

Podpora aktívneho starnutia na pracovisku

Prof. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Výskumné centrum pre gerontológiu, Univerzita Jyväskylä, Fínsky inštitút pre ochranu zdravia pri práci (1970 – 2008)*

1. Úloha starších zamestnancov v Európskej únii

V nadchádzajúcich desaťročiach sa v Európskej únii zvýši podiel starších zamestnancov. Vývoj populácie v aktívnom veku v štátoch EÚ-27 naznačuje, že veková kategória od 55 do 64 rokov sa v období medzi rokmi 2010 až 2030 zvýši približne o 16,2 % (9,9 mil.). Všetky ostatné vekové kategórie vykazujú zostupný trend: od 5,4 % (ľudia vo veku od 40 do 54 rokov) po 14,9 % (ľudia vo veku od 25 do 39 rokov). Táto výrazná demografická zmena je spôsobená dlhšou priemernou dĺžkou života a nižšou pôrodnosťou. V dôsledku toho bude európska pracovná sila staršia ako kedykoľvek predtým. Starší zamestnanci budú v mnohých krajinách predstavovať 30 alebo viac percent populácie v aktívnom veku.

Miera zamestnanosti starších pracovníkov (od 55 do 64 rokov) v štátoch EÚ-27 je v súčasnosti nižšia ako 50 %. Na svete je len 15 krajín, kde je miera zamestnanosti starších pracovníkov vyššia ako 50 %. Viac ako polovica starších zamestnancov odchádza z rôznych dôvodov z práce pred dosiahnutím povinného dôchodkového veku. Preto sú naliehavo potrebné lepšie a dlhšie profesijné dráhy na financovanie a podporu dlhšieho života európskych občanov.

Zámerom Európskeho roku aktívneho starnutia 2012 je podporiť kvalitu života a dobré životné podmienky európskeho obyvateľstva, najmä starších ľudí, a podporiť solidaritu medzi generáciami. Dobrý pracovný život je dôležitým východiskom na podporu aktívneho starnutia. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci preto zohrávajú kľúčovú úlohu v zabezpečení aktívneho starnutia prostredníctvom lepšieho a dlhšieho pracovného života. Dobrá práca podporuje aj spoluprácu medzi mladou generáciou, generáciou v strednom veku a staršou generáciou.

2. Niekoľko faktov o starnutí

Dlhodobé zdravotné problémy a chronické choroby vekom pribúdajú. Približne 30 % mužov a žien vo vekovej kategórii od 50 do 64 rokov preto naliehavo potrebuje s úrne úpravy v práci kvôli svojim zdravotným problémom, aby sa predišlo rizikám predčasného odchodu do dôchodku a pracovnej neschopnosti. Medzi hlavné zdravotné problémy patria poškodenia podporno-pohybovej sústavy a duševné choroby. Aj depresia je v súčasnosti jedným z najčastejších dôvodov pracovnej neschopnosti a odchodu do predčasného dôchodku. Pokles schopnosti fyzicky pracovať podmienený vekom je jasný: kardiorespiračná výkonnosť a svalová sila klesajú po dosiahnutí veku 30 rokov približne o 1 až 2 % ročne. Nižšia fyzická zdatnosť je problémom prevažne v prípade pracovných miest s vysokým fyzickým zaťažením; súčasťou približne 30 % pracovných miest v Európe sú dnes zlé pracovné polohy, manipulácia s ťažkými predmetmi alebo opakujúca sa práca. V každom veku však existujú veľké individuálne rozdiely týkajúce sa funkčnej schopnosti a zdravotného stavu. Väčšina starších zamestnancov sa teší dobrému zdraviu a je primerane fyzicky zdatná.

Zdravotná a fyzická zdatnosť sa vekom síce zhoršujú, ale viaceré iné schopnosti sa vekom lepšia.

Mentálny rast je príkladom kladnej stránky starnutia. Vekom sa lepšia napríklad: strategické myslenie, bystrosť, ohľaduplnosť, múdrosť, schopnosť uvažovať, schopnosť hospodárnejšie pracovať, kontrola nad životom, holistické vnímanie a jazykové zručnosti. Starší zamestnanci sú aj oddanejší svojej práci, viac sa

* Názory autora nemusia odrážať názory agentúry.

