



## Varnejše in bolj zdravo delo pri vseh starostih – končno poročilo o celoviti analizi

Evropski parlament je bil pobudnik triletnega pilotnega projekta „Varnejše in bolj zdravo delo pri vseh starostih“, osredotočenega na izzive na področju varnosti in zdravja pri delu, ki so posledica staranja delovne sile v Evropi, ki ga je vodila Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA). Cilji projekta so bili:

1. izboljšati poznavanje sedanjih politik in pobud, ki obravnavajo staranje delovne sile, ter načina njihovega izvajanja v 28 državah članicah in štirih državah Evropskega združenja za prosto trgovino;
2. zagotoviti zanesljive informacije in analizo za razvoj politike na področju varnosti in zdravja pri delu, vključno z rehabilitacijo in vrnitvijo na delo;
3. olajšati izmenjavo dobre prakse.

Ta informativni list zagotavlja povzetek ugotovitev iz predhodnih poročil o analizi<sup>1</sup>.

### Ozadje

V vsej Evropi se je pričakovana življenjska doba od 60. let prejšnjega stoletja poviševala, hkrati pa je rodnost ostala nizka. Zato se prebivalstvo v Evropi stara in po pričakovanjih bodo do leta 2040 starejši od 65 let pomenili skoraj 27 % prebivalstva<sup>2</sup>. Kot se lahko pričakuje, se v Evropi stara tudi delovna sila in povečuje delež starejših delavcev (55–64 let).

Čeprav se pričakovana življenjska doba podaljšuje, to ne pomeni nujno, da dodatna leta življenja minejo v dobrem zdravstvenem stanju; s starostjo se namreč povečuje tudi razširjenost kroničnih bolezni, kot so različne vrste raka, kostno-mišična obolenja, srčno-žilne bolezni, sladkorna bolezen in depresija itd.

### Posledice staranja delovne sile

Starejše prebivalstvo in staranje delovne sile bo imelo posledice za družbenoekonomske sisteme, saj bo obremenilo pokojninske sisteme in povečalo stroške zdravstvenega varstva.

Številne države članice povišujejo uradno upokojitveno starost, podaljšanje delovnega življenja pa je samo po sebi izziv, ki ga pomenijo:

- starostno raznolika delovna sila, saj delež starejših v delovni sili narašča;
- dolgotrajnejša skupna izpostavljenost nevarnostim in tveganjem na delovnem mestu;
- večja razširjenost kroničnih bolezni med delavci.

Podaljšanje delovnega življenja je priložnost, da se delovne razmere za vsakogar spremenijo na bolje, in sicer z izvajanjem naslednjih ukrepov:

- dobro upravljanje varnosti in zdravja pri delu, ki vključuje preprečevanje tveganj, ter prilagoditve delovnega mesta, s katerimi je mogoče preprečiti kronične bolezni in invalidnost;
- upravljanje človeških virov, pri katerem je poseben poudarek na obvladovanju staranja;
- sprejetje ocene tveganja, pri kateri se upošteva starost;
- vključevanje varnosti in zdravja pri delu ter spodbujanje zdravja na delovnem mestu;
- prilagajanje delovnih razmer potrebam delavcev;
- izvajanje rehabilitacije in sistemov vrnitve na delo za preprečitev dolgotrajne bolniške odsotnosti in predčasne upokojitve;
- zagotavljanje struktur za poklicno usposabljanje in vseživljenjsko učenje.

### Sedanji okviri politike

V zadnjih dvajsetih letih so evropske države za obravnavanje izzivov staranja delovne sile vzpostavile veliko različnih politik, programov in pobud na področju zaposlovanja, javnega zdravja, socialne pravičnosti, socialne politike in poklicnega izobraževanja. Večina vlad je uvedla družbenogospodarske ukrepe, kot so reforme pokojninskih sistemov, vključno z zvišanjem uradne upokojitvene starosti in omejitvijo dostopa do predčasne upokojitve.

V okviru projekta, katerega izvajanje je prevzela agencija EU-OSHA, je bilo opredeljenih več držav članic, ki so razvile okvire celostne politike, ki povezujejo ukrepe z različnih področij politike, s ciljem ustvariti zdrava delovna okolja za vse ter ohraniti delovno sposobnost in zaposljivost skozi celotno življenje.

