



Starzenie się pracowników: wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy – przegląd badawczy

W niniejszym przeglądzie omówiono główne problemy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz ze zrównoważoną pracą w kontekście starzenia się kadry pracowniczej.

Starzenie się kadry pracowniczej: wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy

Siła robocza w UE starzeje się z powodu zmian demograficznych i kierunków rozwoju społeczno-gospodarczego. W ostatnich latach kładziono nacisk na zwiększenie zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata; w wielu państwach członkowskich wiek emerytalny wynosi obecnie ponad 65 lat. Ma to istotny wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy oraz na zrównoważony charakter pracy. Aby pracownicy mogli pracować w dobrym zdrowiu fizycznym i psychicznym aż do przejścia na emeryturę, należy zwrócić uwagę na stworzenie dobrych warunków pracy, właściwą równowagę między pracą a życiem prywatnym, bezpieczeństwo zatrudnienia oraz możliwości uczenia się przez całe życie¹. Dlatego tak ważne jest, abyśmy rozumieli i zaakceptowali wyzwania związane z wpływem starzenia się siły roboczej na bezpieczeństwo i higienę pracy.

Aby zająć się tą problematyką, w niniejszym przeglądzie przeanalizowano zmiany występujące wśród starzejącej się kadry pracowniczej, możliwy wpływ pracy – przez całe życie zawodowe – na zdrowie i zdolność do pracy, wpływ tych zmian na bezpieczeństwo i higienę pracy oraz na zrównoważony charakter pracy. Analizie poddano także działania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jakie należy podjąć w celu złagodzenia wpływu ww. czynników na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników oraz działania, które promują zrównoważoną pracę przez całe życie zawodowe.

Stosowane w niniejszym przeglądzie pojęcie „zdolność do pracy” uwzględni indywidualne zasoby pracownika w odniesieniu do wymogów pracy, jakie musi on spełniać. Istnieje wiele uwarunkowań dotyczących zdrowia i zdolności do pracy, na które wpływa szereg różnych oddziałujących na siebie czynników, zarówno w miejscu pracy, jak i poza nią. Na przykład na warunki pracy wpływają, między innymi, takie czynniki, jak kultura pracy, krajowa polityka w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz jakość usług z zakresu medycyny pracy.

Zmiany typowe dla wieku pracownika i wpływ pracy

W odniesieniu do zmian typowych dla wieku oraz wpływu pracy **najważniejsze wnioski** są następujące:

- Chociaż starzeniu się towarzyszą zmiany fizjologiczne, **sam wiek nie jest najważniejszym czynnikiem, który ma decydujący wpływ na stan zdrowia i wydajność pracy**. Starzeniu się niekoniecznie muszą towarzyszyć schorzenia i choroby; styl życia także ma istotny wpływ na zdrowie.
- Siła fizyczna i wytrzymałość są cechami niezwykle indywidualnymi: starsi pracownicy mogą być silniejsi od swoich młodszych kolegów. Strategie i umiejętności starszych pracowników, zdobyte wraz z doświadczeniem, często mogą **zrekompensować** utratę zdolności do pracy pod kątem funkcjonalnym.
- Niektóre zdolności poznawcze wraz z wiekiem ulegają pogorszeniu. Niemniej jednak starsi pracownicy często potrafią dokonywać lepszych osądów, a także posiadają fachową wiedzę i lepsze umiejętności

rozumowania oraz większą motywację do nauki od swoich młodszych kolegów. Co więcej, sprawność poznawcza na ogół nie wykazuje żadnego znaczącego spadku aż do 70. roku życia.

- Co prawda starsi pracownicy częściej borykają się z przewlekłymi problemami zdrowotnymi, lecz wiele przewlekłych chorób da się kontrolować i nie wpływają one na wydajność pracy.
- Na zdrowie starszych pracowników może mieć wpływ długoterminowe narażenie na zagrożenia przez cały okres życia zawodowego i może minąć wiele czasu, zanim skutki takiego narażenia staną się widoczne.

Podsumowując, **starsi pracownicy są cennym zasobem dla przedsiębiorstw**: często mają większą wiedzę specjalistyczną i lepsze umiejętności od młodszych pracowników; często są bardziej niezawodni i wykazują większe zaangażowanie; także wskaźniki rotacji i (krótkoterminowej) absencji są wśród nich często niższe.

