

# VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU IN STARANJE DELOVNE SILE

mag. Boris Ružič, univ. dipl. inž.\*

## UVOD

Staranje delovne sile je značilno za vse države EU. Predvsem skandinavske so že dosegle spremembe kulturnih navad v odnosu do starejših delavcev. Žal v nekaterih drugih še vedno prevladujejo negativni pomisleki, ki kot argument navajajo manjšo zmogljivost, večjo ranljivost (občutljivost) itd., čeprav ni statističnih ali znanstvenih dokazov o manjši zmogljivosti višjih starostnih skupin. Nasprotno, nekatere zmogljivosti s staranjem naraščajo in se pogosto tudi izboljšujejo (1). Delodajalci se bodo morali soočiti z dejstvom, da se delovna sila stara in da bodo morali ustvariti delovne razmere, v katerih bo ta delovna sila koristna in uspešna. Povečini delodajalci poudarjajo predvsem slabe strani staranja - redukcijo zmogljivosti, ki zahteva določene spremembe delovnega mesta, kar je za delodajalce lahko tudi dokaj drago. Ta argument je zelo pogost v času ekonomske recesije. Edini odgovor na to pogosto napačno trditev vidijo v zmanjšanju števila starejših delavcev. Zadnja - peta evropska študija o delovnih razmerah je pokazala, da moški delavci v starostni skupini 50 in več let ocenjujejo, da so zaradi starosti diskriminirani. Izjema so delavci v skandinavskih državah in nizozemski delavci (2). Skandinavski model varnosti in zdravja pri delu poudarja prilagodljivost dela individualnim sposobnostim delavca predvsem v smislu **kariernega načrta** za posamezna delovna mesta.

Evropska agencija za varnost in zdravje poudarja, da je eden osnovnih pogojev za uspešno dolgotrajno delovno aktivnost med drugim tudi zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu že v začetnem delovnem obdobju, saj bodo delavci le tako vstopili v zrelo delovno obdobje zdravi in še vedno dovolj delovno sposobni.

Zelo pomembno je tudi stalno in kakovostno izobraževanje oz. usposabljanje zaposlenih tako v sami stroki kot za varnost in zdravje pri delu. Omenjena raziskava je pokazala, da so skandinavski, predvsem finski, švedski in

norveški, delavci v primerjavi z delavci drugih držav najpogosteje vključeni v različne vrste izobraževanj in usposabljanj. Spodbudno je, da so se na tej lestvici visoko uvrstili tudi slovenski delavci (slika 1).

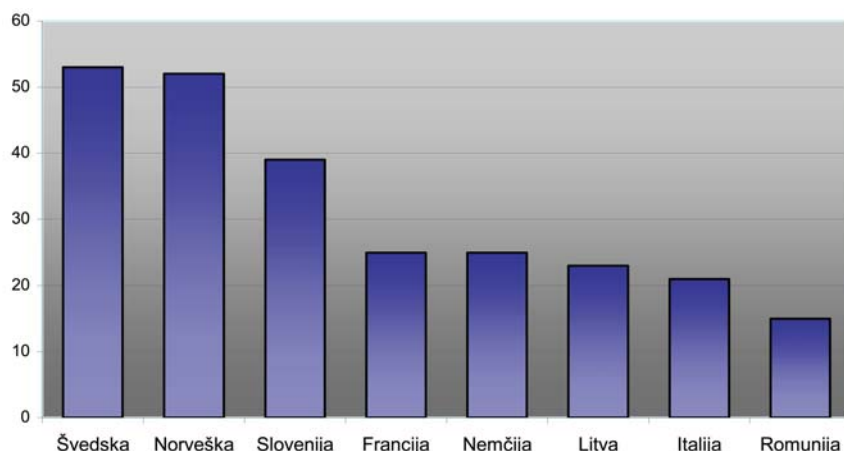
Po predpisih o varnosti in zdravju pri delu v Sloveniji za starejše delavce ne veljajo posebne zahteve oziroma ukrepi. Tega ne narekuje niti okvirna evropska direktiva za področje varnosti in zdravja pri delu 89/391/EEC in tudi ne direktive, ki so bile izdane na njeni podlagi. Vsekakor pa je umestno, da se nekatere specifične lastnosti starejših delavcev upoštevajo v izjavi o varnosti in v procesu ocenjevanja tveganj za delovna mesta, na katerih delajo starejši delavci. V tem pogledu je pomembno predvsem počasno upadanje fizičnih lastnosti (telesna moč, vid, sluh, refleksi, spretnost, ...) in spreminjanje psihičnih in osebnostnih lastnosti. Pri psihičnih lastnostih lahko rečemo, da se slabša spomin, upada sposobnost koncentracije in učenja, naraščajo pa npr. nekatere slabe osebnostne lastnosti, kot so razdražljivost, konfliktnost, trma ipd. Praviloma se s staranjem slabša tudi splošno zdravstveno stanje vseh ljudi in seveda tudi delavcev. Zato je vse več stresnih situacij tudi v zvezi z delom. Po drugi strani se s starostjo izboljšujejo nekatere dobre osebnostne in druge lastnosti, kot

