

Den aldrende arbejdsstyrke: konsekvenser for arbejdsmiljøet — en forskningsgennemgang

Denne gennemgang omhandler nøglespørgsmål i relation til arbejdsmiljø og bæredygtigt arbejde i forbindelse med den aldrende arbejdsstyrke i EU.

Den aldrende arbejdsstyrke: konsekvenser for arbejdsmiljøet

På grund af demografiske forandringer og den socioøkonomiske udvikling ældes arbejdsstyrken i EU. I de senere år har der været et pres for at øge beskæftigelsesfrekvensen for personer i aldersgruppen 55-64 år, og pensionsalderen i mange medlemsstater er nu over 65 år. Dette har store konsekvenser for arbejdsmiljøet og bæredygtigt arbejde. For at arbejdstagerne kan arbejde og bevare deres fysiske og psykiske sundhed indtil pensionsalderen, skal der fokuseres på at skabe gode arbejdsvilkår, en passende balance mellem arbejdsliv og privatliv, beskæftigelsessikkerhed og muligheder for livslang læring⁽¹⁾. Det er derfor afgørende, at vi forstår og anerkender de udfordringer, som en aldrende arbejdsstyrke udgør for arbejdsmiljøet.

I denne gennemgang ser vi derfor på de forandringer, der opstår hos aldrende personer i arbejdsstyrken, og hvilke konsekvenser arbejdet kan få for sundheden og arbejdsevnen hele livet igennem. Vi ser også på konsekvenserne heraf for arbejdsmiljøet og bæredygtigt arbejde og de arbejdsmiljøforanstaltninger, der er nødvendige for at afbøde de negative virkninger for sikkerhed og sundhed og fremme bæredygtigt arbejde hele livet igennem.

Begrebet »arbejdsevne«, der anvendes i rapporten, vedrører en persons ressourcer i forhold til kravene til hans eller hendes arbejde. Der er mange faktorer, der er bestemmende for sundhed og arbejdsevne. Det handler om et samspil mellem flere forskellige faktorer på og uden for arbejdspladsen. Arbejdsvilkårene påvirkes f.eks. af kulturen på arbejdspladsen, den nationale arbejdsmiljøpolitik og de nationale arbejdsmiljømyndigheder.

Aldersrelaterede ændringer og arbejdets indvirkning

Der blev draget følgende **vigtige konklusioner** i relation til aldersrelaterede ændringer og arbejdets indvirkning.

- Selv om aldring ledsages af fysiologiske ændringer, **er alder i sig selv ikke den vigtigste faktor for sundhed og præstationer**. Aldring ledsages ikke nødvendigvis af sygdomme og lidelser. Livsstilsfaktorer har også stor indflydelse på sundheden.
- Fysisk styrke og udholdenhed er meget specifik for den enkelte person: Ældre arbejdstagere kan være stærkere end deres yngre kolleger. Ældre arbejdstageres strategier og færdigheder, der er erhvervet gennem erfaring, kan ofte **kompensere** for tabet af arbejdsrelateret funktionsevne.
- Visse kognitive evner svækkes med alderen. Ældre arbejdstagere har dog ofte en bedre dømmekraft, jobspecifik viden, evne til at ræsonnere og er mere motiverede for at lære end deres yngre kolleger. De centrale elementer i de kognitive præstationer aftager generelt heller ikke markant før efter 70-årsalderen.

- Ældre arbejdstagere er normalt oftere ramt af kroniske sundhedsproblemer, men mange kroniske lidelser kan holdes nede og behøver ikke at påvirke arbejdsevnen.
- Ældre arbejdstagere kan være påvirket af langtidseksponering for farer gennem hele arbejdslivet, og der kan være en lang latenstid, inden virkningerne viser sig.

Generelt **er ældre arbejdstagere et aktiv for en organisation**, da de ofte har større ekspertise og viden og bedre kvalifikationer end yngre arbejdstagere, ofte er mere pålidelige og engagerede, og deres udskiftnings- og (kortvarige) fraværsprocent ofte er lavere.