W odniesieniu do wpływu, jaki zmiany związane z wiekiem i pracą mają na bezpieczeństwo i higienę pracy oraz do zrównoważonej pracy, **najważniejsze wyciągnięte wnioski to**:

- W ramach strategii w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy należy zwrócić szczególną uwagę na **skumulowane narażenie** pracowników na zagrożenia fizyczne i chemiczne, które wpływają na zrównoważony charakter pracy. Długoterminowe narażenie na wymagające warunki pracy zwiększa skutki jakiegokolwiek utraty zdolności do pracy, mającej związek z wiekiem.
- U starszych pracowników, którzy wykonują ciężką pracę fizyczną, mogą częściej występować zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego lub przewlekłe zmęczenie. Prawdopodobieństwo urazu wiąże się jednak bardziej ze zdolnością do pracy niż z wiekiem. Dlatego **przy ocenianiu, czy dany pracownik jest w stanie wykonywać konkretną pracę i czy jest narażony na ryzyko zachorowania na schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego, należy brać pod uwagę nie jego wiek, lecz zdolności fizyczne**. Konieczne może się okazać udzielenie dodatkowego wsparcia, w tym zmiana w organizacji pracy.
- Niektóre typowe dla wieku zmiany w **określonych okolicznościach** mogą prowadzić do wzrostu ryzyka.
- **Głównym czynnikiem, który wpływa na ryzyko urazów, jest nie wiek, lecz wykonywany zawód**.
- Przyczyny **stresu związanego z pracą** u starszych pracowników są inne niż u młodszych pracowników, co należy mieć na uwadze.
- **Kontynuowanie pracy w dobrych warunkach** w większym stopniu przyczynia się do utrzymania dobrego stanu zdrowia fizycznego i psychicznego niż brak pracy.
- Chociaż dowody na to, że starsi pracownicy częściej mają problemy z **pracą zmianową**, są niejednoznaczne, ci, którzy zgłaszają trudności w tym zakresie, potrzebują dodatkowego wsparcia lub możliwości wyboru pracy jednozmianowej.
- Dzięki swojemu **doświadczeniu** starsi pracownicy mogą przewyższać przeszkody związane z wiekiem oraz zwiększać swoją wydajność w miejscu pracy.
- Wielu typowym dla wieku zmianom oraz problemom zdrowotnym, na przykład pogorszeniu wzroku lub słuchu, lub chorobom przewlekłym, można **zapobiec dzięki wykorzystaniu prostych urządzeń pomocniczych lub przez zmianę w organizacji pracy**.
- **Działania mające na celu ułatwienie pracy starszym pracownikom prawdopodobnie przyniosą korzyści wszystkim pracownikom we wszystkich grupach wiekowych**.

¹ Eurofound (2012), Tendencje w zakresie zatrudnienia oraz polityka dotycząca starszych pracowników w czasie recesji.

Wspieranie zrównoważonej pracy

Aby poprawić warunki pracy wszystkich pracowników oraz złagodzić negatywny wpływ wieku na bezpieczeństwo i zdrowie, należy stosować podejście skoordynowane; w tym kontekście pomocne okażą się pojęcia takie, jak: „zrównoważone życie zawodowe” i „podejście zorientowane na cały cykl życia”. W niniejszym przeglądzie omówiono różne modele zrównoważonego życia zawodowego, pokazując jego wieloaspektowy charakter. Modele te przedstawiają złożone i oddziałujące na siebie czynniki, które mogą wpływać na zdolność do pracy poszczególnych pracowników oraz na zrównoważony charakter pracy. Na zatrzymanie starszych pracowników na rynku pracy wpływają także czynniki wzajemnie ze sobą powiązane, takie jak motywacja i możliwości uczenia się, a także szersze zakrojone czynniki społeczno-polityczne i instytucjonalne, takie jak dystrybucja dochodów oraz systemy emerytalne i podatkowe.

Zgodnie z europejskim badaniem warunków pracy znaczna część pracowników zgłasza fakt wymagających warunków pracy, co może prowadzić do wczesnego opuszczenia rynku pracy².

W kontekście bezpieczeństwa i higieny pracy zrównoważone życie zawodowe składa się z dwóch głównych elementów, o których jest mowa w europejskich ramach prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a mianowicie ze:

1. środków ogólnych, które kontrolują ryzyko, na jakie narażeni są wszyscy pracownicy, aby zapewnić, że praca nie powoduje uszczerbku na zdrowiu fizycznym lub psychicznym w całym cyklu życia;
2. środków szczególnych, które chronią szczególnie wrażliwe grupy osób lub pracowników szczególnie narażonych, przez podejmowanie dodatkowych działań, jeśli istnieje taka potrzeba.

Działania podejmowane w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na rzecz zrównoważonego życia zawodowego

W niniejszym raporcie określono **główne działania**, jakie należy podjąć w celu udoskonalenia strategii zapobiegania ryzyku, skierowane do wszystkich pracowników, a zwłaszcza do starszych pracowników:

- kompleksowe podejście do zarządzania wiekiem powinno obejmować działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, promocją zdrowia i zasobami ludzkimi;
- do określania środków służących zapobieganiu ryzyku, na jakie narażona jest cała kadra pracownicza oraz konkretne grupy osób lub konkretni pracownicy, można stosować ocenę ryzyka, która uwzględni bezpieczeństwo i higienę pracy oraz zarządzanie wiekiem;
- często bardzo proste, ogólne modyfikacje pod kątem ergonomii lub odpowiednie dostosowanie stanowiska pracy/narzędzi pracy mogą zmniejszyć potrzeby wszystkich pracowników, a dla określonych grup pracowników lub określonych osób można przeprowadzić konkretne modyfikacje ergonomiczne;
- działania podejmowane w miejscu pracy na rzecz promocji zdrowia powinny być odpowiednio dostosowane do wieku i płci pracowników;
- odpowiednia, elastyczna organizacja czasu pracy jest szczególnie istotna w przypadku starszych pracowników, którzy mogą mieć problemy zdrowotne lub obowiązki opiekuńcze wobec członków rodziny. W tym kontekście ważną rolę odgrywa również polityka socjalna;
- należy zadbać o aktualizację umiejętności i wiedzy, oferując metody szkoleniowe dostosowane do różnych grup wiekowych;
- promocja „zdrowych szkół” i nauczanie w szkołach o ryzyku są również ważną częścią podejścia dotyczącego całego okresu życia; zapobieganie urazom i problemom zdrowotnym już u młodszych pracowników ma z kolei kluczowe znaczenie dla zapewnienia zrównoważonego charakteru pracy;
- celem rehabilitacji powinna być kontynuacja pracy; wczesne działania interdyscyplinarne mają w tym kontekście podstawowe znaczenie;
- w ramach środowiska pracy należy wziąć pod uwagę kwestie związane zarówno z płcią, jak i z wiekiem;
- podejście sektorowe lub podejście ukierunkowane na konkretną pracę powinno uwzględniać konkretne aspekty; wiele działań na rzecz zmniejszenia obciążenia pracą w konkretnych sektorach przyniosłoby korzyści wszystkim pracownikom w danym sektorze.

Wspieranie działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w celu promowania zrównoważonego życia zawodowego

Należy opracować skuteczne systemy działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, które będą przydatne do promowania zrównoważonej pracy. Obejmują one: środki prawne i wykonawcze, usługi skierowane do przedsiębiorstw i organizacji, takie jak np. usługi w zakresie medycyny pracy, różnorakie zachęty, kampanie podnoszące świadomość, wiedzę i rozwiązania, ułatwianie wymiany dobrych praktyk oraz współpracę pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Poprzez dywersyfikację strategii i praktyk inspektoraty pracy można wyposażyć w odpowiednie narzędzia i wiedzę, które będą wykorzystywane w działaniach skierowanych do różnych grup pracowników.

W niniejszym przeglądzie omówiono również przeszkody występujące w procesie kształtowania zrównoważonego życia zawodowego, jak na przykład sytuacje, kiedy pracownicy w małych przedsiębiorstwach i pracownicy tymczasowi mają ograniczony dostęp do usług medycyny pracy oraz do możliwości kontrolowania stanu zdrowia i rehabilitacji. Należy dążyć do likwidacji istniejących przeszkód, ponieważ dostęp do wspomnianych zasobów ma kluczowe znaczenie dla promowania dobrego samopoczucia fizycznego i psychicznego pracowników, a tym samym dla wydłużenia okresu aktywności zawodowej.

Znaczenie zintegrowanego podejścia politycznego

Zważywszy na złożone wzajemne relacje pomiędzy uwarunkowaniami występującymi zarówno w miejscu pracy, jak i poza pracą, zintegrowane podejście polityczne, które będzie uwzględniało wszystkie te uwarunkowania, ma zasadnicze znaczenie dla wsparcia pracowników w całym okresie aktywności zawodowej. Oferuje także wsparcie w sytuacji, gdy wcześniejsze zakończenie życia zawodowego jest nieuniknione. W szczególności należy zapewnić współpracę pomiędzy takimi dziedzinami, jak bezpieczeństwo i higiena pracy, zatrudnienie, edukacja, zdrowie publiczne i zabezpieczenie społeczne.

Luki w badaniach naukowych

Poprawa zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w celu ograniczenia ryzyka i ułatwienia pracy wszystkim pracownikom, a zwłaszcza starszym, może mieć istotny wpływ na zrównoważony charakter pracy. Chociaż określono zmiany typowe dla wieku i wpływ pracy oraz sposoby łagodzenia tych zmian i ich wpływu, nadal należy podejmować działania na rzecz zwiększenia skuteczności interwencji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz opracowania sposobów zapewnienia zrównoważonej pracy wszystkim pracownikom, a w szczególności tym, którzy wykonują pracę w szczególnych warunkach. Dalsze badania w tych obszarach oraz badania skutków wydłużania okresu aktywności zawodowej mają decydujące znaczenie dla zapewnienia dobrego stanu zdrowia pracowników aż do przejścia na emeryturę.

Dodatkowe informacje

Raport w języku angielskim jest dostępny na stronie internetowej EU-OSHA:

<https://osha.europa.eu/pl/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-ageing-workforce-implications/view>

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2017

© Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2017.

Powielanie materiałów dozwolone pod warunkiem podania źródła.

² Eurofound (2015), Pierwsze wnioski: szóste europejskie badanie warunków pracy.