so npr. preudarnost, previdnost, stalnost, strokovnost in delovne izkušnje. Starejši delavci poznajo tudi precej širši krog ljudi, kar je v določenih dejavnostih lahko tudi zelo pomembno. So pa vse te spremembe od človeka do človeka zelo različne in zato tudi bolj ali manj vplivne in pomembne.

Pomemben dejavnik varnosti in zdravja pri delu so nezgode pri delu. Delavci oz. kategorija delavcev, ki je bolj izpostavljena nezgodam pri delu, je za delodajalce vsekakor manj zanimiva. Vsaka nezgoda namreč zanj pomeni neželen dogodek, ki ga lahko zelo obremeni tako finančno (izostanek z dela, stroški zdravljenja, odškodnine, ...) kot kazensko. V Sloveniji so razmere po posameznih starostnih kategorijah take (gl. tabelo na strani 7).

Absolutno število nezgod pri delu je v najmlajši in najstarejših dveh kategorijah precej nizko, čemur botruje predvsem dokaj malo zaposlenih v teh kategorijah. Precej več pove število nezgod pri delu na 1000 zaposlenih, kjer je slika popolnoma drugačna.

Iz diagrama je razvidno, da so najbolj ogrožene kategorije mlajših delavcev. Tveganje za nezgodo pri delu je najmanjše v starostni skupini 35 do 39 let, potem pa počasi narašča vse do starostne skupine 55 do 59 let. Po 60. letu tveganje spet upada, čemur zagotovo ni razlog ponovno naraščanje psihofizi-



Slika 1. Delež (odstotek) delavcev, ki se redno izobražujejo, nekatere države EU, 2005 (vir: Fourth European Working Conditions Survey, 2007)

\* Inšpektor - višji svetnik, Inšpektorat RS za delo, Ljubljana

## Število nezgod v starostni skupini delavcev, Slovenija, 2006

starost	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 in več
nezgode	163	1345	2026	1983	1825	2003	1903	1659	698	57	6
na 1000 zaposlenih	49,0	30,3	19,2	17,0	14,8	16,0	16,1	17,4	19,4	11,1	6,9

zičnih lastnosti, ampak starejši delavci več ne opravljajo posebno nevarnih del, postanejo pa zagotovo previdnejši kot so bili prej.

### Pet najpogostejših vzrokov za nezgode pri delavcih, starejših od 50 let, Slovenija, 2006:

- zdrs - spotik in padec - padec oseb - neopredeljeno,
- druge nevarne situacije, ki niso našteje v tej klasifikaciji,
- izguba nadzora (popolna ali delna) nad predmetom dela (ki ga nosimo, premikamo, ravnam z njim, itd.),
- izguba nadzora (popolna ali delna) nad strojem, transportnimi sredstvi ali pri ravnanju z opremo, ročnim orodjem, predmeti, živalmi - neopredeljena,
- zdrs, padec, rušenje materialnega povzročitelja - od zgoraj (padec na žrtev).

