



## Bezpieczniejsze i zdrowsze warunki pracy dla osób w każdym wieku – końcowy raport podsumowujący z analizy

Koncentrując się na wyzwaniach w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), związanych ze zjawiskiem starzenia się siły roboczej w Europie, Parlament Europejski przystąpił do realizacji trzyletniego projektu pilotażowego pn. „Bezpieczniejsze i zdrowsze warunki pracy dla osób w każdym wieku”, powierzając odpowiedzialność za zarządzanie tym projektem Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). Projekt służy realizacji następujących celów:

1. podniesieniu wiedzy na temat istniejących polityk i inicjatyw dotyczących zjawiska starzenia się siły roboczej i sposobu, w jaki inicjatywy te były wdrażane w 28 państwach członkowskich i w czterech państwach należących do Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu;
2. zapewnianiu wiarygodnych informacji i analiz na potrzeby opracowywania polityki w dziedzinie BHP, w tym w zakresie rehabilitacji i powrotu do pracy;
3. usprawnianiu wymiany dobrych praktyk.

W niniejszej broszurze informacyjnej przedstawiono podsumowanie ustaleń zawartych we wcześniejszych raportach z analizy przeprowadzonej w tym obszarze<sup>1</sup>.

### Obraz sytuacji

Począwszy od lat 60. XX w. w całej Europie wydłuża się średni okres trwania życia, a jednocześnie współczynnik urodzeń utrzymuje się na niskim poziomie. W rezultacie zaobserwować można zjawisko starzenia się społeczeństwa Europy – prognozuje się, że do 2040 r. osoby, które ukończyły 65. rok życia, będą stanowiły niemal 27% całej populacji<sup>2</sup>. Jak można łatwo wywnioskować, zjawisku starzenia się społeczeństwa towarzyszy również zjawisko starzenia się siły roboczej, co przejawia się wzrostem udziału pracowników w starszym wieku (od 55 do 64 lat) w jej strukturze.

Choć średni okres trwania życia wydłuża się, dobry stan zdrowia nie towarzyszy tym dodatkowe latom, a zachorowalność na choroby przewlekłe – takie jak choroby nowotworowe, zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego, choroby układu krążenia, cukrzyca, depresja itp. – wzrasta wraz z wiekiem.

### Skutki starzenia się siły roboczej

Zjawisko starzenia się populacji i towarzyszące mu zjawisko starzenia się siły roboczej będą wpływały na systemy społeczno-ekonomiczne, oddziałując na systemy emerytalno-rentowe i zwiększając koszty opieki zdrowotnej.

Wiele państw członkowskich zdecydowało się podnieść ustawowy wiek emerytalny, wydłużanie okresu życia zawodowego wiąże się jednak także z innymi wyzwaniami, ponieważ prowadzi do:

- powstawania zróżnicowanej wiekowo siły roboczej, z uwagi na fakt, że odsetek osób starszych stale rośnie;
- wydłużenia okresu narażenia na zagrożenia i ryzyko zawodowe w miejscu pracy;
- wzrostu zapadalności na schorzenia o charakterze przewlekłym wśród pracowników.

Wydłużenie okresu życia zawodowego stanowi dobrą okazję do tego, by zmienić warunki pracy – co będzie korzystne także dla wszystkich pracowników – przez i podjęcie następujących działań:

- wprowadzenie odpowiedniego mechanizmu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, uwzględniającego kwestie związane z zapobieganiem ryzyku i środki profilaktyczne, wprowadzane w miejscu pracy w celu przeciwdziałania chorobom przewlekłym i niepełnosprawności;
- zarządzanie zasobami ludzkimi, w prawidłowy sposób uwzględniające problematykę zarządzania wiekiem;
- przeprowadzanie oceny ryzyka zawodowego, uwzględniające aspekty związane z wiekiem;
- zintegrowanie działań w obszarze BHP z działaniami na rzecz promowania zdrowia w miejscu pracy;
- dostosowanie warunków pracy do potrzeb pracowników;
- wdrożenie systemów rehabilitacji i powrotu do pracy, aby zapobiegać długotrwałym absencjom z powodu choroby i przeciwdziałać zjawisku wczesnej dezaktywacji zawodowej;
- tworzenie struktur szkolenia zawodowego i uczenia się przez całe życie.

