

VREDNOTENJE ZNANJA STAREJŠIH V SLOVENIJI IN V EU – KAKO NAPREJ?

Staranju prebivalstva in demografskim spremembam smo začeli v Sloveniji posvečati pozornost šele nedavno, za razliko od mnogih držav članic EU, predvsem skandinavskih. Na žalost je večina poudarka v Sloveniji namenjena zgolj negativnim učinkom staranja, manj pomena pa je podano pozitivni plati t.i. »dolgoživosti« družbe, uporabi in izrabi pridobljenega znanja starejših posameznikov na delovnem mestu in v družbi. Prav dolgoživost lahko v kontekstu staranja prebivalstva predstavlja dodano vrednost izrabe znanja, modrosti in izkušenj starejših posameznikov. Omenjeno dejstvo je dodatno podkrepljeno z dejstvom, da so mlajše generacije bolj izobražene, delovno aktivne pretežno v storitvenem sektorju ter se lažje prilagajajo spremembam na trgu dela in nadgradnji znanja. V luči generacij, ki prihajajo v srednja in »srebrna« leta, omenjena dejstva predstavljajo prednost in priložnost čim kasnejšega odhoda s trga dela. Žal Slovenija za razliko od naprednejših držav članic še ni prilagojena demografskim spremembam, saj med drugim:

- Še zmeraj omejuje delo po upokojitvi oziroma ga davčno »sankcionira«
- Se ne prilagaja starejšemu prebivalstvu z zadostno mero kvalitete in organizacije dela ter ustreznega delovnega okolja- zadovoljstvo z delom je povezano z delovnimi pogoji
- Ne omogoča avtonomije dela starejših, intenzivnost dela je previsoka, stres občuten
- Alternativne oblike dela za starejše so šele v povojih oz. niso usklajene z zakonodajo
- Vlaganje v posameznika se s starostjo zaradi manjšega interesa delodajalcev (in v določeni meri delavca) hitro znižuje, s tem je ogrožena tako zaposljivost, produktivnost posameznika kot konkurenčnost podjetja oz. organizacije dela
- Slovenija za razliko od mnogih razvitih držav članic nima urejenega sistema dolgotrajne nege, kar vpliva na (predčasen) odhoda s trga dela starejših žensk in nižje pokojnine
- Zaščita starejših pred odpuščanjem v določenih primerih produktivnih starejših posameznikov deluje kot diskriminativni vzvod –nezadostnega rekrutiranja starejših na trg dela
- Slovenija nima izdelanih mehanizmov napovedovanja potreb po delavcih, ki bi služili kot indikator prekvalifikacij oz. ugotavljanja neskladij med ponudbo na trgu dela (starejši vs mlajši)

Glede na nedavno izvedeno anketo avtorice med nedavno upokojenimi Slovenci, kar 40% anketirancev meni, da so se upokojili prezgodaj in da bi delo nadaljevali, v kolikor bi delodajalce za to izrazili željo. Kako lahko torej uporabljati in ohranjati potencial ter znanje starejših v Sloveniji? Starejši in njihovo znanje sta v Sloveniji podcenjena, delež starejših na trgu držav EU je med najnižjimi deleži. Na omenjeno problematiko že dolga leta opozarjata tako EK kot OECD.

Hvaležen primer dobre prakse uspešne politike držav do starejših predstavlja Finska. Država, ki je svojo gospodarsko preobrazbo začela v 90-tih letih, ima s Slovenijo veliko skupnih lastnosti. Obe državi sta se v 90-tih soočali s prestrukturiranjem gospodarstva, preusmeritvijo na nove trge, z nizkim

deležem starejših na trgu dela ob staranju prebivalstva in ob visokem deležu zaposlenih žensk. Finska se je lotila obsežne reforme, izdelave nacionalnega programa FINPAW, ki je slonel na 40-tih ukrepih, izdelanih na podlagi analiz, študij, statističnih pregledov in tvornega sodelovanja najpomembnejših finskih raziskovalnih organizacij. Rezultat programa je bil osupljiv. Ob prestrukturiranju gospodarstva in ob intenzivnem vlaganju v zaposlene je Finska doživela hiter dvig delovne aktivnosti starejših na trgu dela, dvig inovativnosti in konkurenčnosti gospodarstva. Sledile so izboljšave v poslovnem okolju in ter dvig ne-tehnoloških inovacij v javnem sektorju. Finska je ob izzivu identificiranega nizkega deleža starejših na trgu dela dosegla osupljive rezultate na trgu dela starejših, za razliko od Slovenije. Kako so dosegli omenjene rezultate?