Podpora aktívneho starnutia na pracovisku

v nej angažujú, sú lojalní svojmu zamestnávateľovi a často majú menej absencií ako iné vekové kategórie. Vekom sa zlepšujú aj pracovné skúsenosti a zvládanie života. Z prieskumov vyplýva, že pri meraní pracovnej výkonnosti na pracovisku pracovné skúsenosti kompenzujú pokles niektorých základných kognitívnych postupov, ako sú napríklad pamäť a psychomotorické zručnosti.

Vek a pracovné skúsenosti takisto zlepšujú cenný sociálny kapitál starších zamestnancov: i) rastie odborná kvalifikácia, implicitné znalosti, schopnosť spolupracovať, ii) zlepšuje sa štrukturálne povedomie o organizácii a jej funkciách a(iii) rozširujú sa kontakty so zákazníkmi a zákaznícke siete a zvyšuje sa porozumenie pre zmeny v pracovnom prostredí.

Starší zamestnanci sa vedia naučiť nové veci. Učenie nie je závislé od veku, ale proces učenia sa vekom mení. Preto je dôležité, aby mali starší zamestnanci prístup k odbornej príprave a aby mali rovnaké možnosti učiť sa nové zručnosti a zvyšovať svoju odbornú kvalifikáciu. V celoživotnom vzdelávaní by sa mali používať správne stratégie vzdelávania a správna didaktika.

Stručne povedané, starnutím sa starší zamestnanci stávajú z mnohých hľadísk lepší a silnejší ako predtým. Aktívne zapojenie sa do pracovného života je preto dôležitou pozitívnou hnacou silou aktívneho starnutia. Každá generácia má svoje silné a slabé stránky; silné stránky starších zamestnancov by sa mali lepšie rozpoznať a využiť, aby sa na pracoviskách stali cenným prínosom.

3. Riadenie otázok týkajúcich sa veku na pracoviskách

V definícií riadenia otázok týkajúcich sa veku sa zdôrazňuje, že v každodennom riadení by sa mali zväziť faktory súvisiace s vekom vrátane pracovných podmienok a individuálnych pracovných úloh, aby sa všetci bez ohľadu na vek cítili dostatočne schopní dosiahnuť svoje vlastné ciele a ciele podniku. Osem cieľov riadenia otázok týkajúcich sa veku:

1. lepšia informovanosť o starnutí,
2. spravodlivý postoj k starnutiu,
3. riadenie otázok týkajúcich sa veku ako hlavná úloha a povinnosť manažérov a nadriadených,
4. riadenie otázok týkajúcich sa veku zahrnuté v politike ľudských zdrojov,
5. podpora pracovnej schopnosti a výkonnosti,
6. celoživotné vzdelávanie,
7. pracovné podmienky ústretové veku a
8. bezpečný a dôstojný prechod do dôchodku.

