

# Za večjo zaposlenost generacije 55 plus

**Demografske spremembe kažejo, da bo v Sloveniji čez štiri leta vsak četrti zaposleni starejši od 55 let. Vlaganje v starejše zaposlene postaja za celotno družbo in posamezna podjetja nuja in prednost.**

*Aleksandra Gradišnik, vodja projekta 55+, GZS - Koroška gospodarska zbornica*

Prva nacionalna konferenca 55+ na GZS je osvetlila pomen večje zaposlenosti generacije 55 plus, pri čemer je bil fokus konference na ključnih izzivih, s katerimi se sooča gospodarstvo na temo starejših zaposlenih in razvojnega partnerstva treh generacij. Uveljavljanje slednjega je temeljnega pomena za zmanjševanje kadrovske vrzeli v Sloveniji.

Demografski trendi Evrope v času stabilne gospodarske rasti prinašajo izzive, povezane s staranjem zaposlenih. Delež starejših zaposlenih se v Evropi pospešeno povečuje in tudi v Sloveniji narašča število starejših zaposlenih. Izrazit porast v zadnjem letu je sicer prestavil Slovenijo za nekaj mest višje na lestvici evropskih držav, kjer smo se dolgo držali pri dnu, smo pa še daleč za najboljšimi – Švedsko s 76,4 % ter Nemčijo in Dansko. Zadnji podatek za leto 2018 nas zelo bodri, saj se stopnja, ki se je v prejšnjih letih vzpenjala po desetinkah, zdaj skokovito usmerja proti 47 %, kar kaže, da so naša skupna prizadevanja prava pot k cilju GZS - doseči vsaj 50 % do leta 2025.

## **Čez 4 leta bo vsak četrti zaposleni starejši od 55 let**

Indeks staranja v Sloveniji znaša 129,2, delež starejših nad 65 let pa bo do leta 2030 predstavljal četrtno prebivalstva. Povečuje se tudi pričakovana življenjska doba prebivalstva, ki zdaj po podatkih evropske statistike predstavlja 79,3 leta za moške in 83 let za ženske. Do leta 2039 naj bi se povečala do 93,9 let za moške in 96,5 let za ženske. Podaljševanje življenjske in delovne dobe prebivalstva vpliva na strategije zaposlovalcev in širše na celotno družbo. Demografske spremembe, ki kažejo, da bo v Sloveniji čez 4 leta vsak četrti zaposleni starejši od 55 let, narekujejo podaljševanje delovne aktivnosti, kar temelji na celovitem pristopu k prilagajanju delovnih mest za starejše zaposlene, da bodo le-ti učinkovito dalj časa ostajali produktivni. Vlaganje v starejše zaposlene postaja za celotno družbo in posamezna podjetja nuja in prednost, saj zaposleni v obdobju po 55. letu lahko prispevajo mnogo pozitivnega zaradi njihovih izkušenj in etike.

## **Cilj: več delovno aktivnih starejših zaposlenih**

GZS je ob nastavkih za razvojno partnerstvo treh generacij zasnovala projekt 55+, v sklopu katerega so oblikovani predlogi ukrepov in aktivnosti, ki so razvojno usmerjeni v slovensko gospodarstvo ter s širšim družbenim pomenom sledijo uresničevanju osnovnih ciljev do leta 2025: povečanje stopnje delovne aktivnosti starejših zaposlenih na vsaj 50 %, povečanje dostopnosti do izobraževanja in usposabljanja za starejše zaposlene na vsaj 10 % ter motiviranje družbe za večje spoštovanje starejših zaposlenih v Sloveniji.

Doseganje ciljev temelji na sodelovanju in aktivnem povezovanju gospodarstva in podpornih institucij, vključno z resornimi ministrstvi, za večjo vključenost starejših zaposlenih in oblikovanje delovnih mest v skladu z njihovimi potrebami. Pri tem je pomembna stimulativnost zakonodaje na področjih dela in upokojevanja, davkov, prispevkov in socialnih transferjev v smeri odpravljanja ovir za podaljševanje delovne aktivnosti. Gre za motivacijo delodajalcev za zaposlovanje starejših, obenem pa za večjo motiviranost starejših, da ostanejo v zaposlitvi. V sklopu