### Ugotovitve, pomembne za politiko

Nacionalne vlade imajo ključno vlogo pri ustvarjanju okolja, ki podpira upravljanje starosti ter aktivno in zdravo staranje. Staranje prebivalstva in delovne sile je medsektorsko vprašanje, izzive pa je mogoče učinkovito obravnavati z vključitvijo koncepta aktivnega staranja na vsa zadevna področja politike. To vključuje:

- prožne politike upokojevanja;
- spodbujanje enakega obravnavanja pri zaposlovanju;
- izboljšanje dostopa do izobraževanja odraslih, poklicnega usposabljanja in vseživljenjskega učenja;
- oblikovanje sistemov in storitev za poklicno rehabilitacijo ter podporo pri vrnitvi na delo;
- spodbujanje usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja;
- krepitev poklicnega zdravstvenega varstva in uvedbo rednih zdravstvenih pregledov za delavce, starejše od 45 let, da se omogoči zgodnje ukrepanje;
- osredotočenje prizadevanj za zmanjšanje neenakosti na področju zdravja na najbolj problematične sektorje in poklice;
- usposabljanje osebja za zdravstveno varstvo pri delu, delovnih inšpektorjev ter strokovnjakov za varnost in zdravje pri delu na področju vprašanj, ki se nanašajo na staranje in delo;

1 <https://osha.europa.eu/sl/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>

2 Eurostat, „Projekcije prebivalstva, osnovni scenarij – Prebivalstvo na dan 1. januarja po spolu in letu starosti“ [proj\_13npms], zadnjič posodobljeno 1. aprila 2014. Pridobljeno 17. junija 2014 iz <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>.

- krepitev izobraževanja o zdravju in spodbujanje zdravja za preusmeritev poudarka v preventivne ukrepe;
- spodbujanje solidarnosti med generacijami in prizadevanje za spremembo odnosa do starejših.

## Rehabilitacija in vrnitev na delo

Po nesrečah ali dolgotrajni bolniški odsotnosti imajo službe, ki izvajajo poklicno rehabilitacijo, in sistemi vrnitve na delo bistveno vlogo pri zagotavljanju pomoči delavcem pri njihovem okrevanju in ohranitvi delovne sposobnosti. Rehabilitacija in sistemi vrnitve na delo so sestavni del vsake strategije za ohranitev delovne sposobnosti in zaposljivosti ter podaljšanje delovnega življenja.

Vse države članice zagotavljajo neko obliko rehabilitacijske podpore osebam s priznano invalidnostjo, veliko držav ima splošne določbe o prilagoditvah delovnega mesta, malo držav pa je povečalo odgovornosti delodajalcev pri ponovnem vključevanju delavcev po bolniški odsotnosti.

Le peščica držav je razvila celovit politični in pravni okvir z glavnim ciljem zadržati ljudi na delu. Ti okviri temeljijo na več skupnih načelih, vključno s pristopom, prilagojenim potrebam posameznika, zgodnjim ukrepanjem in interdisciplinarnimi ukrepi, sistemi, v katere so vključeni vsi delavci, in razvojem pristopa upravljanja primerov.

## Ugotovitve s področja rehabilitacije in vrnitve na delo, pomembne za politiko

- Sistem bi moral biti širok in vključevati vse delavce.
- Rehabilitacija in sistemi vrnitve na delo bi morali biti sestavni del okvira celovite politike za trajnostno delovno življenje, za katerega se zahteva medsektorsko usklajevanje.
- Usklajeni sistemi zahtevajo skupno ukrepanje različnih akterjev na ravni sistemov in delovnih mest.
- S skupnim oblikovanjem proračuna bi se lahko zagotovila učinkovitejša raba sredstev na sistemski ravni.
- Za spodbuditev ukrepanja je treba zagotoviti finančno in tehnično podporo mikro in malim podjetjem pri pripravi načrtov ponovne vključitve posameznikov.

## Ukrepi na delovnem mestu: spodbude in dejavniki uspeha

V okviru projekta je bilo preučeni več študij primerov za določitev mogočih spodbud in dejavnikov uspeha za ukrepe in programe, uvedene za obravnavanje izzivov staranja delovne sile. Čeprav teh ugotovitev zaradi omejenega števila študij primerov ni mogoče posploševati, so se pojavili nekateri splošni vzorci.