Že v 5-tih letih od uvedbe programa je Finska znatno zvišala delež starejših na trgu dela, ob tem, da je mejo za vključitev v program aktivnega staranja znižala na 45 let starosti. Med izvajanjem programa je kar 50% Fincev program prepoznalo in ga ocenjevalo kot pomembnega ter s pozitivnimi učinki na starejše in na njihovo dolgoročno zaposljivost. Poudarek programa je bil podan izboljšanju delovnega okolja in kvalitete dela za starejše, vlaganju v vseživljenjsko učenje, kampanjam ozaveščanja javnosti, promocijam aktivnega staranja ter izdajanju ciljnih publikacij.

Kot zelo pomemben ukrep je Finska predstavila ukrepe merjenje delovne sposobnosti (t.i. workability index). Omenjeni indeks je bil tekom izvajanja programa uspešno vpeljan v več kot 90% finskih podjetij z več kot dvema zaposlenima. Evalvacija je potrdila, da je donos od vpeljave indeksa znašal od 3-5 EUR na posameznega zaposlenega, vključenega v merjenje. Faktorji uspeha? Nedvomno politični konsenz za izboljšanje stanja starejših na trgu dela, zagotovljena zadostna sredstva za izvedbo programa, evalvacija in resen pristop vseh deležnikov k izvajanju posameznih ukrepov, poudarek izvajalcev majhnim in srednjim podjetjem ter izdatna podpora podjetnikov za uspešno izvajanje izbranih ukrepov.

Finska slovi kot najbolj znan primer aktivacije starejših, a še zdaleč ni edina. Norveška je pred leti ustanovila nevladno organizacijo - Center za politike starejših, ki se ukvarja z raziskavami in svetovanjem vezanim na staranje prebivalstva. Švedska je uvedla množico ukrepov za mobilnost delovnih mest za starejše, vezane na potrebe po prilagodljivost delovnega okolja za starejše. Avstrija se je že pred leti aktivno vključila med države, ki so prepoznali pomen staranja za ohranjanje visoke udeležbe na trgu dela. Primer predstavlja program Fit2You, na ravni regionalnih centrov namenjen tako posameznikom kot podjetjem, ob zagotavljanje podpornih storitev za ohranjanje zdravja na delovnem mestu v celotnem življenjskem ciklu. Nemčija je že pred leti začela podobno izvajati podoben program »INQUA«, ki je vseboval ukrepe fleksibilizacije delovnih pogojev, vseživljenjskega učenja, zaščite zdravja, izboljšave delovnih mest ter svetovanje pri upravljanju s starejšimi na trgu dela.

Z uspešnimi, sicer tudi zgolj parcialnimi ukrepi aktivnega staranja se lahko pohvalijo tudi mnoge druge države EU, o uspehu katerih pričajo visoke stopnje delovne aktivnosti starejših v primerjavi s Slovenijo. Z ukrepi celovitega aktivnega staranja ne zaostajajo niti prodorne nove države članice, med njimi Poljska in Češka.

In kje se nahaja Slovenija? Po dolgih letih opozarjanja na problem staranja se delovna aktivnost starejših počasi, prepočasi zvišuje. Udeležba na trgu dela se znižuje. Slovenija ima po podatkih EK med državami članicami najvišji potencial dviga stopnje delovne aktivnosti starejših glede na ciljno vrednost 75% do leta 2020. Potrebna je sprememba obstoječega odnosa do starejših kot aktivnih udeležencev na trgu dela in v družbi. Staranje je potrebno opredeliti kot politično prioriteto, ki zahteva konkretno izvajanje ustreznih ukrepov, ustrezno prepletenost politik ob dolgoročni viziji staranja v Sloveniji.

- O spremembah je potrebno javnost nagovoriti v pozitivnem tonu on predstavitvi jasnih scenarijev možnih sprememb
- Nujni so postopnost in preišljenost ukrepov ter zadosten čas za preučitev sprememb ob sodelovanju s socialnimi partnerji in drugimi relevantnimi deležniki ob
- Ustreznih analitičnih podlagam in modelih sprememb (od mikro k makro ravni)
- Postopnost ukrepov od ne-zakonodajnih k zakonodajnim
- Nujna so izobraževanja vodstvenih kadrov o upravljanju s starajočo se delovno silo ter o pomenu le-te.

Staranje prebivalstva predstavlja namreč ekonomski in socialni izziv ter ne sme predstavljati ideološko bojišče. Znanje starejših je preveč dragoceno, da bi ga zanemarili, oziroma starejšim onemogočili, da bi bili čim dlje aktivni dejavniki družbe in napredka.