljanje in dodatno izobraževanje starejših ljudi, s čimer bi spodbujali starejše ljudi k zaposlovanju oziroma ohranjanju zaposlitve (poznejša upokožitev) ter delovali proti starostni diskriminaciji. Odpraviti bi morali zakonsko določene starostne meje tako pri zaposlovanju oz. upokojevanju kot pri dodatnem izobraževanju in strokovnem usposabljanju. Vzpostaviti bi bilo treba nekakšno miselnost "zdravega staranja", ki se seveda nanaša na ohranjanje zdravja (tako starejših kot mlajših) delavcev. Treba bi

bilo razviti metode, s katerimi bi bilo merjenje produktivnosti na delovnem mestu bolj enostavno in natančno, da bi lahko bolj objektivno ocenili primernost delavca za delo. Ne nazadnje pa je treba izboljšati pogoje na delovnem mestu, da bodo primerni tudi za starejši delavce.

Zaključek

Staranje je normalen del življenja. Starosti ne moremo preprečiti, lahko pa preprečimo njene neželene posledice. Na osnovi izkušenj vemo, da ni možno le dodajati leta življenju, ampak tudi življenje letom. To je postal tudi glavni cilj varovanja ostarelih. Nesmiselno ga je opredeljevati kot slovo od mladosti, izgubo zdravja ali izgubo svojih sposobnosti in zanimanj ter mu dati negativen predznak.

Žarišče izboljšanja zdravja v naslednjih desetletjih mora biti na kroničnih in ne na akutnih boleznih, na morbiditeti namesto na mortaliteti, na kvaliteti življe-

nja namesto trajanju življenja, na odlaganju bolezni in invalidnosti in ne na ozdravitvi.

Ocenjujejo, da je okrog 20 % starostnikov v glavnem zdravih, nadaljnjih 30 do 50 % je bolnih, kljub temu pa fizično in psihično opravljajo svojo družbeno vlogo. Okrog 10 % starejših je težko bolnih, 10 do 15 % starejših pa potrebuje stalno pomoč za vsakodnevna osebna opravila.

Čeprav skušamo čim več bolezni preprečiti, večine ne moremo dokončno odpraviti. Če je preventiva uspešna, več ljudi doživi visoko starost, v kateri pa se spet poveča verjetnost, da bodo vendarle zboleli. Zadovoljni moramo biti, če bolezen odložimo za nekaj let in če dosežemo kakovost življenja z boleznijo. Popolno zdravje je ideal, ni pa pogoj za kakovostno in smiselno življenje. Bolezen lahko človeka vzpodbudi, da utrdi, obnovi ali na novo vzpostavi svojo identiteto in svoje odnose s soljudmi.

Pri starostnikih prihaja do upočasnitve propriocepcije, ki je del ravnotežnega triasa, poslabša se čut za ravnotežje, sluznice postanejo bolj suhe, hrustanci zaka-



stenijo, pljučna kapaciteta se zmanjša. Očem se zoži akomodacijska širina, zaradi motnje v prozornih očesnih medijih potrebuje več svetlobe. Težje se nauči novih stvari, težje se spominja bližnjih dogodkov, vedno bolj je počasen in neokreten. Zmanjša se srčnožilna zmogljivost, z njo tudi energijska kapaciteta, termoregulacijska sposobnost in sposobnost premagovanja stresa. Poslabša se mišična moč, hitrost mišične kontrakcije in gibljivost sklepov. Upočasnijo se proprioceptivni refleksi, kar vpliva na varnost pri delu. To dejstvo je treba neizogibno upoštevati pri oblikovanju in prilagajanju dela posamezniku. Morda bo pri delu potrebna boljša osvetlitev, večji opozorilni znaki, za delo na višini bo treba poskrbeti za radijsko vodene telekomande, ki se upravljajo s tal. Treba bo omejiti operativno območje glede na zmanjšane ergonomske kote sklepnega gibanja. Vsekakor bo treba najti ergonomske ukrepe za starejšega delavca, ne pa seči po kontraproduktivnih ukrepih invalidskega upokojevanja.