### Rozwiązania w zakresie polityk

Na przestrzeni ostatnich 20 lat państwa europejskie przyjęły różnego rodzaju polityki, programy i inicjatywy dotyczące zatrudnienia, zdrowia publicznego, polityki społecznej i kształcenia zawodowego, tak aby stawić czoło wyzwaniom związanym ze starzeniem się siły roboczej. Większość rządów podjęła działania społeczno-ekonomiczne, np. reformy systemu emerytalno-rentowego, w tym podniesienie ustawowego wieku emerytalnego i ograniczenie możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę.

W ramach projektu realizowanego przez EU-OSHA zidentyfikowano szereg państw członkowskich, które opracowały zintegrowane polityki, obejmujące środki z różnych obszarów, w celu stworzenia zdrowego środowiska pracy dla wszystkich pracujących i zapewnienia tym osobom możliwości utrzymania zdolności do pracy przez całe życie.

### Ustalenia istotne z punktu widzenia polityki

Rządy krajowe odgrywają kluczową rolę w tworzeniu środowisk sprzyjających zarządzaniu wiekiem i aktywnemu starzeniu się z zachowaniem dobrego stanu zdrowia. Starzenie się populacji i siły roboczej stanowi problem oddziałujący na różne obszary, który można skutecznie rozwiązać poprzez włączenie pojęcia aktywnego starzenia się do wszystkich stosowanych obszarów polityki. Wśród działań, które należy podjąć w tym celu, można wymienić:

- opracowywanie elastycznej polityki przechodzenia na emeryturę;
- promowanie równego traktowania w kontekście zatrudnienia;
- zwiększanie dostępności systemów kształcenia dorosłych, szkolenia zawodowego i uczenia się przez całe życie;
- tworzenie systemów i usług w zakresie rehabilitacji zawodowej oraz systemów i usług wspierających osoby w powrocie do pracy;
- promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- wzmacnianie sektora medycyny pracy i wprowadzanie okresowych badań stanu zdrowia dla pracowników powyżej 45. roku życia, aby zapewnić możliwość podejmowania stosownych interwencji na wczesnym etapie;
- skoncentrowanie podejmowanych wysiłków na dążeniu do zmniejszenia nierówności pod względem stanu zdrowia i dostępu do opieki zdrowotnej, w najbardziej problematycznych sektorach i grupach zawodowych;
- organizowanie szkoleń poświęconych problematyce pracy i starzenia się, skierowanych do personelu placówek medycyny pracy, inspektorów pracy i specjalistów w dziedzinie BHP;

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” („Prognozy dotyczące populacji, scenariusz podstawowy – Populacja w dniu 1 stycznia według płci i pojedynczych roczników wieku”) [proj\_13npsm], data ostatniej aktualizacji: 1 kwietnia 2014 r. Dostęp do dokumentu uzyskano w dniu 17 czerwca 2014 r. pod adresem <http://ec.europa.eu/eurostat/web/populacja-demography-migration-projections/statistics-illustrated>.

- doskonalenie systemu kształcenia w kwestiach związanych ze zdrowiem i promowanie zdrowego stylu życia, aby położyć większy nacisk na działania o charakterze profilaktycznym;
- promowanie solidarności międzypokoleniowej i podejmowanie wysiłków na rzecz zmiany podejścia do osób starszych.