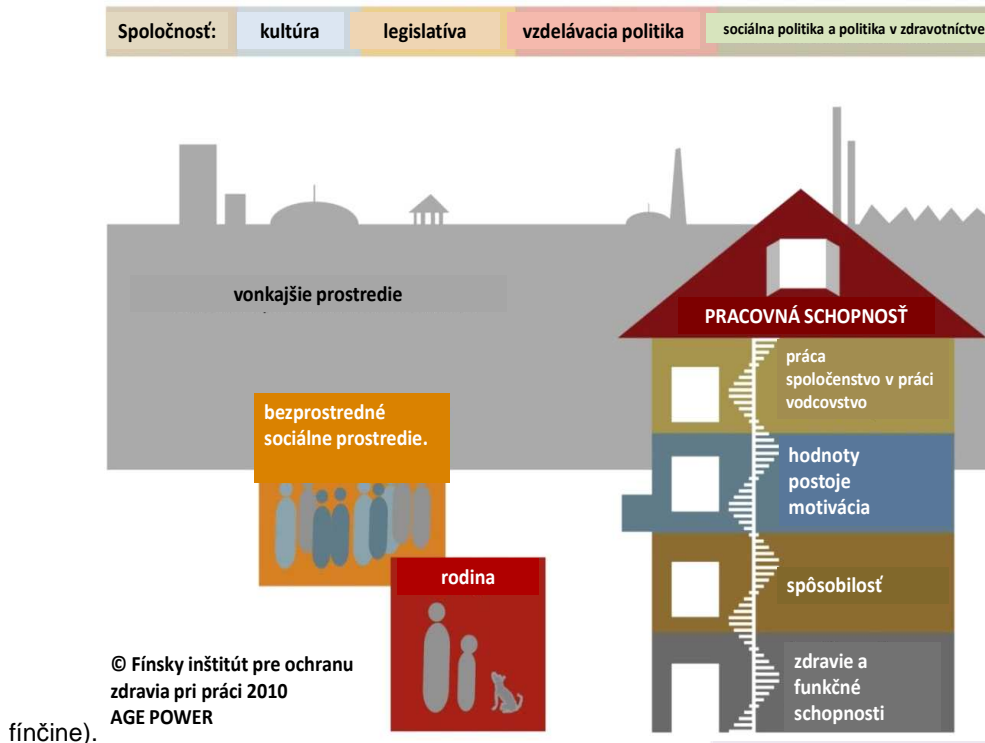
Postupy riadenia otázok týkajúcich sa veku na európskych pracoviskách ukazujú, že organizácie k otázkam veku pristupujú buď spôsobom, že riešia vzniknuté problémy, alebo iniciatívne. Nízka úroveň informovanosti o otázke starnutia vedie spoločnosti k tomu, že k problémom pristupujú s nedostatočnými zdrojmi a riešia ich znížením požiadaviek na starších zamestnancov (riešenie vzniknutých problémov). Iniciatívne spoločnosti lepším pochopením starnutia ako výzvy alebo príležitosti sú pripravené zlepšiť individuálne možnosti a podporovať medzigeneračné vzdelávanie. Riadenie otázok týkajúcich sa veku v najlepšom prípade využíva prístup, ktorým sa zohľadňuje celý život človeka, a vytvára rovnaké príležitosti pre všetky generácie.

Podpora aktívneho starnutia na pracovisku

4. Pracovná schopnosť

V rozsiahlom výskume o pracovnej schopnosti starších zamestnancov sa určili hlavné faktory, ktoré ovplyvňujú pracovnú schopnosť jednotlivcov. Zistenia výskumu je možné znázorniť formou „domu pracovnej schopnosti“ so štyrmi podlažiami (obrázok 1). Tri spodné podlažia znázorňujú individuálne možnosti: i) zdravie a funkčné schopnosti, ii) spôsobilosť, iii) hodnoty, postoje a motivácia. Štvrté podlažie iv) predstavuje pracovný život. Pracovná schopnosť predstavuje rovnováhu medzi prácou a individuálnymi možnosťami; keď je práca v súlade s individuálnymi možnosťami, pracovná schopnosť je dobrá. Schodiská medzi podlažiami znamenajú, že všetky podlažia sa vzájomne ovplyvňujú. Najsilnejšia interakcia je medzi podlažiami práca a hodnoty a postoje (podlažie 3 a 4). Pozitívne a negatívne skúsenosti v práci prenikajú na 3. podlažie, kde budú potom vnímané pozitívne alebo negatívne. Tretie podlažie predstavuje subjektívne chápanie zamestnancov vo vzťahu k ich práci – ich názory a pocity v súvislosti s rôznymi faktormi súvisiacimi s ich každodennou prácou. Tretie podlažie má balkón, z ktorého môžu zamestnanci vidieť prostredie najbližšie ich pracovisku: v) rodina a vi) blízke okolie. Obidva tieto faktory každý deň ovplyvňujú pracovnú schopnosť zamestnancov. Zdravý životný štýl a osobné záujmy posilňujú zdravie a funkčné schopnosti. Osobné kontakty a medziľudské vzťahy pôsobia na hodnoty, postoje a motiváciu. Dve hnacie sily mimo pracoviska preto ovplyvňujú pracovnú schopnosť ľudí, a to buď zlepšením, alebo zhoršením rovnováhy medzi prácou a možnosťami ľudí. Celkovo závisí pracovná schopnosť jednotlivcov od šiestich faktorov.