### Pet najpogostejših delovnih procesov, pri katerih je prišlo do nezgode delavca, starejšega od 50 let, Slovenija, 2006:

- proizvodnja, izdelovanje, predelovanje - vse vrste,
- proizvodnja, izdelovanje, predelovanje, skladiščenje - vse vrste - neopredeljeno,
- druge skupine delovnih procesov, ki niso navedene v zgornji klasifikaciji,
- vzdrževanje, popravila, naravnavanje, prilagajanje,
- gibanje, vključno gibanje na/v transportnih sredstvih.

### Pet najpogostejših aktivnosti, pri katerih je prišlo do nezgode delavca, starejšega od 50 let, Slovenija, 2006:

- ročno prijemanje, grabljenje, pomikanje itd. - na ravnini,
- hoja, tek, vzpenjanje, spuščanje, itd.
- upravljanje s strojem - neopredeljeno,
- gibanje - neopredeljeno,
- delo z ročnim orodjem - s človeško silo.

Z naraščanjem delovne dobe narašča tudi čas izpostavljenosti različnim nevarnostim in škodljivostim v zvezi z delom in je zato verjetnost, da bo delavec poklicno zbolel, vedno večja. Vendar pa o tem na Inšpektoratu RS za delo za zadnjih deset let nismo uspeli dobiti uporabnih podatkov.



### Nekateri pomembnejši dejavniki, povezani s staranjem delovne sile

#### a) Ostrakizem

Ostrakizem je nov pojem, ki ga je začela uporabljati Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. Med trenutnimi vodilnimi problemi starejših delavcev agencija omenja stres in neprestani pritisk vodstva za doseganje boljših rezultatov oz. večje produktivnosti. Posledica nedoseganja rezultatov je velikokrat občutek delavca, da je izključen iz delovnega okolja oz. občutek »ostrakizma«, ki mu ga vzbujajo vodilni delavci (3).

#### b) Nova organizacija dela

Evropska agencija opozarja, da so strukturne spremembe v delovni sili že dramatične. Staranje delovne sile narekuje, da bodo morali delodajalci spremeniti organizacijo dela, delovni čas in svoja pričakovanja glede neprestanih zahtev po višji produktivnosti.

#### c) Daljši delavnik

Predvsem v skandinavskih državah se že pojavlja fenomen »izkoriščanja« znanja in izkušenj starejših delavcev. To narekuje daljši delavnik in pripravljenost delodajalca, da omogoči delavcu delati »določene stvari v določenem času« (favour doing the right thing at the right moment) (3).

#### d) Izbira med produktivnostjo ter varnim in zdravim delom

Starejši delavci bodo kmalu največja skupina prebivalstva v EU. To nas postavlja pred vprašanje: kako za to kategorijo delavcev najti ravnotežje med produktivnostjo ter zdravim in varnim delom, ki bo zagotavljalo, da bo delavec vso svojo, kot kaže, vedno daljšo delovno dobo sposoben opravljati svoje delo na pričakovani ravni.

\* Ostrakizem (črepinjska sodba) - z njim so neprijetnega meščana za deset let izgnali iz Aten. V ta namen je vsak meščan Aten, ki je želel glasovati, na črepinjo ali ostrakon vpraskal ime osebe, ki bi jo bilo po njegovem mnenju treba izgnati.