## Rehabilitacja i powrót do pracy

Po wypadku lub długotrwałej absencji spowodowanej chorobą, usługi w zakresie rehabilitacji zawodowej i powrotu do pracy odgrywają kluczową rolę w rehabilitacji pracowników i w zapewnieniu im możliwości utrzymania zdolności do pracy. Systemy rehabilitacji i powrotu do pracy stanowią integralny element każdej strategii na rzecz utrzymania zdolności do pracy i zdolności do zatrudnienia oraz każdej strategii na rzecz wydłużenia okresu życia zawodowego.

Wszystkie państwa członkowskie zapewniają osobom o potwierdzonej niepełnosprawności pewną formę wsparcia rehabilitacyjnego – w wielu państwach przyjęto przepisy ogólne dotyczące dostosowywania miejsc pracy do potrzeb takich osób, a w mniejszej grupie państw na pracodawców nałożono również obowiązki w zakresie reintegracji pracowników powracających do pracy po długotrwałej absencji spowodowanej chorobą.

Kilka państw opracowało kompleksową politykę i ramy prawne, których głównym celem jest zapewnienie utrzymania pracowników na rynku pracy. Wspomniana polityka i ramy prawne bazują na szeregu wspólnych zasad, uwzględniając stosowanie podejścia dostosowanego do indywidualnych potrzeb pracowników, podejmowanie interwencji i działań interdyscyplinarnych na wczesnym etapie, tworzenie integracyjnych systemów obejmujących wszystkich pracowników oraz opracowywanie podejścia zapewniającego możliwości zarządzania poszczególnymi kwestiami.

## Ustalenia istotne z punktu widzenia polityki w obszarze rehabilitacji i powrotu do pracy

- Zakres tego systemu powinien być szeroki i obejmować wszystkich pracowników.
- Systemy rehabilitacji i powrotu do pracy powinny stanowić element zintegrowanych polityk na rzecz zrównoważonego życia zawodowego, co wymaga podejmowania skoordynowanych działań w różnych obszarach polityk.
- Skoordynowane systemy wymagają podejmowania wspólnych działań przez różne podmioty na szczeblu instytucjonalnym i na poziomie poszczególnych miejsc pracy.
- Wspólne budżetowanie może przyczynić się do poprawy efektywności gospodarowania zasobami na szczeblu instytucjonalnym.
- Aby wesprzeć działania w tym obszarze, należy zapewnić mikroprzedsiębiorstwom i małym przedsiębiorstwom pomoc finansową i techniczną przy opracowywaniu zindywidualizowanych planów reintegracji i przystosowania miejsca pracy.

## Działania w miejscu pracy: bodźce pozytywne i czynniki sukcesu

W ramach projektu przeprowadzono analizę szeregu studiów przypadków, aby ustalić potencjalne bodźce pozytywne i czynniki sukcesu, związane ze środkami i programami ustanowionymi w celu przewyższenia wyzwań związanych ze starzejącą się siłą roboczą. Choć wyników tej analizy nie można uogólniać z uwagi na ograniczoną liczbę przypadków poddanych analizie, na ich podstawie można zaobserwować pewne ogólne tendencje.

Na szczeblu przedsiębiorstwa bodźce zachęcające do realizacji programów lub do podejmowania środków zmierzających do zarządzania wiekiem w pracy to: obawy dotyczące absencji w miejscu pracy, tj. koszty związane z absencjami spowodowanymi chorobą i przechodzeniem na wcześniejszą emeryturę, wzrost liczby pracowników cierpiących na problemy zdrowotne i choroby przewlekłe, chęć zapobieżenia utracie wiedzy fachowej, jaką dysponują pracownicy w starszym wieku, transfer wiedzy, niedobór odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej, kwestie związane z utrzymaniem wydajności, kwestie dotyczące zdrowia i dobrostanu pracowników oraz kwestie związane z poprawą wizerunku przedsiębiorstwa.

Do pozytywnych bodźców pochodzących spoza organizacji zalicza się: politykę krajową i ustawodawstwo krajowe oraz zapewnienia wsparcia finansowego i technicznego przez organy rządowe i organizacje interdyscyplinarne.