Obrázok 1: Model domu pracovnej schopnosti znázorňujúci rôzne aspekty, ktoré ovplyvňujú pracovnú schopnosť ľudí. Pracovná schopnosť je rovnováha medzi prácou a individuálnymi možnosťami. Okrem pracoviska ovplyvňujú rovnováhu aj rodina a blízke okolie. Podľa prof. Ilmarinena, 2006. Fínsky inštitút pre ochranu zdravia pri práci, Age Power (Sila veku) grafický dizajn Milja Aholová. Lundell a kol. 2011 (vo



Pracovné prostredie organizácií má sklon k ustavičným zmenám, čo je spôsobené globalizáciou, novými technológiami, finančnými krízami atď. V dôsledku toho sa práca vykonávaná v organizáciách stále vyvíja.

Podpora aktívneho starnutia na pracovisku

Zároveň sa menia ľudské zdroje organizácie, napríklad z dôvodu starnutia pracovnej sily. Môžu sa vyskytnúť zdravotné problémy a potreba obnoviť zručnosti a schopnosti sa stáva naliehavejšou. Neočakávaná dynamika medzi podlažiami domu spôsobuje ťažkosti pri dosahovaní vyváženého stavu medzi prácou a individuálnymi možnosťami. Preto sa musíme snažiť dosiahnuť najlepší možný vyvážený stav počas celého nášho pracovného života.

Tretie podlažie odráža a sumarizuje našu pracovnú situáciu. Toky informácií z rôznych podlaží a hnacích síl mimo práce môžu ľahko zmeniť hodnoty a prístup zamestnancov a tiež ich angažovanosť a oddanosť práci. Rozhodnutie, či ďalej pracovať v danej organizácii až po dôchodok alebo aj dlhšie, sa prijme na 3. podlaží. Čím je 3. podlažie vnímané pozitívnejšie, tým vyššia pravdepodobnosť dobrého pracovného života a dlhšej kariéry. Rozhodujúce pozitívne ukazovatele sú napríklad získaný rešpekt, dôvera v zamestnávateľa, podpora a spätná väzba nadriadených, spravodlivé zaobchádzanie, angažovanosť v práci. Pozitívne vnímané 3. podlažie mení aktívne starnutie na skutočnosť.

5. Pracovná schopnosť a starnutie

Pracovnú schopnosť je možné hodnotiť pomocou indexu pracovnej schopnosti (Work Ability Index – WAI), čo je nástroj subjektívneho prieskumu pozostávajúci zo siedmich položiek. Skóre indexu WAI sa pohybuje od 7 do 49: čím viac, tým lepšie. Dosiahnuté skóre indexu WAI sa klasifikuje ako slabé, stredné, dobré a výborné. Index WAI má vysoké prediktívne hodnoty: z ľudí, ktorí dosiahli nízku hodnotu WAI vo veku 45 až 57 rokov, bolo o 11 rokov neskôr 60 % na invalidnom dôchodku. Index WAI bol preložený do 26 jazykov a všeobecne sa používa v rôznych kultúrach na celom svete.

Pracovná schopnosť vekom zvyčajne klesá, hoci priemerné hodnoty aktívnej populácie od 20 do 65 rokov zostávajú dobré alebo výborné. Približne 30 % pracujúcich mužov a žien nad 45 rokov však vykazuje výrazný pokles indexu WAI, a to v manuálnych a aj v kancelárskych zamestnaniach. Vývoj hodnoty starnutia WAI sa líši aj v závislosti od hospodárskeho odvetvia. Zdá sa, že pracovná schopnosť je nižšia v poľnohospodárstve, drevárskom priemysle, kovospracujúcom priemysle a v doprave, ako aj v sociálnych službách a v niektorých krajinách u učiteľov. Najlepšie zosúladenie práce a individuálnych možností je možné nájsť v oblasti elektroniky a telekomunikácií, v bankovníctve a poisťovníctve.

Individuálne rozdiely pracovnej schopnosti sa vekom prehľbujú. Aktívna populácia nad 45 rokov je v porovnaní s mladšími zamestnancami veľmi heterogénna. Približne 15 až 30 % ľudí vo veku 45 rokov majú stredné až slabé skóre indexu pracovnej schopnosti. Hrozí, že ak sa neprijmú preventívne a nápravné opatrenia, stratia svoju pracovnú schopnosť.