**Delež starejših nad 65 let bo v Sloveniji do leta 2030 predstavljal četrtno prebivalstva.**

**Eden ciljev projekta 55+ je povečati dostopnost do izobraževanja in usposabljanja za starejše zaposlene na vsaj 10 %.**



**Ključni elementi za ohranjanje delovne aktivnosti starejših obsegajo ergonomijo na delovnih mestih, zmanjševanje stresa in e-transformacijo.**

**Treba je zagotoviti primernejše pogoje za delo starejših in spodbuditi večjo motiviranost starejših nad 55 let.**

konferenca je hkrati izpostavljen pomen celovitega pristopa za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih, s ključnimi elementi za ohranjanje delovne aktivnosti starejših, kar obsega ergonomijo na delovnih mestih, zmanjševanje stresa in e-transformacijo. Povečanje stopnje delovne aktivnosti je tesno povezano z vlaganjem podjetij v izobraževanje starejših, v njihovo zdravje in v prilagoditev delovnih mest ter s spodbudami za daljše ostajanje v zaposlitvi.

Obenem bo motiviranje celotne družbe za večje spoštovanje starejših zaposlenih omogočalo na področju gospodarstva pospešeno izvajanje aktivnosti in ukrepov. Slednji se nanašajo predvsem na:

- preseganje predsodkov o starejših zaposlenih, kar temelji na pomenu uveljavljanja potencialov starejših, njihovih talentov, izkušenj in etike;
- motivaciji za spremembe: izpostaviti prednosti aktivnih starejših, nagrajevanje dobrih praks;
- ustvarjanje izboljšav na delovnih mestih: prilagodljivost delovnih pogojev, ergonomije;
- poudarek pomenu vseživljenjskega učenja, pridobivanja in prenašanja znanja ter izkušenj, ob spodbujanju mentorskih shem;
- zdravstvene ugodnosti glede na značilnosti starejše delovne populacije;
- komunikacijo in sodelovanje v smeri višje kakovosti dela in življenja starejše aktivne populacije.

#### **Z vlaganjem v človeški kapital do poznejšega upokojevanja**

Primeri dobrih praks v Sloveniji in v tujini kažejo dobre rezultate v podjetjih, kjer se zavedajo, da so prioritete aktivnosti za podaljševanje dela starejših vezane na pripravo strategije upravljanja s starejšimi zaposlenimi, krepitev kompetenc starejših zaposlenih in na prilagajanje delovnih mest. Vlaganje gospodarstva v človeški kapital in v razvoj delovnih mest bo omogočalo kasnejše upokojevanje. Boljše rezultate je pričakovati v okoljih, kjer se bodo podjetja posvečala odpravi stereotipov o starejših in se bodo zavedala pomena prepoznavanja značilnosti fiziološke in



Foto: Depositphotos

kognitivne ergonomije. Z ustvarjanjem pogojev za aktivno in zdravo staranje zaposlenih se bodo poudarile pozitivne lastnosti starejših zaposlenih, pomen njihovih izkušenj, strokovnosti, delovnih navad, talentov, prenosa znanj, njihovih vrednot in etičnih načel, saj starejši gojijo pripadnost in zanesljivost.

Spodbude v Sloveniji prispevajo k pospešenemu izvajanju tovrstnih aktivnosti. Ob tem ima GZS pomembno vlogo pri prenosu aktualnih pobud v razvojno naravnano gospodarstvo z namenom uveljavljanja pomena zdravja in boljših pogojev na delovnem mestu ter skupnih aktivnosti vodstva in zaposlenih za pridobivanje novih znanj in spretnosti. Ker starejši lahko doprinesejo mnogo pozitivnega, je potrebno zagotavljati primernejše pogoje za njihovo delo in spodbuditi večjo motiviranost starejših nad 55 let. Z vidika Gospodarske zbornice Slovenije je za doseganje ciljev projekta 55+ temeljno dobro sodelovanje gospodarstva in širše družbe, skratka vseh, ki lahko prispevajo k razvoju kakovostnih pogojev za starejše zaposlene. [gg](#)

Viri: Analitika GZS, SURS, UMAR, EUROSTAT, EUROFOUND



Foto: Depositphotos

# 5+

**Za večjo zaposlenost generacije 55 plus**