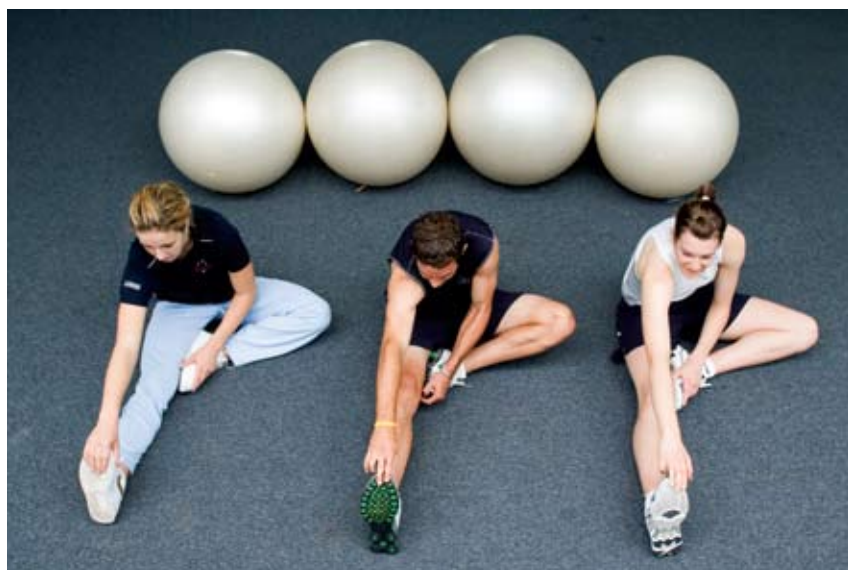


Evropsko leto aktivnega staranja in medgeneracijske solidarnosti 2012

Evropska unija je leto 2012 razglasila za evropsko leto aktivnega staranja in medgeneracijske solidarnosti. Aktivno staranje in medgeneracijska solidarnost sta pomembna vidika strategije EU 2020, katere cilj je ustvariti pametno, trajnostno in vključujočo rast. Spodbujanje aktivnega staranja v zaposlovanju pomeni med drugim zagotavljanje varnih in zdravih delovnih mest za vse ter prilagoditev delovnih razmer zdravstvenemu stanju in sposobnostim starejših delavcev.



Spodbujanje aktivnega staranja na delovnem mestu

1 Vloga starejših delavcev v Evropski uniji

Delež starejših delavcev v Evropski uniji se bo v prihodnjih nekaj desetletjih povečal. Trendi delovno sposobnega prebivalstva v EU-27 kažejo, da se bo starostna skupina 55–64 let med letoma 2010 in 2030 povečala za približno 16,2 % (9,9 milijona). V vseh drugih starostnih skupinah je opazen trend zmanjševanja, in sicer s 5,4 % (starostna skupina 40–54 let) na 14,9 % (starostna skupina 25–39 let). Ta izrazita demografska sprememba je posledica daljše pričakovane življenjske dobe in nižje stopnje rodnosti. Evropska delovna sila bo zato starejša kot kadar koli prej. V številnih državah bo delež starejših delavcev narasel na 30 % ali več delovno sposobnega prebivalstva. Stopnje zaposlenosti starejših delavcev (starih 55–64 let) v EU-27 so zdaj manj kot 50-odstotne. Le v 15 državah na svetu je stopnja zaposlenosti starejših delavcev višja od 50 %. Več kot polovica starejših delavcev neha delati pred obvezno upokojitveno starostjo iz številnih razlogov. Za financiranje in podporo daljšega življenja evropskih državljanov je

Agencija EU-OSHA je pozvala prof. Juhanija Ilmarinena, mednarodno priznanega strokovnjaka na tem področju, da napiše članek o svojem stališču v zvezi s spodbujanjem aktivnega staranja na delovnem mestu. Članek je prvi prispevek agencije v okviru evropskega leta 2012. Na agenciji bodo vse leto poudarjali, kako lahko dobra varnost in zdravje pri delu prispevata k zagotovitvi daljšega in zdravega poklicnega življenja.

Objavljamo članek prof. Juhanija Ilmarinena, hkrati pa tudi komentar članka s povezavo na slovenske razmere na tem področju, ki ga je podala Lučka Böhm, izvršna sekretarka Zveze svobodnih sindikatov Slovenije.

Avtor:

prof. Juhani Ilmarinen,
JIC Ltd., Gerontološki
raziskovalni center Univerze
v Jyväskylä, Finski inštitut za
zdravje pri delu

Evropsko leto aktivnega staranja in medgeneracijske solidarnosti 2012 (<http://europa.eu/ey2012/ey2012.jsp?langId=sl>) naj bi bila priložnost za razmislek o tem, da se življenjska doba evropskih prebivalcev daljša, in o možnostih, ki jih to prinaša. Aktivno staranje naj bi pomenilo ostati delovno aktiven, družbeno aktiven in živeti karseda zdravo in zadovoljno življenje.

