



Säkra och hälsosamma arbetsplatser för alla åldrar – slutlig analysrapport

Det treåriga pilotprojektet "Säkra och hälsosamma arbetsplatser för alla åldrar" är inriktat på arbetsmiljöutmaningar i samband med att Europas arbetskraft blir äldre. Projektet startades av Europaparlamentet och leddes av Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha). Projektets mål var följande:

1. Förbättra kunskapen om befintliga strategier och initiativ för att hantera den äldre arbetskraften och hur de kan genomföras i de 28 medlemsstaterna och fyra Eftaländerna.
2. Tillhandahålla tillförlitlig information och analys för utveckling av politiken på arbetsmiljöområdet, bland annat avseende rehabilitering och återgång till arbetet.
3. Främja utbytet av bästa praxis.

Detta informationsblad innehåller en sammanfattning av resultaten från de föregående analysrapporterna¹.

Bakgrund

Sedan 1960-talet har den förväntade livslängden ökat i hela Europa. Samtidigt är födelsetalen fortsatt låga. Till följd av detta blir Europas befolkning äldre, och 2040 förväntas personer äldre än 65 år utgöra nästan 27 procent av befolkningen². Arbetskraften i Europa blir logiskt sett också äldre, och andelen äldre arbetstagare (55–64 år) ökar.

Även om den förväntade livslängden ökar är det inte säkert att de extra åren präglas av god hälsa, och risken för kroniska sjukdomar – såsom cancer, sjukdomar i rörelseapparaten, hjärt-kärlsjukdomar, diabetes och depression osv. – ökar med åldern.

Konsekvenser av att arbetskraften blir äldre

Att befolkningen och arbetskraften blir äldre får konsekvenser för de socioekonomiska systemen och innebär ökad belastning för pensionssystemen och vårdkostnaderna.

Många medlemsstater har höjt den officiella pensionsåldern, men detta är i sig förenat med utmaningar:

- En åldersmässigt blandad arbetskraft, eftersom andelen äldre arbetstagare ökar.
- Längre, kumulativ exponering för faror och risker på arbetsplatsen.
- Ökad förekomst av kroniska sjukdomar bland arbetstagarna.

En förlängning av arbetslivet ger möjligheter att förbättra arbetsvillkoren för alla genom följande åtgärder:

- Bra arbetsmiljöarbete, bland annat förebyggande av risker och anpassningar av arbetsplatsen, kan förebygga kroniska sjukdomar och funktionsnedsättningar.
- Personaladministration med särskild inriktning på äldre arbetstagare.
- Åldersmedveten riskbedömning.
- Integrering av arbetsmiljöåtgärder och hälsofrämjande på arbetsplatsen.
- Arbetsvillkor som anpassas till arbetstagarnas behov.
- Införande av system för rehabilitering och återgång till arbetet för att undvika långvarig sjukfrånvaro och förhindra tidigt utträde från arbetslivet.
- Möjligheter till yrkesutbildning och livslångt lärande.

Befintliga politiska ramar

Under de senaste 20 åren har de europeiska länderna lagt fram en rad strategier, program och initiativ på området för sysselsättning, folkhälsa, social rättvisa, socialpolitik och yrkesutbildning för att ta itu med utmaningarna i samband med att arbetskraften blir äldre. De flesta regeringar har vidtagit socioekonomiska åtgärder, såsom reformer av pensionssystemen, bland annat genom att höja den officiella pensionsåldern och begränsa möjligheterna till förtida pensionering.

I EU-Oshas projekt framkom det att flera medlemsstater har tagit fram integrerade politiska ramar som sammanför åtgärder från olika politikområden i syfte att skapa en hälsosam arbetsmiljö för alla och bevara arbetsförmågan och anställbarheten under hela livet.

Slutsatser som är av betydelse för politiken

De nationella regeringarnas uppgift är central när det gäller att skapa en miljö för äldre arbetstagare och aktivt och hälsosamt åldrande. Att befolkningen och arbetskraften blir äldre är en tvärpolitisk fråga. Utmaningarna kan hanteras på ett effektivt sätt genom att begreppet aktivt åldrande integreras i alla relevanta politikområden. Detta innebär följande:

- Införa en flexibel pensionspolitik.
- Främja likabehandling i arbetslivet.
- Förbättra tillgången till vuxenutbildning, yrkesutbildning och livslångt lärande.
- Upprätta system och tjänster för yrkesinriktad rehabilitering och stöd vid återgång till arbetet.
- Främja balans mellan arbetsliv och privatliv.
- Satsa på företagshälsovården och införa regelbundna hälsokontroller för arbetstagare över 45 år för att möjliggöra tidiga ingripanden.
- Koncentrera insatserna för att minska ojämlikheten i hälsa i de mest problematiska sektorerna och yrkena.
- Utbilda företagshälsovårdens personal, yrkesinspektörer och arbetsmiljöexperter i frågor som rör åldrande och arbete.

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

² Eurostat, *Population projections, main scenario – Population on 1 January by sex and single year age* [proj_13npms], senast uppdaterad den 1 april 2014. Hämtat den 17 juni 2014 från <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>.

- Satsa på hälsoutbildning och hälsofrämjande för att betona förebyggande åtgärder.
- Främja solidaritet mellan generationerna och försöka förändra attityderna till äldre.

Rehabilitering och återgång till arbetet

Efter olyckor eller långvarig sjukfrånvaro är system och tjänster för yrkesinriktad rehabilitering och återgång till arbetet väsentliga för att arbetstagaren ska kunna återhämta sig med bevarad arbetsförmåga. System för rehabilitering och återgång till arbetet är väsentliga för alla strategier som ska bevara arbetsförmågan och anställbarheten och förlänga arbetslivet.

