

En åldrande arbetskraft: konsekvenser för arbetsmiljön – en forskningsöversikt

I denna översikt beaktas nyckelfrågor i samband med arbetsmiljö och hållbart arbete mot bakgrund av den åldrande arbetskraften i EU.

En åldrande arbetskraft: konsekvenser för arbetsmiljön

EU:s arbetskraft åldras på grund av demografiska förändringar och den socioekonomiska utvecklingen. De senaste åren har man satsat på att öka sysselsättningsgraden i åldrarna 55–64 och i många länder ligger nu pensionsåldern över 65 år. Det får stora konsekvenser för arbetsmiljö och hållbart arbete. För att arbetstagarna ska kunna arbeta och bevara sin fysiska och psykiska hälsa fram till pensioneringen krävs goda arbetsförhållanden, en bra balans mellan arbete och fritid, anställningstrygghet och möjligheter till livslångt lärande¹. Det är därför avgörande att vi är medvetna om och förstår vilka utmaningar arbetskraftens åldrande medför när det gäller arbetsmiljön.

I denna översikt granskades därför de förändringar som uppstår hos åldrande individer i arbetskraften och vilka konsekvenser arbetet kan få på hälsa och förmåga under livet. Man tittade även på hur detta påverkar arbetsmiljö och hållbart arbete liksom på vilka arbetsmiljöåtgärder som krävs för att mildra negativa effekter och främja hållbart arbete i ett livslångt perspektiv.

Begreppet "arbetsförmåga" som används i rapporten handlar om en persons resurser i förhållande till arbetets krav. Det finns många bestämningsfaktorer för hälsa och arbetsförmåga. Det handlar om en samverkan mellan faktorer såväl inom som utanför arbetsplatsen. Arbetsvillkoren påverkas exempelvis av arbetsplatskulturen och nationella arbetsmiljölagar och -myndigheter.

Åldersrelaterade förändringar och arbetets påverkan

Följande **viktiga slutsatser** drogs om åldersrelaterade förändringar och arbetets påverkan.

- Även om åldrande medför fysiologiska förändringar är ålder i sig inte den viktigaste faktorn för hälsa och prestation. Åldrande medför inte automatiskt sjukdom och sjuklighet; även livsstilsfaktorer har stor inverkan på hälsan.
- Fysisk styrka och uthållighet är mycket individuellt: äldre arbetstagare kan vara starkare än sina yngre kolleger. Äldre arbetstagares strategier och kompetens, som förvärvats genom erfarenhet, kan ofta **kompensera** för förlust av arbetsrelaterad funktionell kapacitet.
- Vissa kognitiva förmågor minskar med åldern. Äldre arbetstagare har å andra sidan ofta bättre omdöme, arbetsspecifik kunskap, förmåga att resonera och motivation för att lära än sina yngre kolleger. De viktigaste kognitiva funktionerna börjar dessutom inte försämrans märkbart förrän efter 70-årsåldern.

- Äldre arbetstagare löper större risk att drabbas av kroniska hälsoproblem men många kroniska sjukdomar går att behandla och behöver inte påverka arbetsresultatet.
- Äldre arbetstagares hälsa kan påverkas av att de långvarigt exponeras för risker under hela arbetslivet och det kan finnas en lång latenstid innan effekterna märks.

Äldre arbetstagare är en tillgång för organisationer: De har ofta större sakkunskap, erfarenheter och kompetens än yngre arbetstagare. De är dessutom ofta mer pålitliga och engagerade. Personalomsättning och (kortvarig) frånvaro bland dem är i regel lägre.