Vtis je, da slovenski program evropskega leta 2012, ki ga koordinira ministrstvo za delo (http://www.mddsz.gov.si/si/teme_projekti/el2012/otvoritveni_dogodek_evropskega_leta_aktivnega_staranja_in_medgeneracijske_solidarnosti_2012_drzavni_svet_16_februar_2012/), predvsem posveča pozornost kakovosti življenja upokojencev, a žal praktično nič ohranjanju delovne zmožnosti in aktivnosti starejših pred upokojitvijo. Ker pa seveda ni vse odvisno zgolj od ministrstva, lahko stroka varnosti in zdravja pri delu v tem letu uprave podjetij ozavešča o novih veččinah vodstvenih delavcev, ki jim prof. Juhani Ilmarinen iz Gerontološkega raziskovalnega centra Univerze v finski Jyväskylä pravi upravljanje s starostjo na delovnem mestu.

Očitno verjame, da so starejši delavci nosilci znanja in izkušenj ter zato dragocenega socialnega kapitala. Njegovi nauki so pomembni za Slovenijo, kjer je na trgu dela preveč diskriminiranja starejših. Starejši se prepogosto zdijo odveč, neprilagodljivi in neprimerni za pridobivanje novih znanj in veščin. Spodbuja se jih k čim bolj zgodnji upokojitvi in podcenjuje njihovo znanje.

Prof. Ilmarinen opozarja na spremembe v zdravstveni in funkcionalni zmožnosti, ki jih prinaša starost. V upravljanju s starostjo na delovnem mestu več vodstveni delavec razume prednosti, ki jih prinaša pametna porazdelitev delovnih nalog med mlade in stare delavce, da se izkoristi prednosti vsake generacije in omogoči prenos »tihga oziroma implicitnega znanja«, ki so si ga starejši pridobili. Opozarja na potrebo, da naj ocena tveganja upošteva individualne razlike v funkcionalnih zmožnostih in zdravju glede na starost. Poziva medicino dela, da razvije svoje kompetence razumevanja in prilagajanja dela spremembam, ki

jih prinaša staranje. Opozarja na pomen vključevanja starejših v vseživljenjsko pridobivanje novih znanj in kompetenc, vendar upoštevajoč njim prilagojene učne strategije in didaktične metode. Dokazuje, da tak pristop ne le podaljša dejansko delovno dobo za dobra tri leta, ampak celo zagotavlja zdravo in kakovostno življenje po upokojitvi in v pozni starosti!

In kateri njegovi nauki se mi zdijo posebej pomembni za Slovenijo? Na primer ta, da naj upravljanje s starostjo pomeni postopno zmanjševanje delovnih bremen po 58. letu starosti tako, da starejše preprosto vprašamo, kje bi oni sami želeli spremeniti in izboljšati svoje delo. Da se lahko v soglasju s starejšimi delavci po tej starosti zmanjša intenzivnost dela in delovni čas za 10 % tako, da ni posledic za znižanje delavčeve pokojninske osnove. Povečanje števila plačanih dni za počitek po težjih delovnih obremenitvah baje prav tako omogoča delavcem, da v povprečju prostovoljno za tri leta odložijo datum upokojitve. Starejši očitno potrebujejo več dni počitka, ki naj ga izkoristijo po lastni presoji.

In kar je po mojih izkušnjah za nas posebej potreben nauk – delovna zmožnost/kondicija starejših je odločilno odvisna od na delovnem mestu izkazanega spoštovanja in pravičnosti! Delavci, ki dejansko začutijo, da vodstveni delavci na pravičen način upoštevajo funkcionalne spremembe zaradi starosti, ostajajo zdravi in se trudijo maksimalno zadovoljiti poslovne cilje svojega delodajalca.

Pa še nauk prof. Ilmarinena, ki naj ga ne preslišijo slovenski reformatorji pokojninskega sistema in načrtovalci dviga minimalne upokojitvene starosti na 65 ali baje že celo 67 let: dobro delovno življenje je pomemben predpogoj, da starejši delavci zmorejo ostati aktivni do takih starosti. Pokojninska reforma naj se zato začne z varnostjo in zdravjem pri delu, preprečevanjem poklicnih boleznih (zlasti mišično-kostnih obolenj zaradi težkega fizičnega dela) in promocijo veščin upravljanja s starostjo. In zato, logično, tudi s priznavanjem ustrezne vloge stroki varnosti in zdravja pri delu.

Lučka Böhm, izvršna sekretarka P ZSSS

zato treba nujno zagotoviti boljše in daljše poklicne poti.