Alla medlemsstater lämnar någon form av rehabiliteringsstöd till personer med erkänd funktionsnedsättning. Många länder har allmänna bestämmelser om anpassningar av arbetsplatsen, och ett mindre antal länder har ökat arbetsgivarens ansvar för återintegrering av arbetstagare efter en sjukfrånvaro.

Några länder har utarbetat en övergripande politik och rättslig ram med huvudsyftet att hålla kvar arbetstagarna i arbetslivet. Detta bygger på en rad gemensamma principer, bland annat en strategi som skräddarsys till individuella behov, tidigt ingripande och tvärpolitiska åtgärder, däribland system som omfattar alla arbetstagare och ett helhetsgrepp på samtliga åtgärder avseende en viss person (*case management*).

Slutsatser som är av betydelse för politiken för rehabilitering och återgång till arbetet

- Systemet bör omfatta alla arbetstagare.
- Systemen för rehabilitering och återgång till arbetet bör ingå i en integrerad politisk ram för ett bärkraftigt arbetsliv, vilket kräver samordning mellan olika politikområden.
- Samordnade system kräver kombinerade åtgärder av olika aktörer på system- och arbetsplatsnivå.
- Samordnad budgetering skulle kunna öka resurseffektiviteten på systemnivå.
- Det krävs finansiellt och tekniskt stöd till mikro- och småföretag så att de kan ta fram individuella återintegreringsplaner och anpassningar av arbetsplatsen.

Arbetsplatsåtgärder: incitament och framgångsfaktorer

I projektet granskades en rad fallstudier för att fastställa möjliga incitament och framgångsfaktorer bakom åtgärder och program som hade införts för att ta itu med utmaningarna i samband med att arbetskraften blir äldre. På grund av det begränsade antalet fallstudier kan slutsatserna visserligen inte generaliseras, men vissa allmänna mönster kan ändå fastställas.

De orsaker som på företagsnivå som fungerar som incitament för program eller åtgärder rör bland annat frånvaro, dvs. kostnaderna för sjukfrånvaro och förtida pensionering, ökat antal anställda med hälsoproblem, kroniska sjukdomar, att äldre arbetstagares kunskap ska gå förlorad, kunskapsöverföring, brist på kvalificerad arbetskraft, bevarad produktivitet, de anställdas hälsa och välbefinnande och förbättrad företagsprofil.

Incitament utanför organisationen är bland annat nationell politik och lagstiftning samt tillhandahållande av finansiellt och tekniskt stöd av statliga och sektorsövergripande organisationer.

Följande åtgärder på arbetsplatsnivå framstår som centrala för att främja ett bärkraftigt arbetsliv:

- Anlägga ett livslångt perspektiv för att förebygga dålig hälsa redan från början i arbetslivet.
- Anlägga ett helhetsperspektiv och ta hänsyn till andra faktorer som kan påverka arbetsmiljön utöver arbetsmiljöfaktorer.
- Genomföra åtgärder för hälsofrämjande på arbetsplatsen.
- Införliva ålders- eller mångfaldsmedveten riskbedömning och jämställdhetsfrågor.
- Införa en personalpolitik som främjar arbetsmiljöarbete (flexibel arbetstid, utbildning och kompetensutveckling).
- Garantera stöd vid återgång till arbetet och anpassningar av arbetsplatsen.
- Tillhandahålla ledarskap.
- Främja dialog mellan arbetsmarknadens parter/arbetstagarmedverkan.

Brist på finansiella och mänskliga resurser för att hantera utmaningarna i samband med att arbetskraften blir äldre är oftare ett problem i små företag. Åtgärder i mikro- och småföretag vidtas ofta informellt som en reaktion på det enskilda fallet snarare än att bygga på en uttrycklig arbetsmiljöpolicy. Med tanke på mikro- och småföretagens särskilda svårigheter bör de politiska åtgärderna ta hänsyn till och vara inriktade på dessa företags behov.

Förutsättningar för att arbetsmiljösystemen ska kunna hantera äldre arbetskraft

Projektets resultat tyder på att arbetsmiljösystem för ett bärkraftigt arbetsliv är beroende av flera förutsättningar. Några exempel:

- Förbättrade förebyggande åtgärder för alla så att arbetstagarna inte lämnar arbetsmarknaden av hälsoskäl och bevarar och förbättrar sin arbetsförmåga.
- Särskilda åtgärder för en åldersmässigt blandad arbetskraft genom mångfaldsmedvetna riskbedömningar.
- Ett helhetsperspektiv på förebyggande och främjande av välbefinnande på arbetsplatsen, även med beaktande av andra faktorer än arbetsmiljö.
- Stöd till företag, särskilt mikro- och småföretag.
- Dialog mellan arbetsmarknadens parter på alla nivåer.
- Integrerade strategier som omfattar olika politikområden, arbetsmiljö, sysselsättning, folkhälsa, utbildning och ekonomiska och sociala frågor.

Det krävs tvärpolitiska och sektorsövergripande system och strukturer, samordning mellan aktörer och upprättande av stödsystem för att ändamålsenliga strategier ska kunna säkerställa ett bärkraftigt arbetsliv som förutsättning för längre arbetsliv, högre sysselsättning och bättre hälsa för alla.

Mer information

Rapporten finns på engelska på EU-Oshas webbplats på: <https://osha.europa.eu/sv/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view>

Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå, 2017

© Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2017

Kopiering tillåten med angivande av källan.