

Sikrere og sundere arbejde i alle aldre — endelig overordnet analyserapport

Med fokus på arbejdsmiljømæssige udfordringer som følge af Europas aldrende arbejdsstyrke iværksatte Europa-Parlamentet under ledelse af Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA) et treårigt pilotprojekt om »Sikrere og sundere arbejde i alle aldre«. Formålet med projektet var følgende:

1. at forbedre kendskabet til eksisterende politikker og initiativer vedrørende den aldrende arbejdsstyrke, og hvordan de er blevet gennemført i de 28 medlemsstater og fire EFTA-lande
2. at give pålidelige oplysninger og analyser til udviklingen af politikker inden for arbejdsmiljø, herunder revalidering og tilbagevenden til arbejdet
3. at fremme udvekslingen af god praksis.

Dette informationsark indeholder et sammendrag af resultaterne af de foregående analyserapporter (1).

Baggrund

Siden 1960'erne har den forventede levetid været stigende i hele Europa, og samtidig har fødselstallene været lave. Som følge deraf bliver Europas befolkning ældre, og i 2040 forventes personer over 65 år at udgøre næsten 27 % af befolkningen (2). Som det kan forventes, bliver den europæiske arbejdsstyrke også ældre, og andelen af ældre arbejdstagere (55-64 år) er stigende.

Selv om den forventede levetid er stigende, leves de ekstra år ikke nødvendigvis med et godt helbred, og forekomsten af kroniske sygdomme — såsom kræftsygdomme, muskel- og knogledidelser, hjerte-kar-sygdomme, diabetes og depression mv. — stiger med alderen.

Konsekvenserne af den aldrende arbejdsstyrke

En ældre befolkning med en aldrende arbejdsstyrke vil have konsekvenser for de socioøkonomiske systemer og lægge pres på pensionssystemerne og sundhedsudgifterne.

Mange medlemsstater har hævet den officielle pensionsalder, men det længere arbejdsliv har sine egne udfordringer:

- en arbejdsstyrke med stor aldersmæssig spredning, da andelen af ældre mennesker i arbejdsstyrken er voksende
- længere samlet udsættelse for farer og risici på arbejdspladsen
- øget forekomst af kroniske tilstande blandt arbejdstagerne.

Længere arbejdsliv giver muligheder for at ændre arbejdsvilkårene til det bedre for alle ved hjælp af følgende foranstaltninger:

- God arbejdsmiljøstyring, herunder risikoforebyggelse og tilpasninger på arbejdspladsen, kan forebygge kroniske sygdomme og handicap.

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

(2) Eurostats befolkningsfremskrivning: »Population projections, main scenario — Population on 1 January by sex and single year age« [proj_13npps]. Senest ajourført den 1. april 2014. Hentet den 17. juni 2014 fra: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>

- Forvaltning af menneskelige ressourcer med fokus på seniorpolitik.
- Vedtagelse af aldersfølsom risikovurdering.
- Integration af arbejdsmiljø og sundhedsfremme på arbejdspladsen.
- Arbejdsvilkår, der tilpasser sig arbejdstagernes behov.
- Gennemførelse af revalideringssystemer og systemer for tilbagevenden til arbejdet for at undgå langvarigt sygefravær og forebygge tidlig pensionering.
- Etablering af strukturer til erhvervsuddannelse og livslang læring.

Eksisterende politikammer

Inden for de seneste 20 år har europæiske lande etableret en række forskellige politikker, programmer og initiativer inden for beskæftigelse, folkesundhed, social retfærdighed, socialpolitik og erhvervsuddannelse for at tage hånd om de udfordringer, som en aldrende arbejdsstyrke giver. De fleste regeringer har indført socioøkonomiske foranstaltninger som reformer af pensionssystemer, herunder en højere officiel pensionsalder og begrænsning af adgangen til førtidspension.