Cilj evropskega leta aktivnega staranja 2012 je spodbujati kakovost življenja in dobrega po-

čutja evropskega prebivalstva, predvsem starejših, in spodbujati medgeneracijsko solidarnost. Dobro delovno življenje je pomemben temelj za spodbujanje aktiv-

nega staranja. Zato imata zdravje in varnost pri delu ključno vlogo pri zagotavljanju aktivnega staranja z boljšim in daljšim delovnim življenjem. Dobro delo spodbuja

tudi sodelovanje med mlado generacijo, generacijo srednjih let in starejšo generacijo.

2 Nekaj dejstev o staranju

S starostjo se dolgoročne zdravstvene težave povečajo, kronične bolezni pa so pogostejše. Zaradi zdravstvenih težav približno 30 % moških in žensk v starostni skupini 50–64 let potrebuje nujne prilagoditve na delovnem mestu za preprečevanje tveganj predčasne upokojitve in delovne nezmožnosti.

Najpogostejše zdravstvene težave so kostno-mišična obolenja in duševne motnje. Tudi depresija je dandanes eden najpogostejših razlogov za delovno nezmožnost in predčasno upokojeitev. Dejstvo je, da se s staranjem zmanjšuje telesna delovna sposobnost: kardiorespiratorna zmogljivost in mišična moč se po 30. letu starosti zmanjšujeta za približno 1–2 % na leto. Manjša telesna sposobnost je težava zlasti na delovnih mestih, ki vključujejo veliko telesno obremenitev. Približno 30 % delovnih mest v Evropi danes vključuje slabo telesno držo, ravnanje s težkimi predmeti ali ponavljajoče se delo. Treba pa je omeniti, da v kateri koli starosti obstajajo velike individualne razlike v funkcionalni zmogljivosti in zdravstvenem stanju. Večina starejših delavcev pa lahko ohrani dobro zdravstveno stanje in ustrezno telesno zmogljivost.

Čeprav se s staranjem slabša zdravstveno stanje in telesna zmogljivost, pa se nekatere druge funkcije z leti izboljšujejo.



Ključna prednost staranja je duhovna rast. S staranjem se na primer izboljšujejo strateško razmišljanje, bistrournost, obzirnost, razumnost, sposobnost presoje, sposobnost razumskega mišljenja, nadzor nad življenjem, celovito dojetje in jezikovne spretnosti. Starejši delavci so predani delu in vključeni vanj, zvesti delodajalcu in v primerjavi z drugimi starostnimi skupinami je pri njih pogosto manj izostajanja od dela. S starostjo se bogatijo tudi delovne izkušnje in upravljanje življenja. Študije kažejo, da pri primerjavi delovne uspešnosti na delovnem mestu delovne izkušnje nadoknadijo slabitev nekaterih temeljnih kognitivnih procesov, kot so spominske funkcije in psihomotorične spretnosti.

Starost in delovne izkušnje izboljšujejo tudi dragocen socialni kapital starejših delavcev: (1) povečujejo se poklicna kompetenca, implicitno znanje in spretnosti sodelovanja, (2) izboljšuje se strukturna ozaveščenost o organizaciji in njenih funkcijah ter (3) širijo se stiki s strankami in mreže strank, izboljšuje pa se tudi razumevanje sprememb v operativnem okolju. Starejši delavci se lahko naučijo novih stvari. Učenje ni odvisno od starosti, se pa s starostjo spreminja učni proces. Zato je pomembno,

da imajo starejši delavci dostop do usposabljanja in enake možnosti za učenje novih spretnosti in posodabljanje svojih poklicnih kompetenc. Pri vseživljenjskem učenju je treba uporabljati ustrezne učne strategije in didaktične metode.

Če povzamemo: starejši delavci s staranjem postanejo v marsičem boljši in močnejši, kot so bili prej. Dejavnostna udeležba v delovnem življenju je zato pomemben pozitiven dejavnik aktivnega staranja. Vsaka generacija ima svoje prednosti in slabosti: prednosti starejših delavcev je treba bolje prepoznati in ustrezno uporabljati, da bodo lahko dragocen dejavnik na delovnih mestih.

3 Upravljanje starosti na delovnem mestu

V opredelitvi upravljanja starosti je poudarjeno, da »je treba s starostjo povezane dejavnike upoštevati pri vsakdanjem upravljanju, vključno z delovno ureditvijo in posameznimi delovnimi nalogaми, da se vsakdo, ne glede na starost, počuti sposobnega doseči svoje cilje in cilje podjetja«. Osem ciljev upravljanja starosti je:

1. boljša ozaveščenost o staranju;
2. pravičen odnos do staranja;
3. upravljanje starosti kot temeljna naloga in dolžnost vodstvenih in nadzornih delavcev;
4. vključenost upravljanja starosti v kadrovska politika;
5. spodbujanje delovne sposobnosti in produktivnosti;
6. vseživljenjsko učenje;

7. do starosti prijazna delovna ureditev in

8. varen in dostojanstven prehod v upokojitev.