### e) Karierni načrt

Od delodajalca se pričakuje, da bo v sodelovanju z vsakim delavcem pripravil **karierni načrt**. Z vidika zaposlitve in dela je karierni načrt pomemben zato, da se za vsakega delavca začrta predvidena jasno zamišljena pot oz. usmeritev o njegovih namenih, ciljih in pričakovanih v zvezi z zaposlitvijo ter namenih, ciljih in pričakovanih delodajalca o delu in drugih aktivnostih (npr. strokovnem in poklicnem izobraževanju in usposabljanju) zaposlenega. V dokumentu, ki ga izdelata skupaj, morajo biti nameni, cilji in pričakovanja usklajeni in ustrezno dorečeni, za celo delovno obdobje zaposlenega ali le za določeno oziroma za preostalo delovno obdobje. Med drugim bosta tako opredelila tudi npr. delavčevo napredovanje v času njegove delovne dobe v skladu s predvidenim dodatnim izobraževanjem in usposabljanjem ob delu ter pridobivanjem izkušenj pri opravljanju dela. Karierni načrt naj bi upošteval tudi pričakovane časovne spremembe v delavčevi psihični in fizični kondiciji ter s tem v zvezi ustrezno prilagajanje na tako spremenjene razmere.

Pri izdelavi kariernega načrta so lahko pomembna npr. naslednja področja:

- opredelitev znanj in izkušenj,
- opredelitev namenov, ciljev in pričakovanj,
- opredelitev kompetence (kaj že obvladamo, česa smo že sposobni),
- opredelitev osebnostnega profila oz. osebnostnih lastnosti (dobrih in slabih),
- opredelitev možnosti za nadaljnjo kariero.

Karierni načrt je novost, ki se v Evropi in pri nas uveljavlja šele v zadnjem času, zato ga starejši delavci praviloma še nimajo. Zanje bo torej pomembno, da se jim oz. da si zagotovijo karierni načrt vsaj za preostalo delovno obdobje in s poudarkom na dejstvu, da so v zaključnem delu zaposlitvenega obdobja ter se zato njihove pristojnosti pomembno razlikujejo od mladih delavcev. To, da so različne, še ne pomeni, da so tudi slabše ali manj vredne. Na mnogih področjih so lahko precej boljše in za delodajalce zanimivejše.

S tem v zvezi je znan mednarodni projekt EVROPSKI KARIERNI POTNI LIST (CAREER STRATEGY DEVELOPMENT - EUROPEAN CAREER PASSPORT), ki se je v obdobju od 1.1.2004 do 31.12.2005 izvajal v okviru in s financiranjem programa **Leonardo da Vinci** - Community action programme on vocational training. V tem projektu so sodelovali tudi različni subjekti iz naše

države. **Namen projekta** je bil ponuditi podporo in spremljanje razvoja kariere ciljnim skupinam, v kombinaciji z osebnostnimi lastnostmi, spretnostmi, znanji, cilji in potrebami na trgu delovne sile z vzpostavitvijo karierne strategije. Temeljni namen projekta pa je izboljšanje spretnosti in sposobnosti ljudi, še posebno mladih, v začetnem poklicnem usposabljanju na vseh ravneh, z namenom da se jim omogoči integracija na trgu delovne sile. Dejstvo je, da se morajo v življenju odločiti o zadevah, ki utegnejo pomembno vplivati na potek njihovega nadaljnjega življenja. Vedno pogosteje se dogaja, da so prvič v življenju postavljeni pred odločitev o poklicni karieri. **Ciljna skupina** so bili mladi ljudje, ki iščejo prvo zaposlitev, nezaposleni, zaposleni, ki potrebujejo pomoč pri načrtovanju nadaljnje kariere, invalidi ter starejši zaposleni, po 45 letu.

### f) Sprememba stališč

Vodilni delavci (tudi v kadrovskih službah) bodo morali spremeniti svoja stališča o starejših delavcih. Namesto na splošno odklonilnega stališča bodo morali ustrezno sprejeti dejstvo, da gre za delavce, ki so še vedno dovolj sposobni in imajo pogosto veliko zelo koristnih znanj in delovnih izkušenj.