EU-OSHA identificerede i sit projekt en række medlemsstater, som har udviklet integrerede politikammer, der samler foranstaltninger fra forskellige politikområder med henblik på at skabe et sundt arbejdsmiljø for alle og opretholde arbejdsevnen og beskæftigelsesegnetheden hele livet.

Politikrelevante resultater

Nationale regeringer spiller en nøglerolle med hensyn til at skabe et miljø, som støtter seniorpolitikker og aktiv og sund aldring. Befolkningens og arbejdsstyrkens aldring er et tværpolitisk spørgsmål, og udfordringerne kan løses på en effektiv måde ved at integrere begrebet aktiv aldring i alle relevante politikområder, herunder:

- fleksible pensionspolitikker
- fremme af ligestilling på beskæftigelsesområdet
- bedre adgang til voksenuddannelse, erhvervsuddannelse og livslang læring
- systemer og tjenester til revalidering og støtte til at vende tilbage til arbejdet
- fremme af balancen mellem arbejde og fritid
- styrkelse af arbejdsmiljøet og indførelse af periodiske helbredsundersøgelser for arbejdstagere over 45 år for at kunne gribe tidligt ind
- fokus på at mindske ulighederne på sundhedsområdet i de mest problematiske sektorer og erhverv
- uddannelse af sundhedspersonale på arbejdspladsen, tilsynsførende samt arbejdsmiljøeksperter inden for spørgsmål vedrørende aldring og beskæftigelse
- styrkelse af undervisning i sundhed og sundhedsfremme for at flytte fokus til forebyggende foranstaltninger
- fremme af solidaritet mellem generationerne og en indsats for at ændre holdningen til ældre mennesker.

Revalidering og tilbagevenden til arbejdet

Efter ulykker eller langvarigt sygefravær spiller revalideringssystemer og systemer for tilbagevenden til arbejdet en integreret rolle med hensyn til at hjælpe arbejdstagere med at genvinde og bevare arbejdsevnen. Revalideringssystemer og systemer for tilbagevenden til arbejdet er en integreret del af enhver strategi for at bevare arbejdsevnen og beskæftigelsesegnheden og forlænge arbejdslivet.

Alle medlemsstaterne tilbyder en form for revalideringsstøtte til personer med et anerkendt handicap, mange lande har generelle bestemmelser om tilpasninger på arbejdspladsen, og et mindre antal lande har øget arbejdsgivernes ansvar for reintegration af arbejdstagere efter sygefravær.

En håndfuld lande har udviklet omfattende politiske og retlige rammer med det primære formål at fastholde folk i arbejde. De er baseret på en række fælles principper, herunder en tilgang, som er skræddersyet til individuelle behov, tidlig indgriben og tværgående foranstaltninger, inklusive systemer, der dækker alle arbejdstagere, og udvikling af et sagsstyringssystem.

Politikrelevante resultater inden for revalidering og tilbagevenden til arbejdet

- Systemet skal være bredt og omfatte alle arbejdstagere.
- Systemer for revalidering og tilbagevenden til arbejdet bør være en del af en integreret politikramme for et bæredygtigt arbejdsliv, som kræver koordinering på tværs af politikområder.
- Koordinerede systemer kræver, at forskellige aktører arbejder sammen, både i systemet og på arbejdspladsen.
- Fælles budgetlægning kan øge ressourceeffektiviteten på systemniveau.
- Der er behov for finansiel og teknisk støtte til mikrovirksomheder og små virksomheder til udvikling af individuelle revalideringsplaner og tilpasninger på arbejdspladsen for at fremme handling.

Foranstaltninger på arbejdspladsen: drivkræfter og succesfaktorer

Projektet omfattede en række casestudier med henblik på at fastslå eventuelle drivkræfter og succesfaktorer i de foranstaltninger og programmer, som er blevet indført for at løfte udfordringerne ved en aldrende arbejdsstyrke. Selv om disse resultater ikke kan generaliseres på grund af det begrænsede antal casestudier, dukkede nogle generelle mønstre alligevel op.