Prakse upravljanja starosti na evropskih delovnih mestih kažejo, da organizacije obravnavajo s staranjem povezane zadeve bodisi z vidika »reševanje težav« bodisi »proaktivno«. Zaradi nizke stopnje ozavešenosti o vprašanju staranja morajo podjetja reševati težave z omejenimi viri in zmanjševanjem delovne obremenitve starejših delavcev (pristop reševanja težav). Proaktivna podjetja so na podlagi boljšega razumevanja starosti kot izziva ali priložnosti pripravljena krepiti posamezne vire in podpirati medgeneracijsko učenje. Upravljanje starosti v svoji najboljši obliki uporablja pristop življenjskega ciklusa in ustvarja enake možnosti za vse generacije.

4 Delovna sposobnost

V obsežnih raziskavah o delovni sposobnosti starejših delavcev so bili opredeljeni temeljni dejavniki, ki vplivajo na individualno delovno sposobnost. Ugotovitve raziskav je mogoče ponazoriti v obliki štirinadstropne »hiše delovne sposobnosti« (prikaz 1).

Tri nižja nadstropja hiše opisujejo individualne zmožnosti: (1) zdravstveno in funkcionalno zmožnost, (2) kompetenco, (3) vrednote, odnose in motiviranost. Četrto nadstropje pokriva (4) delovno življenje. Delovna sposobnost je ravnovesje med delom in individualnimi zmožnostmi. Kadar so delo in individualni viri dobro



Prikaz 1: Model hiše delovne sposobnosti, v katerem so ponazorjene različne razsežnosti, ki vplivajo na delovno sposobnost ljudi. Delovna sposobnost je ravnovesje med delom in individualnimi zmožnostmi. Na ravnovesje poleg delovnega mesta vplivata tudi družina in ožja skupnost. Na podlagi Ilmarinen, 2006. Finski inštitut za zdravje pri delu, Age Power (Moč starosti), grafično oblikovane Milja Ahola. Lundell idr. 2011 (v finščini).

usklajeni, je delovna sposobnost dobra. Stopnišča med nadstropji kažejo, da so vsa nadstropja hiše medsebojno povezana.

Najmočnejša medsebojna povezava je med nadstropjema »dela« in »vrednot in odnosov« (med tretjim in četrtem nadstropjem). Pozitivne in negativne izkušnje na delovnem mestu, ki prodirajo v tretje nadstropje, so nato ovrednotene kot pozitivne ali negativne. Tretje nadstropje predstavlja delavčev subjektivni pogled na delo – njegova mnenja in občutke o različnih dejavnikih, povezanih z njegovim vsakdanjim delom. To nadstropje ima balkon, s katerega lahko delavec vidi okolje, ki je najbližje njegovemu delovnemu mestu: (5) družino in (6) ožjo skupnost. Ta dejavnika vsakodnevno vplivata na delovno sposobnost delavca. Zdrav življenjski slog in konjički izboljšujejo zdravstvene in funkcionalne zmožnosti. Osebne socialne mreže in medčloveške

interakcije vplivajo na vrednote, odnose in motiviranost. Na delovno zmožnost posameznika torej vplivata tudi dva dejavnika zunaj delovnega mesta, tako da izboljšata ali poslabšata ravnovesje med delom in njegovimi zmožnostmi. Delovna sposobnost posameznika je na splošno odvisna od šestih dejavnikov.

Operativno okolje organizacij se običajno nenehno spreminja zaradi globalizacije, novih tehnologij, finančne krize itn. Zato se delo, ki ga je treba opraviti v neki organizaciji, nenehno razvija. Hkrati se spreminjajo tudi človeški viri organizacije, na primer zaradi staranja delovne sile. Nastanejo lahko zdravstvene težave in potreba po posodobitvi spretnosti in kompetenc postane še toliko večja. Zaradi nepričakovane dinamike med nadstropji je težko doseči dobro ravnovesje med delom in individualnimi zmožnostmi. Zato si moramo skozi

celotno delovno življenje prizadevati za vzpostavitev najboljšega mogočega ravnovesja.

Tretje nadstropje izraža in povzema naše delovne razmere. Pretok informacij iz različnih nadstropij in dejavniki zunaj dela lahko zlahka spremenijo delavčeve vrednote in odnose ter njegovo vključenost v delo in predanost delu. Odločitev o nadaljevanju dela v tej organizaciji do upokojitve ali celo dlje se sprejme v tretjem nadstropju. Bolj pozitivno ko je ovrednoteno tretje nadstropje, večja je verjetnost, da bo delovno življenje delavca dobro in da bo njegova poklicna pot daljša. Bistveni pozitivni kazalniki so na primer izkazano spoštovanje, zupanje v delodajalca, podpora in povratne informacije nadzornih delavcev, pravična obravnava in vključenost v delo. Pozitivno ovrednoteno tretje nadstropje je pot do aktivnega staranja.