Der blev draget følgende **vigtige konklusioner** i relation til, hvordan alders- og arbejdsrelaterede ændringer påvirker arbejdsmiljøet og bæredygtigt arbejde:

- Arbejdsmiljøstrategier bør især fokusere på arbejdstageres **kumulative eksponering** for fysiske og kemiske farer, da dette påvirker arbejdets bæredygtighed. Langtidseksponering for krævende arbejde øger virkningen af et eventuelt aldersrelateret tab af arbejdsevne.
- Ældre arbejdstagere med fysisk krævende job er mere tilbøjelige til at udvikle lidelser i bevægeapparatet eller kronisk træthed. Tilbøjeligheden til skader er dog mere knyttet til arbejdsevnen end til alderen. Derfor **bør en arbejdstagers fysiske evne og ikke vedkommendes alder anvendes til at fastslå, om han eller hun er i stand til at udføre et bestemt arbejde og håndtere den hermed forbundne risiko for lidelser i bevægeapparatet**. Yderligere støtte, herunder tilpasninger til arbejdet, kan være påkrævet.
- Visse aldersrelaterede ændringer kan føre til en øget risiko under **visse omstændigheder**.
- **Erhvervet, og ikke alderen, er den dominerende faktor, der bidrager til risikoen for skader**.
- Årsagerne til **arbejdsrelateret stress** hos ældre arbejdstagere er forskellige fra de årsager, der gør sig gældende for yngre arbejdstagere, og dette bør tages i betragtning.
- **Den omstændighed, at man fortsætter med at arbejde under gode arbejdsvilkår**, er forbundet med en bedre fysisk og psykisk sundhed, end hvis man ikke har noget arbejde.
- Dokumentation for, at ældre arbejdstagere er mere tilbøjelige til at have problemer med **skifteholdsarbejde**, er modstridende, men de arbejdstagere, der rapporterer om problemer, har behov for ekstra støtte eller mulighed for at blive fritaget for skifteholdsarbejde.
- Ældre arbejdstageres **erfaring** kan sætte dem i stand til at overvinde aldersrelaterede udfordringer og øge deres effektivitet på arbejdspladsen.
- Mange aldersrelaterede ændringer og sundhedsproblemer såsom ændringer i hørelse eller syn kan generelt **afhjælpes med enkle hjælpemidler eller tilpasninger af arbejdet**.
- **Foranstaltninger, der gør arbejdet mindre krævende for ældre arbejdstagere, er generelt til gavn for alle arbejdstagere**.

⁽¹⁾ Eurofound (2012): *Employment trends and policies for older workers in the recession* (Beskæftigelsestendenser og politikker for ældre arbejdstagere under recessionen).

Støtte til bæredygtigt arbejde

For at forbedre arbejdsforholdene for alle og afbøde de negative virkninger for sikkerheden og sundheden er det vigtigt at anvende en integreret tilgang, og begreberne »bæredygtigt arbejde« og »livscyklustilgang« er nyttige i den forbindelse. Denne gennemgang omhandler forskellige modeller for bæredygtigt arbejde, hvilket viser begrebets mangesidede karakter. Disse modeller viser de komplekse og samspillende faktorer, der kan påvirke personers arbejdsevne og arbejdets bæredygtighed. Fastholdelsen af ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet påvirkes også af indbyrdes forbundne faktorer såsom motivation og læringsmuligheder og bredere sociopolitiske og institutionelle faktorer såsom indkomstfordeling og pensions- og skatteordninger.

Ifølge den europæiske undersøgelse af arbejdsvilkår rapporterer en betydelig andel af arbejdsstyrken om eksponering for vanskelige arbejdsvilkår, hvilket kan føre til tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (2).

I relation til arbejdsmiljøet består bæredygtigt arbejde af to hovedelementer, der begge er omfattet af den europæiske arbejdsmiljølovgivning:

1. **generiske foranstaltninger**, der kontrollerer risiciene for alle arbejdstagere for at sikre, at arbejdet ikke skader den fysiske eller psykiske sundhed i livsforløbet
2. **specifikke foranstaltninger** for navnlig at beskytte sårbare grupper eller enkeltpersoner ved at tage supplerende skridt, hvis det er nødvendigt.