De bekymringer i virksomhederne, der tjener som drivkræfter for at iværksætte programmer eller foranstaltninger, omfatter bekymringer om fravær, dvs. omkostninger ved sygefravær og førtidspensionering, flere ansatte med helbredsproblemer, kroniske sygdomme, undgå at miste ældre arbejdstageres ekspertise, videnoverførsel, mangel på kvalificeret arbejdskraft, opretholdelse af produktivitet, de ansattes sundhed og trivsel og bedre image for virksomheden.

Drivkræfter uden for organisationen omfatter nationale politikker og lovgivning samt finansiel og teknisk støtte fra offentlige og tværfaglige organisationer.

Følgende foranstaltninger på arbejdspladsen er blevet identificeret som vigtige i forhold til at fremme bæredygtige arbejdsliv:

- fokus på at forebygge dårligt helbred fra starten af karrieren
- anvendelse af en helhedstilgang og hensyntagen til andre faktorer end arbejdsmiljø, som kan påvirke arbejdsmiljøet
- gennemførelse af sundhedsfremmende foranstaltninger på arbejdspladsen
- anvendelse af alders-/mangfoldighedsfølsomme risikovurderinger og kønsspørgsmål
- vedtagelse af politikker vedrørende menneskelige ressourcer, der støtter arbejdsmiljøforvaltning (fleksibel arbejdstid, uddannelse og udvikling af kvalifikationer)
- sikring af støtte til at vende tilbage til arbejdet og tilpasninger af arbejdspladsen
- ledelse og lederskab
- fremme af social dialog/arbejdstagernes medbestemmelse.

Manglen på finansielle og menneskelige ressourcer til at håndtere udfordringerne ved en aldrende arbejdsstyrke er primært et problem i små virksomheder. Foranstaltninger i mikrovirksomheder og små virksomheder træffes ofte ad hoc og er reaktive og uformelle snarere end et resultat af en udtrykkelig arbejdsmiljøpolitik. Politiske foranstaltninger skal tage højde for og hånd om mikrovirksomheders og små virksomheders særlige behov under hensyntagen til de særlige vanskeligheder, som disse virksomheder står over for.

Forudsætninger for, at arbejdsmiljøsystemer kan håndtere en aldrende arbejdsstyrke

Resultaterne af projektet tyder på, at en række forudsætninger er nødvendige, for at arbejdsmiljøsystemer kan fungere bæredygtigt. Eksempler på disse forudsætninger er:

- bedre forebyggelse for alle for at sikre, at arbejdstagere ikke forlader arbejdsmarkedet af helbredsrelaterede årsager og opretholder og forbedrer deres arbejdsevne
- specifikke foranstaltninger til en mangfoldig arbejdsstyrke gennem mangfoldighedsfølsomme risikovurderinger
- en helhedstilgang til forebyggelse og fremme af trivsel på arbejdspladsen, hvor arbejdsmiljø knyttes til andre områder
- støtte til virksomheder, navnlig mikrovirksomheder og små virksomheder
- social dialog på alle niveauer
- integrerede politikker på tværs af forskellige politikområder, arbejdsmiljø, beskæftigelse, folkesundhed, uddannelse og økonomiske og sociale anliggender.

Effektive politikker, der sikrer bæredygtige arbejdsliv som en forudsætning for et længere arbejdsliv, højere beskæftigelsesfrekvenser og bedre sundhed for alle, kræver udvikling af tværpolitiske og tværfaglige systemer og strukturer, koordinering mellem aktører og etablering af støtteordninger.

Yderligere oplysninger

Rapporten i sin fulde ordlyd findes på engelsk på agenturets websted: <https://osha.europa.eu/da/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view>

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2017

© Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, 2017

Eftertryk tilladt med kildeangivelse.