5 Delovna sposobnost in staranje

Delovno sposobnost je mogoče oceniti z indeksom delovne sposobnosti (Work Ability Index, WAI), subjektivnim raziskovalnim instrumentom, ki ga sestavlja sedem postavk. Rezultati indeksa WAI se gibljejo v razponu od 7 do 49, pri čemer so višje vrednosti boljše. Vrednost indeksa WAI je lahko nizka, zmerna, dobra ali odlična. Indeks WAI ima visoko napovedovalno vrednost: približno 60 % tistih, ki so imeli v starosti 45–57 let nizek indeks WAI, je bilo 11 let pozneje

invalidsko upokojenih. Indeks WAI je bil preveden v 26 jezikov in njegova raba je razširjena po celem svetu v mnogih kulturah.

Delovna sposobnost se z leti običajno zmanjšuje, čeprav srednje vrednosti za delovno populacijo, staro od 20 do 65 let, ostajajo v kategorijah »dobra« in »odlična«. Vendar je mogoče pri približno 30 % delavcev in delavk, starih več kot 45 let, zaznati opazno znižanje vrednosti indeksa WAI v zvezi s proizvodnimi in pisarniški delovnimi mesti. Poleg tega se gibanje indeksa WAI glede na staranje po gospodarskih sektorjih razlikuje. Zdi se, da je delovna sposobnost nižja v kmetijstvu, lesni industriji, kovinski industriji in prevozništvu ter na področju socialnovarstvenih storitev, v nekaterih državah pa tudi med učitelji. Najboljša usklajenost med delom in individualnimi zmožnostmi je bila ugotovljena v sektorjih elek-

tronike, telekomunikacij, bančništva in zavarovalništva.

Individualne razlike v delovni sposobnosti se z leti povečujejo. Delovna populacija, stara več kot 45 let, je v primerjavi z mlajšimi delavci zelo raznolika. Pri približno 15–30 % 45-letnikov je vrednost indeksa WAI zmerna ali nizka. Obstaja tveganje, da bodo izgubili svojo delovno sposobnost, če ne bodo sprejeti preventivni in korektivni ukrepi.

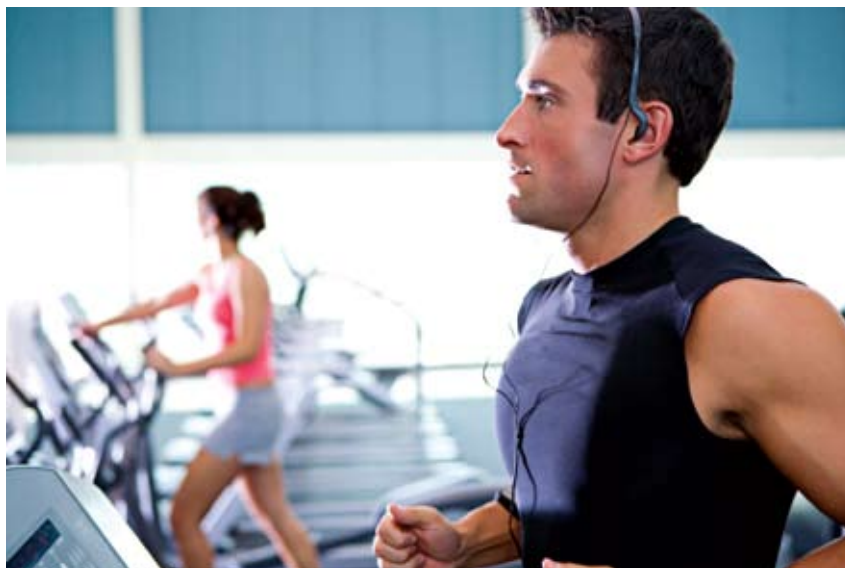
Trend zmanjševanja delovne sposobnosti s starostjo je posledica težav s prilagajanjem sprememb dela spremembam individualnih zmožnosti. Zdi se, da se delovno življenje razvija po lastni poti, ki ne sledi nujno poti običajnih procesov človeškega staranja. Tretje nadstropje je zato pogosto ovrednoteno negativno, starejši uslužbenci in delavci pa menijo, da se njihova delovna sposobnost poslabšuje.



