



REPUBLIKA SLOVENIJA
Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
Inšpektorat Republike Slovenije za delo

5. KONFERENCA INŠPEKTORATA RS ZA DELO – STARANJE DELOVNE SILE

Peter Stefanoski, IRSD – Socialna inšpekcija:

Socialni pogled na problematiko staranja delovne sile – z vidika »delovne sile«

Način zbiranja statističnih podatkov in njihovo prikazovanje nas napoti na prvo zadrego v zvezi s strokovnimi razpravami o staranju delovne sile. Številni statistični prikazi se osredotočajo na prikazovanje razmerja med mladimi do 15 leta starosti - tistimi, ki »še ne smejo delati« in starejšimi od 65 let – torej tistimi, ki »ne smejo več delati«. To razmerje se, kot je splošno znano, v zadnjih desetletjih čedalje hitreje nagiba v večanje deleža slednjih.

Opirajoč se na podatke iz statističnih letopisov RS, so deleži »mladih« in »upokojenih« v letu 1900, leta 2001 ter projekciji za leti 2011 in 2020 naslednji:

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 je praviloma šteti 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 prispevku ne zanima staranje kot »naravni« proces, pač pa kot »kulturni«, socialni proces. Zgodovina posameznika se v interakciji z vsakokratnim življenjskim okoljem (poenostavljeno: duševne in telesne izkušnje) kaže kot njegova »druga narava«. Torej kot stanje, ki je sicer »kulturološko« pogojeno, vendar pa tega stanja 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 in več let stari ekstremi športniki (triatlonci, maratonci,...), ki na trgu delovne sile veljajo za »iztrošen material«.

Politika se poskuša odzivati na tovrstna diskriminatorna stališča. Tako so na primer v Sloveniji z Zakonom o delovnih razmerjih pozitivno diskriminirani starejši delavci (npr.: ne smejo biti razporejeni na delovna mesta, na katerem obstaja nevarnost poškodbe ali zdravstvene okvare, za delavca ugodnejši način odpovedi pogodbe o zaposlitvi...). S takim odzivom, ki sicer vsaj deloma blaži položaj starejših delavcev, pa hkrati ohranja pri življenju te iste predsodke – ker so starejši (beri – bolj občutljivi, manj fleksibilni, ...), jih je potrebno dodatno ščititi.

Danes je znano, da gre večji delež bolniškega staleža pri skupini nad 45 letom 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 oseb v starosti nad 40 let imelo najmanj višjo šolo, skoraj 52 % pa nedokončano ali končano osnovno šolo ali krajše programe poklicnega usposabljanja.

Iz predstavljenega je razvidno, da se je na problematiko starejše delovne sile potrebno odzivati na vsaj treh nivojih:

- 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 relativno neobremenjeno povezuje pretekle izkušnje z vizijami o prihodnosti. V delovni organizaciji kjer se napovedujejo spremembe zato 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 sprememba potrebna). Zavrnitev vprašanj in zahtev po utemeljitvi spremembe lahko okrepi »opozicionistično« držo, ki jo napačno tolmačimo kot neprilagodljivosti, zastarelost, vztrajanje v taki drži pa dejansko vodi do konfliktov oz. do načelnega zavračanja sprememb.

Delo mora biti organizirano na tak način, da se čimbolj zmanjšujejo njegovi kvarni učinki na zdravje delavca. Del rešitve (poleg doslednega upoštevanja predpisov s področja zdravja in varstva pri delu) je tudi »karierna politika« delovne organizacije. Praviloma so za zdravje bolj ogrožujoča 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 obolelih) in hkrati prispevalo k višji motivaciji za konkretno delo in občutka pripadnosti organizaciji.