Zaradi daljšanja življenjske in delovne dobe, spreminjanja vrednot v družbi in vse večje stopnje izobraženosti tudi med starostniki, bo med delovno populacijo tako vedno več starostnikov zaposlenih, kar bo vidneje izpostavilo njihove specifične oviranosti in potrebe ter istočasno številne prednosti, ki jih bo potrebno upoštevati, oziroma celo nadgra-

diti. To neizogibno dejstvo morajo upoštevati tako delodajalci kot tudi zdravniki, ki se ukvarjamo z ocenjevanjem delazmožnosti, še posebej specialisti medicine dela, prometa in športa. Človeku, ki je zdrav in delazmožen in ima voljo ostati v delovnem okolju kljub dopolnjenim pogojem za upokojevitve, moramo omogočiti varno in stimulatívno delovno okolje, v katerem bo ob izkoriščanju svojih delovnih potencialov lahko še veliko prispeval v zakladnico človeštva.

LITERATURA

1. Jakšič, Ž., Kovačič, L. Životni cikel, Socijalna medicina. Medicinska naklada, Zagreb, 2000: 140-149.
2. Ribarič, S. Patofiziologija staranja, Smrkolj, V., Komadina, R. Gerontološka travmatologija, Založba Grafika Gracer Celje, 2003: 21-26.
3. Polajnar, A., Verhovnik, V. Oblikovanje dela in delovnih mest. Fakulteta za strojništvo Univerze v Mariboru, 2000.
4. Goedhard, W. J. A. Work and the older employee. Cox, F. A. R., Edwards, F. C., Palmer, K. Fitness for work. Oxford medical publication. Oxford press, Oxford 2000: 513-28.
5. Ilmarinen, J. Aging and work. Snell, J., Cremer, R. Work and aging, A European perspective. University of Amsterdam, Taylor and Francis, 1993: 47-63.
6. Pečjak, V. Psihologija tretjega življenjskega obdobja. Znanstveni inštitut Filozofske fakultete, Ljubljana, 1998.
7. Požarnik, H. Umetnost stara



nja: letita, predsodki in dejstva. Cankarjeva založba Ljubljana, 1981.

8. Warr, P. B. Age and job performance. Snell, J., Cremer, R. Work and aging, A European perspective. University of Amsterdam, Taylor and Francis, 1993. 309-22.

9. Smiljanić, V. Psihologija staranja. Nolit. Beograd 1980.

10. Ramovš, J. Kakovost staranja. Inštitut Antena Trstenjaka, Ljubljana, 2003.

11. Spirduso, W. W. Reaction and movement time as a function of age and physical activity level. Journal of Gerontology, 1075; 30(4)ni /,35-440.

12. Savčević, M. Zaštita starijih radnika. Stanković, D. Medicina rada. Medicinska knjiga Beograd Zagreb, 1986: 689-00.



13. Sharma, R. Theories of aging. Timiras, P. S. Physiological basis of aging and geriatrics. MaaMilliai Putrlisih. CO, New York, 1988. /43-57.

14. Brtan, N. Zastirevanje znanjar diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani, 2006¹

15. Golc, M. Diskriminacija na Hgu dela v Sloveniji: diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakul-

teta Univerze v Ljubljani, 2003.

16. Medvešek, B. Staranje prebivalstva in prehod iz zaposlenosti v upokojitev: diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani, 2002.

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.
Chengdujska cesta 25
1000 Ljubljana

Nudimo vam **VARNOSTNE ZNAKE** v obliki nalepk in tabel:

- ✓ skladne z veljavno zakonodajo
- ✓ izdelane na kvalitetnih materialih
- ✓ vsebine lahko izdelamo glede na potrebe naročnikov

Več informacij: Fanči Avbelj, T 01 585 51 21, M 041 658 953, E fanci.avbelj@zvd.si



KATALOG VARNOSTNIH ZNAKOV
si lahko ogledate na: www.zvd.si