6 Spodbujanje delovne sposobnosti

Model hiše delovne sposobnosti kaže, da je treba v ukrepih na delovnem mestu za spodbujanje delovne sposobnosti zajeti vsa štiri nadstropja. Delavci so bolj odgovorni za svoje zdravje in kompetenco, delodajalec pa je bolj odgovoren za organizacijo in ureditev dela. Koncept spodbujanja zato temelji na sodelovanju med delodajalcem in delavcem: skupaj lahko ustvarita boljše ravnovesje na delovnem mestu in okrepi delovno sposobnost. Zaradi deljene pristojnosti za ukrepe, ki jih je

treba sprejeti, bodo ti ukrepi bolj sprejemljivi in izvedljivi ter bodo ustvarili ugodne razmere za vse. Spodbujanje zdravja (prvo nadstropje) zajema različne navade življenjskega sloga – prehranjevanje, pitje alkohola, telesne dejavnosti, okrevanje in spanje. Poleg zdravega načina življenja imajo pri doseganju dobrega zdravstvenega stanja v delovni življenjski dobi pomembno vlogo tudi preventivni in proaktivni ukrepi služb za zdravje pri delu ter ustrezno zdravljenje akutnih zdravstvenih težav. Zato je treba med kompetence strokovnjakov s področja zdravja pri delu vključiti vprašanja v zvezi s staranjem in zdravjem. Njihovo razumevanje prilagoditev, ki so potrebne pri delu zaradi sprememb zdravstvenih in funkcionalnih zmognosti, ki jih povzroči staranje, je dragocen vir za ustvarjanje boljšega delovnega življenja za starejše delavce. Ker so številne zdravstvene težave povezane z delom, je treba zdravstvena tveganja v zvezi z delom prepoznati in preprečevati na delovnem mestu (četrto nadstropje). Močna vzajemna povezanost zdravja in dela zahteva dejavno sodelovanje med strokovnjaki s področja zdravja in varnosti pri delu, delodajalci in delavci. Ohranjanje poklicne kompetence zahteva stalno posodabljanje spretnosti in kompetenc (drugo nadstropje). Usposabljanje na delovnem mestu skupaj z različnimi vrstami posebnega usposabljanja osebja starejšim delavcem omogoča krepitev njihovih zmognosti.



Pri tem je treba upoštevati spremembe učnega procesa starejših delavcev. Učne strategije, učne razmere, uporaba podob, sproščanje in urniki za pridobivanje znanja se za mlajše in starejše delavce razlikujejo. Vendar sta samo delo in delovno mesto najpomembnejša temelja za učenje. Učenje na delovnem mestu je mogoče, če so delovna vsebina in naloge zasnovane tako, da zagotavljajo učne izkušnje. Pozitivne učne izkušnje pri delu v vsej delovni dobi posameznika zmanjšujejo število ovir za učenje novih stvari in odpravljajo negativen odnos do učenja. Pomemben je tudi odnos nadzornega delavca: če je ta naklonjen vseživljenjskemu učenju in ga podpira z zagotavljanjem možnosti za usposabljanje, je odpravljena pomembna ovira v zvezi z učenjem za starejše delavce. Učenje med staranjem je pomemben dejavnik uspeha aktivnega staranja. Vrednote, odnosi in motiviranost (tretje nadstropje) pogosto niso cilj neposrednih ukrepov. Vplivanje je običajno posreden. To pomeni, da je treba dejavnosti

osredotočiti predvsem na nadstropje dela. Na značilnosti tretjega nadstropja vpliva več izboljšav spretnosti upravljanja in vodenja. Delavci se morajo počutiti spoštovane in morajo verjeti, da delodajalcu lahko zaupajo. Pričakujejo, da jih bo nadzorni delavec podpiral v zahtevnih in težkih delovnih situacijah. Delavci potrebujejo povratne informacije o tem, ali je bilo delo dobro opravljeno, potrebujejo pa jih tudi za izboljšanje svoje uspešnosti. Dialog med nadzornim delavcem in delavci mora biti stalen proces in ne le enkratni letni razgovor o oceni delovne uspešnosti. Delavci bodo opazili in cenili pošteno obravnavo in popolno nesprejemanje diskriminacije na podlagi starosti. Individualna vključenost in predanost delu sta ključna kazalnika pozitivno ovrednotenega tretjega nadstropja. Omeniti je treba tudi, da so delavci navsezadnje najbolj odgovorni za svoje vrednote, odnose in druge osebne dejavnike. Za vzpostavitev boljšega in trajnejšega ravnovesja v delovnem življenju morajo spremeniti miselno naravnost

do dela, notranjih zmožnostih in družinskih zadev. Tako ravnovesje ustvarja pozitivno vrednotenje v tretjem nadstropju.

