

Zaključil je z mislijo, da ima Slovenija zdrave korenine v družinskih, sosedskih, prostovoljskih vezeh in različnih oblikah samopomoči, ki jih je potrebno negovati, prevesti v dejanja in biti drug drugemu partner.

Kot zadnji je spregovoril Boris Kosec, socialni delavec in vodja zavetišča za brezdomce v Ljubljani. Uvodoma je demaskiral zavajajoča prepričanja, da so se ljudje, ki so 'na cesti', za to odločili sami in da je to njihov življenjski slog. Iz lastnih izkušenj je povedal, da v osemnajstih letih dela z brezdomci takega človeka še ni spoznal. Praviloma gre za niz neugodnih okoliščin in dogodkov, zaradi katerih človek sčasoma ne more več funkcionirati na družbeno sprejemljiv način. Po njegovih besedah je brezdomstvo skrajna oblika razčlovečenosti in bede. Predstavil je začarani krog življenja brezdomcev in možne rešitve, ki le zmanjšujejo že nastalo škodo, poleg tega pa tudi primere administrativnih nesmislov, ki brezdomcem še dodatno grenijo že tako težko življenje. Zaključil je z ugotovitvijo, da filantropija ne more popravljati napak politike ter da gre pri tem za problem države, ki se ji brezdomstvo 'splaća'.

Sledila je razprava udeležencev, celoten posvet pa je zaključila dr. Zdenka Čebašek Travnik z besedami: »Moč Varuha človekovih pravic je moč argumentov.« Varuh se vedno ne zmore takoj odzvati na pobude, vendar pa vsako obravnavo, shranjuje primere in sestavlja sistematična poročila, ki lahko posledično pripeljejo tudi do spremembe zakonodaje. Tako kot njeni predhodniki je poudarila pomen interdisciplinarnega pristopa in medsebojnega sodelovanja. Revščino kot pojav je potrebno opredeliti, jo napraviti razpoznavno, narediti čim več na ozaveščanju javnosti in razmisliti tudi o nacionalni strategiji za boj proti revščini.

Sam posvet o revščini vsekakor ni dovolj za razreševanje te problematike, je pa prvi korak k medsebojnemu in interdisciplinarnemu sodelovanju, ki bo morda v prihodnje prineslo tudi

določene praktične rešitve, ki jih revni še kako potrebujejo. Kot je dejal že generalni sekretar Rdečega križa Slovenije, lahko zaključimo z mislijo: Prestopimo od besed k dejanjem skupaj.

Ivana Vusilović

Okrogla miza

Staranje prebivalstva: izziv in odgovornost države, podjetij in posameznikov

**Ljubljana, Grand hotel Union,
27. maj 2008**

Okroglo mizo je organizirala Kapitalska družba z namenom osveščanja javnosti o pomenu prevzemanja odgovornosti za finančno neodvisno starost. Povod okrogle mize so bili izsledki raziskave Odnos podjetij do staranja prebivalstva, pokojninskega sistema in varčevanja za starost, ki jo je Kapitalska družba izvedla skupaj z Inštitutom za management in organizacijo Ekonomske fakultete v Ljubljani. Strokovnjaki z različnih področij so predstavili dejanske in možne aktivnosti, ki jih lahko izvedejo država, podjetja in posamezniki, da bi si zagotovili kakovostno življenje po upokojitvi.

Vida Petrovčič, moderatorica okrogle mize, je uvodoma opozorila na vsesplošno prevladujočo negativno predstavo o starosti, ki se glasi: »Starost ni lepa.« Tako se starost, ki čaka vse ljudi, včasih pojavlja kot grožnja prihodnosti. A vendar je prihodnost edina stvar, ki jo lahko spremenimo in nanjo lahko vplivamo, zato je starost ni problem, temveč izziv.

V tem duhu je nadaljeval Tomaž Toplak, predsednik uprave Kapitalske družbe, ki je poudaril, da zavedanje o problematiki staranja prebivalstva ni dovolj. Izzive, ki jih prinaša starost, je potrebno reševati integrirano na treh ravneh

– na ravni države, podjetij in posameznikov, pri čemer je cilj vseh treh ravni kakovostno življenje v sožitju vseh generacij.

Dr. Vlado Dimovski, eden izmed avtorjev prej omenjene raziskave, je predstavil njene ključne rezultate, ki so pokazali, da je Slovenija na dnu lestvice evropskih držav po stopnji zaposlenosti oseb, starih med 45 in 65 let. Izkazalo se je, da se podjetja, vključena v raziskavo, zavedajo problemov, ki jih prinaša staranje prebivalstva. Kljub temu ima le 46% podjetij izdelan načrt upokojevanja svojih zaposlenih. Kar 71 % podjetij si ne prizadeva zadržati starejših zaposlenih v podjetju. 86 % podjetij nima vzpostavljenih nobenih programov za zadrževanje ali vključevanje starejših zaposlenih v delovni proces, le 10 % podjetij pa razmišlja o uvedbi takih programov. V 78 % podjetij, ki so sodelovala v raziskavi, obstajajo generacijsko mešane delovne ekipe. Pozitivni strani tega sta predvsem obojestranski prenos znanja ter razbremenitev starejših delavcev. Raziskava je pokazala, da se podjetja in zaposleni zavedajo problema zmanjševanja pokojnin iz prvega pokojninskega stebra in tudi pomena dodatnega pokojninskega zavarovanja, zato ga zaposlenim predstavljajo kot boniteto. Dr. Dimovski je zaključil z ugotovitvijo, da v podjetjih obstaja zavedanje o staranju in o odnosu do starejših, vendar se programi za management starejših ne izvajajo. Gre za aktivnosti prilagajanja delovnih mest starejšim delavcem, stimuliranje zaposlitve starejših oseb ipd. To je še razvijajoča se veda, ki bo v prihodnosti podjetjem ponudila rešitve, kako se soočiti s problemom starejših zaposlenih v podjetju.