Följande **viktiga slutsatser** drogs om hur dessa ålders- och arbetsrelaterade förändringar påverkar arbetsmiljö och hållbart arbete:

- Arbetsmiljöstrategier bör särskilt uppmärksamma arbetstagarnas **kumulativa exponering** för fysiska och kemiska risker, eftersom det påverkar arbetets hållbarhet. Långvarig exponering för krävande arbete ökar effekten av alla åldersrelaterade förluster av arbetsförmåga.
- Äldre arbetstagare med fysiskt krävande arbeten kan löpa större risk att utveckla belastningsbesvär eller kronisk trötthet. Sannolikheten för skador är däremot mer kopplad till arbetsförmåga än ålder. **Arbetstagarnas fysiska förmåga, snarare än deras ålder, bör därför användas för att avgöra om de kan utföra ett specifikt arbete och hantera de tillhörande riskerna för belastningsbesvär.** Kompletterande stöd, inklusive anpassning till arbetet, kan bli nödvändigt.
- Vissa åldersrelaterade förändringar kan leda till en ökad risk under **vissa förhållanden**.
- Yrke, inte ålder, är den avgörande faktor som bidrar till riskerna för skador.
- Orsakerna till **arbetsrelaterad stress** hos äldre arbetstagare skiljer sig från de yngres, och detta bör beaktas.
- **Att fortsätta att arbeta under goda arbetsförhållanden** ger bättre fysisk och psykisk hälsa än att vara utan arbete.
- Det finns visserligen inga entydiga belägg för att äldre arbetstagare skulle ha svårare att klara **skiftarbete**, men de arbetstagare som rapporterar om sådana svårigheter behöver få extra stöd eller möjlighet att slippa skiftarbete.
- Äldre arbetstagares **erfarenhet** kan göra att de klarar åldersrelaterade utmaningar och blir mer effektiva på arbetsplatsen.
- Många åldersrelaterade förändringar och hälsoproblem, såsom försämrad hörsel eller syn eller kroniska sjukdomar, kan man vanligtvis **hantera med hjälp av enkla hjälpmedel eller anpassningar av arbetet**.
- Åtgärder som gör arbetet mindre krävande för äldre arbetstagare gynnar sannolikt alla arbetstagare.

¹ Eurofound (2012), *Employment trends and policies for older workers in the recession*.

Stöd till hållbart arbete

För att förbättra arbetsförhållandena för alla och mildra negativa arbetsmiljöeffekter, är det viktigt med ett integrerat synsätt, och begreppen "hållbart arbete" respektive "livslångt perspektiv" är användbara i sammanhanget. I översikten diskuteras olika modeller för hållbart arbete, och hur mångfacetterat det är. Dessa modeller visar på de komplexa och samverkande faktorer som kan påverka enskildas arbetsförmåga och arbetets hållbarhet. Exempel på faktorer som påverkar om äldre arbetstagare stannar kvar på arbetsmarknaden är motivation och möjligheter till lärande samt bredare sociopolitiska och institutionella faktorer som inkomstfördelning och pensions- och skattesystem.

Enligt den europeiska undersökningen om arbetsvillkor rapporterar betydande andelar av arbetskraften att deras arbetsvillkor är så pass svåra att det kan leda till att de lämnar arbetsmarknaden tidigt².

När det gäller arbetsmiljö omfattar hållbart arbete följande två huvudsakliga beståndsdelar, som båda omfattas av den europeiska rättsliga ramen för arbetsmiljö:

1. **Generella åtgärder** som kontrollerar risker för alla arbetstagare och ser till att arbetet inte skadar den fysiska eller psykiska hälsan under hela arbetslivet.
2. **Specifika åtgärder** för att skydda särskilt sårbara grupper eller enskilda genom att vidta ytterligare åtgärder när det krävs.