»Nadstropje dela« (četrto nadstropje) je največje in najtežje nadstropje te hiše. Zajema delovno okolje (telesno, duševno, socialno), organizacijo dela in delovno ureditev, delovni čas, delovno skupnost in delovne naloge ter upravljanje. Vodstveni in nadzorni delavci imajo pomembno vlogo, ker so pristojni za ureditev delovnih postopkov in individualnih delovnih nalog. Vse odločitve in spremembe dela so v njihovih rokah. Poleg tega so odgovorni za zadeve v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu, vključno z ocenami tveganja. Ocene tveganja morajo upoštevati velike individualne razlike v funkcionalnih zmožnostih in zdravju osebja, nezmožnosti, vprašanja glede enakosti spolov itn. Delavci in uslužbenci iz vseh starostnih skupin so občutljivi za škodljive izpostavljenosti pri delu. Ker mora biti prilagajanje dela sposobnostim, spretnostim in zdravstvenemu stanju posameznika stalen in dinamičen proces, ki temelji na ustrezni oceni tveganja, prilagajanje dela zdravstvenemu stanju in potrebam starejših delavcev ne bi smelo biti dodatna obremenitev. Starost je sicer zgolj eden izmed vidikov raznolikosti delovne sile, vendar je treba izboljšati ozaveščenost vodstvenih in nadzornih delavcev o vprašanjih, povezanih s starostjo. Vse te ukrepe in izboljšave, povezane s starostjo, ki so

potrebni na delovnem mestu, je mogoče imenovati »upravljanje starosti« (glej oddelek 3 zgoraj). Preoblikovanje individualnih delovnih nalog glede na prednosti, potrebe in zmožnosti starejših delavcev je bistveno za zagotavljanje delovne sposobnosti, dobrega počutja in produktivnosti delavcev. Primeri do starosti prijaznih ukrepov vključujejo zmanjšanje telesne obremenitve, uvedbo kratkih odmorov med delovnimi postopki in upoštevanje zdravstvenih tveganj pri načrtovanju izmenskega dela in prožnih delovnih ureditev. Po drugi strani je treba izkoristiti prednosti starejših delavcev (glej oddelek 2). Nove potrebe in načine preoblikovanja dela je najlažje opredeliti tako, da se starejše delavce vpraša, kako bi želeli spremeniti in izboljšati svoje delo. Druga koristna možnost je porazdelitev delovnih zadolžitev med mlajše in starejše delavce, s čimer se izkoristi njihove različne prednosti.

7 Koristi spodbujanja delovne sposobnosti med starejšimi delavci

Primeri dobre prakse dokazujejo, da koristi naložb v spodbujanje delovne sposobnosti prevladajo nad stroški. Ljudje lahko še naprej delajo produktivno, izboljša se delovno ozračje, izboljša se produktivnost in manj je težav, povezanih s starostjo. Analiza stroškov in koristi kaže, da je donosnost naložb lahko zelo dobra: donosnost 1 EUR je čez nekaj let 3–5 EUR. Pozitivna donosnost naložbe temelji na nižji stopnji odsotnosti z dela zaradi bolezni, nižjih stroškov zaradi delovne nezmožnosti in boljši produktivnosti.

8 Politična vprašanja v zvezi s starejšimi delavci

Potrebni je več reform za spodbujanje aktivnega staranja prek daljših in boljših poklicnih poti za starejše delavce:

1. reforma odnosov ljudi za vzpo-





- stavitev pravičnih in primernih odnosov do starejših delavcev,
2. reforma upravljanja za opredelitev in izkoriščanje prednosti starejših delavcev,
 3. reforma delovnega življenja za oblikovanje do starosti prijaznega delovnega življenja za vse generacije,
 4. pokojninska reforma, ki upošteva velike individualne razlike med starejšimi delavci z zagotavljanjem prožnosti pri upokojitveni starosti in finančno spodbudo za podaljšanje delovne dobe,
 5. organizacijska reforma za izboljšanje sodelovanja med različnimi zainteresiranimi stranmi in tistimi, ki vplivajo na boljše in daljše delovno življenje, in
 6. zdravstvena reforma za krepitev proaktivnih in preventivnih storitev na področju zdravja pri delu.
- S političnega vidika je bistveno, da se najprej izvedejo pozitivne in šele pozneje negativne reforme. Pozitivne reforme pomenijo, da je treba najprej razviti delovno življenje, da bodo ljudje sposobni delati dlje, da bodo želeli delati

dlje in smeli delati dlje. To je mogoče doseči z uporabo celovitega spodbujanja modela delovne sposobnosti za vse generacije. Šele nato je mogoče povišati upokojitveno starost in omejiti možnosti predčasne upokojitve.