Mag. Helena Bešter iz Kapitalske družbe je poudarila pomembnost hitrega odziva in aktivnega reševanja vprašanj, povezanih s staranjem prebivalstva. Država je z vzpostavitev drugega in tretjega pokojninskega stebra omogočila varčevanje v obliki dodatnega pokojninskega zavarovanja, ki posameznikom in podjetjem prinaša davčne ugodnosti. Posamezniki morajo

že danes začeti z varčevanjem za starost in si tako omogočiti čim bolj brezskrbno življenje po upokojitvi. Delodajalci lahko pri tem pomagajo s kolektivnimi oblikami pokojninskega zavarovanja. Z ustreznim in pravočasnim varčevanjem, s kakovostno socialno mrežo ter s povezanim in aktivnim sožitjem generacij bomo lahko kos staranju družbe in bomo dobro pripravljeni na lastno starost.

Jože Smole, generalni sekretar Združenja delodajalcev Slovenije, je izpostavil, da zaposlovanje ljudi, starih 60 let in več, ne bi smelo biti izjema, temveč pravilo. Delodajalci bi po njegovem mnenju morali uvesti več ukrepov, s katerimi bi se prilagodili potrebam starejših delavcev, hkrati pa je izpostavil vlogo države kot dodatne podpore podjetjem, da se bodo lahko spoprijela z vsemi vprašanji, povezanimi s starejšimi delavci. Poudaril je, da se skrb za starejše delavce ne tiče le delodajalcev in sindikatov, ampak bi se morala na to osredotočiti celotna družba.

Dr. Jože Ramovš, predstojnik Inštituta Antona Trstenjaka, je opozoril, da imamo še približno pet let časa za pripravo ukrepov za spoprijemanje z demografsko krizo, ki je zajela tudi Slovenijo. Te aktivnosti bi morale zajemati vse ravni – civilno družbo, državo z zakonodajo, podjetja, posameznike in znanost. Podjetja bi lahko v okviru managementa staranja na delovnem mestu izvedla različne ukrepe, kot so: 1. organizirati delovno okolje tako, da bi bilo prijazno starejšim delavcem in da bi ti čim dlje ostali na delovnem mestu, hkrati pa v ta namen sistematično stimulirati posamezne starejše delavce; 2. izvajati 'mehko' prehajanje iz dela v upokojitev (npr. s postopnim skrajševanjem delovnega časa); 3. usposabljanje mlajših delavcev in starejših od 40 let za dobro medsebojno sodelovanje na delovnem mestu; 4. nuditi kratke in učinkovite programe za pripravo na kakovostno staranje po upokojitvi ter za solidarno sožitje med generacijami. Te naloge so bistvenega pomena za ohranitev in razvoj slovenske in evropske kulture. Odločilnega pomena je, da

mladi, srednjeletniki in ljudje v tretjem življenjskem obdobju naglo postavljamo trdne stebre za kakovostno staranje, ki bodo obsegali skrb za telesno zdravje ter duševno svežino z dobrim spominom, jasnim mišljenjem, svetlimi čustvi, široko razgledanostjo in drugimi duševnimi sposobnostmi. Nedvomno pa ne smemo pozabiti na odločilni steber kakovostnega staranja in ga nikakor ne postavljati na zadnje mesto, tj. medčloveško in solidarno medgeneracijsko sožitje.

O konkretnih ukrepih, ki jih podjetja izvajajo pri soočanju z izzivi demografskih trendov v Sloveniji, sta spregovorila Uroš Slavinec, predsednik uprave Heliosa, in direktor kadrovskega sektorja v Krki dr. Boris Dular. Uroš Slavinec je predstavil nekaj ukrepov, s katerimi skušajo 'usposobiti' in zadržati starejše zaposlene čim dlje na delovnem mestu, saj je to tudi v interesu podjetja. Hkrati je njihova želja, da so zaposleni zadovoljni in da z veseljem odidejo v pokoj. Odkril je tudi problem, ki ga sam pogosto srečuje, in sicer da mladi delavci niso zainteresirani za dodatno pokojninsko zavarovanje. Ob tem je izpostavil pomembnost

prepoznavanja odgovornosti podjetij in zaposlenih za varčevanje za starost ter dojemanje dodatnega pokojninskega zavarovanja kot elementa družbene odgovornosti in varnosti. Dr. Dular je prav tako predstavil primer managementa starejših zaposlenih. V Krki namreč iščejo prilagojena delovna mesta starejšim delavcem, tako da jih ti lahko opravljajo. Po njegovem mnenju je ključnega pomena medgeneracijsko povezovanje in sodelovanje ter uravnoteženost med izkušnjami in znanjem starejših zaposlenih ter ambicijami mladih, ki se na novo pridružijo podjetju. Vse to pa je potrebno aktivno nadgraditi z varčevanjem za starost.

Kapitalska družba je želela z okroglo mizo spodbuditi javno razpravo o odgovornosti, ki jo imajo država, podjetja in posamezniki pri soočanju z izzivi, ki jih staranje prebivalstva prinaša gospodarstvu. Kljub nekoliko različnim mnenjem govorcev o delitvi in prevzemanju te odgovornosti, so na koncu prišli do skupnega zaključka, ki ga je Vida Petrovčič povzela z besedami: »Nekaj je treba storiti!«