Pomisleki na ravni podjetij, ki spodbujajo uvedbo programov ali ukrepov, vključujejo pomisleke o odsotnosti z dela, tj. stroške zaradi bolniške odsotnosti in predčasne upokojitve, več zaposlenih z zdravstvenimi težavami, kroničnimi boleznimi, preprečitev izgube strokovnega znanja starejših delavcev, prenos znanja, pomanjkanje usposobljene delovne sile, ohranjanje produktivnosti, zdravje in dobro počutje zaposlenih ter izboljšanje podobe podjetja.

Spodbude zunaj organizacije vključujejo nacionalne politike in zakonodajo ter finančno in tehnično podporo, ki jo zagotovijo vladne in interdisciplinarne organizacije.

Naslednji ukrepi na ravni delovnega mesta so bili opredeljeni kot ključni za spodbujanje trajnostnega delovnega življenja:

- vseživljenjski pristop k preprečevanju slabega zdravstvenega stanja od začetka poklicne poti;
- celostni pristop, ob upoštevanju dejavnikov zunaj področja varnosti in zdravja pri delu, ki vplivajo na varnost in zdravje pri delu;
- izvajanje ukrepov za spodbujanje zdravja na delovnem mestu;
- uporaba ocene tveganja, pri kateri se upoštevajo starost/raznolikost delovne sile ter vprašanja spola;
- sprejetje kadrovske politik, s katerimi se podpira upravljanje varnosti in zdravja pri delu (gibljiv delovni čas, usposabljanje ter razvoj spretnosti in veščin);
- zagotavljanje podpore pri vrnitvi na delo in prilagoditve delovnega mesta;
- zagotavljanje upravljanja in vodenja;
- spodbujanje socialnega dialoga/sodelovanja delavcev.

Pomanjkanje finančnih sredstev in kadrovske vire za obvladovanje izzivov staranja delovne sile je pogosteje težava v malih podjetjih. Ukrepi v mikro in malih podjetjih so pogosto priložnostni, oblikovani kot odziv in neformalni ter ne izhajajo iz jasne politike na področju varnosti in zdravja pri delu. Z ukrepi politike bi bilo treba upoštevati in obravnavati posebne potrebe mikro in malih podjetij ter proučiti posebne težave, s katerimi se srečujejo ta podjetja.

## Osnovni pogoji za sisteme varnosti in zdravja pri delu za obvladovanje staranja delovne sile

Iz ugotovitev v okviru projekta je razvidno, da morajo sistemi varnosti in zdravja pri delu za trajnostno delo izpolnjevati več osnovnih pogojev. Mednje sodijo:

- izboljšana preventiva za vse, da se prepreči, da bi delavci zapustili trg dela zaradi zdravstvenih razlogov, ter omogoči, da ohranijo in povečajo delovno sposobnost;
- posebni ukrepi za raznoliko delovno silo na podlagi ocen tveganj, pri katerih se upošteva raznolikost;
- celovit pristop k preventivi in spodbujanje dobrega počutja pri delu s povezovanjem varnosti in zdravja pri delu z drugimi področji;
- zagotavljanje podpore podjetjem, zlasti mikro in malim podjetjem;
- socialni dialog na vseh ravneh;
- celostna politika, ki presega meje med različnimi področji politike, varnost in zdravje pri delu, zaposlovanje, javno zdravje, izobraževanje ter ekonomske in socialne zadeve.

Za učinkovite politike pri zagotavljanju trajnostnega delovnega življenja kot osnovnega pogoja za daljše delovno življenje so potrebne višje stopnje zaposlenosti in boljše zdravje za vse, razvoj medsektorske politike ter večdisciplinarni sistemi in strukture, usklajevanje med akterji in vzpostavitev podpornih programov.

## Dodatne informacije

Poročilo je na voljo v angleškem jeziku na spletišču agencije EU-OSHA na naslovu:

<https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report/view>

Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije, 2017

© Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2017

Razmnoževanje je dovoljeno ob navedbi vira.

Prevod opravil Prevajalski center (CdT, Luksemburg), na podlagi izvirnega angleškega besedila.