Nujno potrebni so inovativni modeli za podaljšanje delovnega življenja posameznikov in povišanje njihove dejanske upokojitvene starosti. Nekateri primeri dobre prakse kažejo, da sta zagotavljanje več prostega časa ali zmanjševanje delovne obremenitve s starostjo dejansko upokojitveno starost podaljšala za približno tri leta. Neko proizvodno podjetje je uvedlo program »Mojster starosti«, ki delavcem, starejšim od 58 let, ponuja dodatne proste dneve. To jim je omogočilo več časa za počitek po opravljanju natančnega in zahtevnega ročnega dela, ki je vključevalo sestavljanje ključavnic za vrata. Število plačanih prostih dni se je povečalo s 6 (starost 58 let) na 14 (starost 63 let). Mojstri starosti so bili zmožni in pripravljeni delati približno 3 leta dlje kot pred tem in se upokojiti pri starosti 63 let. Neko

energetsko podjetje je uvedlo program »80–90–100«, ki je delavcem omogočil, da svoj delovni čas skrajšajo za 20 %, kar je njihovo plačo znižalo za 10 %, vendar so njihove pokojninske pravice ostale 100-odstotne. Približno 25 % uslužbencev in delavcev je izkoristilo to možnost. Dejanska upokojitvena starost se je zvišala za približno 3 leta, na 64 let.

Ta inovativna primera kažeta, da so starejši ljudje zmožni in pripravljeni delati dlje, če lahko bolje obvladujejo delovno obremenitev ali delovni čas. Delodajalci in delavci so zadovoljni z novimi modeli.

9 Starejši delavci prispevajo k delovnemu življenju in družbi

Starejši delavci so pomemben del delovne sile modernih družb in njihovo število se bo v prihodnjih desetletjih še povečalo. Starejši delavci imajo v primerjavi z drugimi generacijami drugačne spretnosti in kompetence. Brez njihovega sodelovanja v delovnem življenju bo nastalo pomanjkanje strokovnih, strukturnih in mrežnih zmogljivosti. Pomemben je tudi prenos implicitnega (tihega) znanja na mlajše generacije. Najmočnejša kombinacija kompetenc na delovnem mestu temelji na različnih prednostih različnih generacij.

Boljše zdravstveno stanje in višja pričakovana življenjska doba starejših delavcev izboljšujeta njihove možnosti za spodbujanje

starosti prijazne družbe. Vendar je dobro delovno življenje pomemben pogoj, da starejši delavci ostanejo aktivni in da zagotavljajo, da ima družba koristi od njihovih prednosti in nadarjenosti. S tem dejavno sodelujejo pri vzpostavljanju trajnostne in skrbne družbe, v kateri obstaja medgeneracijska solidarnost.

Tudi produktivno delovno življenje je pomemben temelj za aktivno staranje. Zadovoljiva zaposlitev lahko pomaga preprečevati bolezni in telesno ali duševno nazadovanje, zagotavlja dobro kognitivno in telesno sposobnost



ter spodbuja pozitiven in dejaven odnos do življenja. Kakovost delovnega življenja pomembno vpliva na vse delavce, saj na delovnem mestu preživimo veliko časa. Ugotovitve nedavnih longitudinalnih raziskav kažejo, da delovna sposobnost pred upokojitvijo napoveduje samostojnost vsakdanjega življenja v starosti od 73 do 85 let. Boljša ko je de-

lovna sposobnost pred upokojitvijo, boljša je kakovost življenja pozneje. Zato je treba v delovnih letih zagotoviti naložbe v aktivno staranje. Naložbe v zdravje in varnost pri delu na delovnem mestu so tudi naložbe v preostanek našega življenja.

Vir: Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (<http://osha.europa.eu>)

USPOSABLJANJE OPERATERJEV SOLARIJEV

ZVD d.d. je s strani Ministrstva za zdravje - Uprave RS za varstvo pred sevanji pooblaščen za izvajanje usposabljanja osebja v solarijih; št. pooblastila: 1234-1/2010-3

Program seminarja:

Skladno z 18. členom Pravilnika o minimalnih sanitarno zdravstvenih pogojih za opravljanje dejavnosti higienske nege in drugih podobnih dejavnosti (Uradni list RS, št.: 104/2009) so na usposabljanju podrobno razložene vsebine o:

- delovanju solarijev,
- UV sevanju,
- bioloških učinkih,
- zdravstvenih tveganjih,
- tipih kože,
- dozah izpostavljenosti.



Z NAMI JE VARNEJE

Kontaktne osebi:

Tom Zickero T: 01 585 51 63

M: 041 674 007

E: tom.zickero@zvd.si

Andraž Tancek T: 01 585 51 96

M: 051 671 809

E: andraz.tancek@zvd.si

ZVD

ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.

Chengdujska cesta 25
1260 Ljubljana - Polje
T: 01 585 51 00
F: 01 585 51 01
W: www.zvd.si
E: info@zvd.si