Arbejdsmiljøforanstaltninger for bæredygtigt arbejde

De **vigtigste foranstaltninger**, der er identificeret i denne rapport med hensyn til forbedring af risikoforebyggelsesstrategier for alle arbejdstagere, herunder navnlig ældre arbejdstagere, er skitseret nedenfor:

- En samlet tilgang til seniorpolitik bør omfatte foranstaltninger vedrørende arbejdsmiljø, sundhedsfremme og menneskelige ressourcer.
- Risikovurdering, der integrerer arbejdsmiljø og seniorpolitik, kan anvendes til at identificere forebyggelsesforanstaltninger for hele arbejdsstyrken og for særlige grupper eller enkeltpersoner.
- Ofte kan meget enkle ergonomiske tilpasninger eller tilpasninger af arbejdspladsen og udstyr mindske kravene for alle arbejdstagere, og der kan foretages specifikke ergonomiske tilpasninger for særlige grupper af arbejdstagere eller enkeltpersoner.
- Sundhedsfremmende tiltag på arbejdspladsen bør være afstemt efter alder og køn.
- Tilpassede fleksible arbejdsordninger er særlig vigtige for ældre arbejdstagere, der kan have sundhedsproblemer eller ansvarsopgaver som omsorgspersoner. Socialpolitik er også vigtig i denne henseende.
- Opdaterede færdigheder og viden bør vedligeholdes med uddannelsesmetoder, som er tilpasset forskellige aldersgrupper.
- Fremme af »sunde skoler« og risikouddannelse på skoler indgår også i en livslang strategi, og forebyggelse af personskader og dårligt helbred blandt unge arbejdstagere er afgørende for at sikre bæredygtigt arbejde.
- Revalidering bør være målrettet mod at blive på arbejdsmarkedet, og da er tidlige tværfaglige foranstaltninger af afgørende betydning.
- Der skal tages hensyn til køns- og aldersrelaterede problemer på arbejdspladsen.
- En sektor- eller jobspecifik tilgang tager hensyn til bestemte sammenhænge, og mange foranstaltninger til reduktion af arbejdsbyrden i bestemte sektorer ville være til gavn for alle arbejdstagere i sektoren.

(2) Eurofound (2015): *Foreløbige konklusioner: Sjette europæiske undersøgelser af arbejdsvilkår*.

Støtte til arbejdsmiljøsystemer med henblik på fremme af bæredygtigt arbejde

Der er behov for effektive arbejdsmiljøsystemer, som er hensigtsmæssige for fremme af bæredygtigt arbejde. Dette omfatter retlige foranstaltninger og håndhævelsesforanstaltninger, tjenester for virksomheder og organisationer såsom arbejdsmiljøtjenester, incitamenter, bevidstgørelse og kampagner, viden og løsninger, netværkssamarbejde med henblik på udveksling af god praksis og samarbejde mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Arbejdstilsynet kan ved at integrere mangfoldighed i sin strategi og praksis blive udstyret med de rette værktøjer og den rette ekspertise med henblik på at anvende sine aktiviteter på en forskelligartet arbejdsstyrke.

De nuværende hindringer for bæredygtigt arbejde tages også op i denne gennemgang. F.eks. har arbejdstagere i små virksomheder og midlertidigt ansatte ofte begrænset adgang til arbejdsmiljøtjenester, sundhedskontrol og revalidering. Dette problem skal tackles, da adgang til sådanne ressourcer er afgørende for fremme af arbejdstagernes fysiske og psykiske velvære og dermed for forlængelse af arbejdslivet.

Vigtigheden af en integreret politiktilgang

På grund af det komplekse samspil mellem påvirkninger på og uden for arbejdspladsen er en integreret politiktilgang, der tager alle disse påvirkninger i betragtning, væsentlig for at støtte arbejdstagerne gennem hele deres arbejdsliv, ligesom at yde støtte, hvis det er uundgåeligt at holde op med at arbejde. Der er navnlig behov for samarbejde mellem arbejdsmiljø-, uddannelses-, folkesundheds- og socialsikringstjenester.

Mangler i forskningen

Forbedret arbejdsmiljøledelse med henblik på at mindske risici og gøre arbejdet lettere for alle arbejdstagere, herunder navnlig ældre arbejdstagere, kan have betydelig indvirkning på arbejdets bæredygtighed. Selv om der er blevet identificeret aldersrelaterede ændringer og virkninger af arbejdet og måder at afbøde disse virkninger på, er der fortsat behov for yderligere undersøgelser af arbejdsmiljøforanstaltningernes effektivitet og muligheder for at sikre, at arbejdet er bæredygtigt for alle, navnlig i forbindelse med krævende arbejde. Fortsat forskning på disse områder og i konsekvenserne af en forlængelse af arbejdslivet er afgørende for at sikre, at arbejdstagerne forbliver sunde indtil pensionsalderen.

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-ageing-workforce-implications/view>

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2017

© Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, 2017

Eftertryk tilladt med kildeangivelse.