### g) Področja, na katerih imajo starejši delavci težave

Vsekakor so tudi taka področja. Glavna težava starejših delavcev je, da so pretežno navajeni na drugačen način dela in tudi drugačno (npr. ne avtomatizirano in računalniško vodeno) delovno opremo oziroma so bili usposobljeni za povsem drugačna dela, kot jih mora večina delovno aktivnih ljudi opravljati danes (4).

Predvidimo lahko, na katerih področjih se bodo starejši delavci slabše izkazali. To so predvsem:

- dejavnosti, ki zahtevajo zelo hitro mentalno obdelavo informacij (ravno takih pa je v zadnjih desetletjih vedno več),
- dejavnosti, v katerih so zaposleni izpostavljeni močnemu hrupu, velikim vročini ali mrazu,
- natančna dela, ki zahtevajo dober vid (starejši delavci ponavadi slabše vidijo, predvsem na blizu),
- slabo osvetljena delovna mesta,
- dejavnosti, ki zahtevajo fizični napor,
- dela na višini in v globini,
- dela v prisilni drži.

Vse te vidike bo treba ustrezno obravnavati v izjavi o varnosti in v procesu ocenjevanja tveganj, kar pa je strokovno dokaj zahtevno.

## ZAKLJUČEK

Trenutna demografska situacija oz. demografsko gibanje bosta imela vrsto posledic predvsem na področju zaposlovanja, izobraževanja pa tudi zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja. V večini držav EU je opazen izrazit proces staranja delovne sile, pa tudi nerazumljiv trend, da se med starejše delavce uvršča tudi tiste po 45 letu starosti. Za delavce v višjih starostnih skupinah pa v večini držav še vedno prevladuje apriorno stališče, da gre za delavce z zmanjšano zmoglostjo. Po drugi strani pa ni dokaza, ki bi potrjeval, da so starejši delavci, na splošno in sistematično, manj produktivni in/ali učinkoviti kot njihovi mlajši kolegi. Evropska agencija za varno in zdravo delo namenja veliko pozornosti problematiki staranja delovne sile. Spodbudno je, da se v nekaterih državah, predvsem skandinavskih, že spreminjajo kulturne navade vodilnih delavcev do svojih starejših sodelavcev. Zanimivo pa je, da niti direktive EU niti trenutni zakonski in podzakonski akti na področju varnosti in zdravja v Sloveniji ne omenjajo obveznosti delodajalcev do zagotavljanja ustreznih delovnih mest za starejše delavce. Očitno se pričakuje že omenjena sprememba vrednot oziroma preprosto povedano - soočenje z dejstvom, da bomo prej ko slej vsi spadali v »ogroženo« skupino delavcev.

Zelo pomembno je, da se morajo tudi delavci začeti zavedati, da so njihovo zdravje in psihofizične lastnosti zelo pomembni, saj bodo morali delati vedno dlje in jih bodo zelo potrebovali. Zato jih ne bodo smeli upravljati s slabimi razvadami in nezdravim načinom življenja, kot so preveč nezdrave hrane, premalo gibanja, kajenje, uživanje drog, čezmerno uživanje alkohola, stres, pretirano pehanje za materialnimi dobrinami ipd. Po drugi strani pa tudi delodajalci ne bodo smeli obremenjevati delavcev čez vse razumne meje, saj jih ne bodo potrebovali le nekaj let, ampak vsaj nekaj deset let, ker mladih, ki bi jih nadomestili, več ne bo.

## LITERATURA

1. European Agency for Safety and Health at work: Workshop, Ageing of the workforce and prevention of work related accidents, dostopno na spletni strani na dan 26. 3. 2007
2. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Fourth European Working Conditions Survey, 2007
3. A. L. Johansson. Work organization in an ageing Europe. European Agency for Safety and Health at work, dostopno na spletni strani na dan 02. 04. 2007
4. A. T. Mallier, T.A.C. Shafto. The economics of Flexible Retirement. Academic Press Limited, London 1992