Arbetsmiljöåtgärder för hållbart arbete

De **viktigaste åtgärderna** som identifierats i rapporten när det gäller att förbättra riskförebyggandestrategier för alla arbetstagare, och särskilt äldre arbetstagare, är följande:

- En omfattande strategi för åldershantering bör innefatta arbetsmiljö, främjande av hälsa och personalåtgärder.
- Riskbedömning som innefattar arbetsmiljö och åldershantering kan användas för att identifiera riskförebyggande åtgärder för hela arbetskraften och för specifika grupper eller enskilda personer.
- Ofta kan mycket enkla ergonomiska justeringar eller anpassningar av arbetsplats/utrustning minska kraven för alla arbetstagare, och specifika ergonomiska justeringar kan göras för specifika grupper av arbetstagare eller enskilda personer.
- Insatser för att främja hälsa på arbetsplatsen bör vara anpassade till ålder och kön.
- Lämpliga flexibla arbetsformer är särskilt viktigt för äldre arbetstagare som kan ha hälsoproblem eller ansvar för att vårda en anhörig. Socialpolitiken är också viktig i detta hänseende.
- Aktuell kompetens och kunskap bör bibehållas, med hjälp av utbildningsmetoder som är anpassade till olika åldersgrupper.
- Satsningen på "hälsosamma skolor" och riskutbildning i skolor är också en del av ett livslångt perspektiv, och förebyggande av skador och sjuklighet bland unga arbetstagare är avgörande för att säkerställa hållbart arbete.
- Rehabilitering bör vara inriktad på fortsatt arbete och där är tvärvetenskapliga och tidiga insatser avgörande.
- Könrelaterade såväl som åldersrelaterade frågor måste beaktas på arbetsplatsen.
- En sektors- eller arbetsspecifik metod tar hänsyn till specifika miljöer. Många åtgärder för att minska arbetsbelastningen inom specifika sektorer skulle gynna alla arbetstagare inom denna sektor.

Stöd till arbetsmiljösystem för att främja hållbart arbete

Det behövs effektiva arbetsmiljösystem som är lämpliga för att främja hållbart arbete. Detta innefattar rättsliga och verkställande åtgärder, tjänster för företag och organisationer, exempelvis arbetsmiljö tjänster, incitament, medvetandehöjande och kampanjer, kunskap och lösningar, nätverkande för utbyte av goda exempel på arbetsmiljöåtgärder och samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare. Genom att arbetsmiljöinspektioner integrerar mångfald i strategier och verksamhet kan de förse sig med ändamålsenliga verktyg och sakkunskap för att tillämpa sina åtgärder på en arbetskraft med skiftande behov.

Aktuella hinder mot hållbart arbete diskuteras också i översikten, exempelvis har arbetstagare i mindre företag och tillfälligt anställda ofta begränsad tillgång till arbetsmiljö tjänster, hälsoövervakning och rehabilitering. Detta måste åtgärdas eftersom tillgång till dessa resurser är avgörande för att främja arbetstagarnas fysiska och psykiska välbefinnande och på så sätt förlänga arbetslivet.

Betydelsen av en integrerad politik

På grund av en komplex samverkan mellan påverkande faktorer på och utanför arbetsplatsen är en integrerad politik som beaktar alla dessa faktorer avgörande för att stödja arbetstagare under hela deras arbetsliv, liksom att erbjuda stöd om det är oundvikligt att sluta arbeta. Det krävs framför allt samarbete mellan tjänster inom arbetsmiljö, sysselsättning, utbildning, folkhälsa och social trygghet.

Brister i forskningen

Förbättrad arbetsmiljöhantering för att minska risker och göra arbetet enklare för samtliga arbetstagare, och särskilt äldre, kan ha en betydande inverkan på arbetets hållbarhet. Även om åldersrelaterade förändringar och arbetets konsekvenser, och sätt att mildra dessa konsekvenser, har identifierats behövs fortfarande ytterligare studier om arbetsmiljöåtgärders effektivitet och möjligheter att se till att arbetet är hållbart för alla, särskilt när det gäller krävande arbete. Fortsatt forskning inom dessa områden, och om konsekvenserna av att förlänga arbetslivet, är avgörande för att arbetstagarna ska förbli friska fram till pensioneringen.

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-ageing-workforce-implications/view>

Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå, 2017

© Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2017

Kopiering tillåten med angivande av källan.

² Eurofound (2015), Preliminära resultat: Sjätte europeiska undersökningen om arbetsvillkor.