Za kluczowe w kontekście promowania zrównoważonego życia zawodowego uznano następujące środki ustanowione na poziomie miejsca pracy:

- stosowanie podejścia uwzględniającego cały okres trwania życia zawodowego, aby zapobiegać pogarszaniu się stanu zdrowia już na wczesnym etapie kariery zawodowej;
- stosowanie podejścia holistycznego, w ramach którego bierze się pod uwagę także czynniki niezwiązane z BHP, które mogą wywierać wpływ na bezpieczeństwo pracy;
- wdrażanie środków na rzecz promocji zdrowia w miejscu pracy;
- przeprowadzanie oceny ryzyka należycie uwzględniającej problematykę wieku/różnorodności i problematykę płci;
- przyjęcie polityki w obszarze zasobów ludzkich, wspierającej zarządzanie kwestiami związanymi z BHP (np. elastyczny czas pracy, szkolenia i rozwój umiejętności);
- zapewnianie wsparcia w zakresie powrotu do pracy i dostosowywania miejsca pracy;
- budowanie potencjału w obszarze zarządzania i przywództwa;
- promowanie dialogu społecznego / partycypacji pracowników.

Niedobór zasobów finansowych i zasobów ludzkich niezbędnych do zarządzania wyzwaniami związanymi ze starzejącą się siłą roboczą to problem, z którym częściej borykają się małe przedsiębiorstwa. Środki adresowane do mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw to często środki *ad hoc*, mające stosunkowo reaktywny i nieformalny charakter, a nie środki przewidziane bezpośrednio w polityce w zakresie BHP. W środkach z zakresu polityki powinno brać się pod uwagę specyficzne potrzeby mikro- i małych przedsiębiorstw i odnosić się do nich, uwzględniając konkretne problemy, z jakimi borykają się te przedsiębiorstwa.

## Warunki wstępne, jakie systemy BHP muszą spełniać dla zapewnienia możliwości zarządzania starzejącą się siłą roboczą

Z ustaleń przyjętych w ramach projektu wynika, że aby systemy BHP mogły zapewnić zrównoważone warunki pracy, konieczne jest spełnienie szeregu wymogów wstępnych. Wymogi te obejmują:

- poprawę funkcjonowania mechanizmów zapobiegania ryzyku zawodowemu, tak aby zagwarantować, że pracownicy nie opuszczą rynku pracy ze względów zdrowotnych i że zachowują zdolność do pracy;
- wdrażanie określonych środków adresowanych do zróżnicowanej siły roboczej, z wykorzystaniem oceny ryzyka odpowiednio uwzględniającej kwestie związane z różnorodnością;
- stosowanie holistycznego podejścia do zapobiegania ryzyku zawodowemu i promowania dobrostanu w miejscu pracy, dzięki włączaniu problematyki BHP w działania podejmowane w innych obszarach;
- zapewnianie wsparcia przedsiębiorstwom, w szczególności mikro- i małym firmom;
- prowadzenie dialogu społecznego na wszystkich szczeblach;
- realizowanie zintegrowanej polityki poruszającej kwestie z różnych obszarów, m.in. kwestie związane z BHP, zatrudnieniem, zdrowiem publicznym, edukacją oraz kwestiami gospodarczymi i społecznymi.

W celu zapewnienia możliwości realizowania skutecznej polityki służącej zagwarantowaniu zrównoważonego życia zawodowego jako warunku wstępnego do wydłużenia życia zawodowego, uzyskania wyższych wskaźników zatrudnienia i poprawy stanu zdrowia pracowników, konieczne jest opracowanie przekrojowych i multidyscyplinarnych systemów i struktur, zapewnienie współpracy między odpowiednimi podmiotami i ustanowienie programów wsparcia.

### Dodatkowe informacje

Sprawozdanie jest dostępne w języku angielskim na stronie internetowej EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/pl/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view>

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2017 r.

© Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2017 r.

Powielanie dozwolone pod warunkiem wskazania źródła.