Zostupný trend pracovnej schopnosti podmienený vekom je spôsobený ťažkosťami prispôbiť zmeny v práci zmeneným individuálnym možnostiam. Zdá sa, ako keby sa pracovný život uberal svojou cestou, ktorá nemusí nevyhnutne zodpovedať vývoju normálneho starnutia ľudí. Preto je 3. podlažie často vnímané negatívne a starší zamestnanci a pracovníci si myslia, že ich pracovná schopnosť sa zhoršuje.

6. Podpora pracovnej schopnosti

Z modelu domu pracovnej schopnosti vyplýva, že opatrenia na pracovisku určené na podporu pracovnej schopnosti by mali zahŕňať všetky štyri podlažia. Zamestnanci nesú väčšiu zodpovednosť za svoje zdravie a spôsobilosť a zamestnávateľ nesie väčšiu zodpovednosť za organizáciu a pracovné podmienky. Koncepcia podpory pracovnej schopnosti je preto založená na spolupráci medzi zamestnávateľom a zamestnancom: spoločne môžu vytvoriť lepšiu rovnováhu na pracovisku a zlepšiť pracovnú schopnosť. Spoločná zodpovednosť za prijaté opatrenia znamená, že sú tieto opatrenia prijateľnejšie a lepšie sa realizujú, a vedie k situácii výhodnej pre všetkých.

Podpora aktívneho starnutia na pracovisku

Podpora zdravia (**1. podlažie**) zahŕňa rôzne životné návyky týkajúce sa stravovania, pitného režimu, fyzických činností, oddychu a spánku. Okrem zdravého životného štýlu zohrávajú pri dosiahnutí dobrého zdravia počas celého pracovného života dôležitú úlohu preventívne a iniciatívne opatrenia zo strany útvarov pre ochranu zdravia pri práci a tiež dobrá liečba akútnych zdravotných problémov. Kvalifikácia odborníkov pre ochranu zdravia pri práci by preto mala zahŕňať aj otázky v oblasti starnutia a zdravia. Ich poznatky o úpravách, ktoré sú na pracovisku potrebné v dôsledku zmien týkajúcich sa zdravia a funkčných schopností spôsobených starnutím, sú cenným zdrojom pre tvorbu lepšieho pracovného života starších zamestnancov. Keďže mnohé zdravotné problémy súvisia s prácou, zdravotné riziká práce by sa mali identifikovať a malo by sa im na pracovisku zabrániť (4. podlažie). Silné vzájomné pôsobenie zdravia a práce si vyžaduje aktívnu spoluprácu medzi odborníkmi pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zamestnávateľmi a zamestnancami.

Na udržanie odbornej spôsobilosti je potrebné stále obnovovať zručnosti a schopnosti (**2. podlažie**). Školenia na pracovisku spolu s rôznymi druhmi špeciálnych školení pre zamestnancov poskytujú starším zamestnancom možnosť posilniť ich schopnosti. Mali by sa však zohľadniť zmeny procesu učenia sa starších zamestnancov. Stratégie vzdelávania, vzdelávacie podmienky, používanie obrazových materiálov, oddych a časové harmonogramy na získanie znalostí sú medzi mladšími a staršími zamestnancami odlišné. Najdôležitejšou platformou pre vzdelávanie je však práca a samotné pracovisko. Školenie na pracovisku je možné, ak sú obsah práce a pracovné úlohy navrhnuté tak, že umožňujú získanie nových skúseností. Pozitívne vzdelávacie skúsenosti v práci počas pracovnej dráhy znižujú počet prekážok učeniu sa nových vecí a napravujú negatívny prístup k učeniu. Dôležitý je aj prístup nadriadených: ak sa angažujú v celoživotnom vzdelávaní a podporujú ho poskytovaním možností školení, jedna významná prekážka vzdelávania starších zamestnancov je odstránená. Vzdelávanie počas starnutia je dôležitým faktorom úspechu aktívneho starnutia.

Hodnoty, postoj a motivácia (**3. podlažie**) nie sú často cieľom priamych zásahov. Zvyčajne sú ovplyvňované menej priamo. Znamená to, že na činnosti by sa malo zamerať hlavne na pracovnom podlaží. Niektoré zlepšenia riadiacich a vodcovských zručností ovplyvňujú prvky 3. podlažia. Ľudia by sa mali cítiť rešpektovaní a mali by cítiť, že môžu dôverovať svojmu zamestnávateľovi. Očakávajú, že nadriadení ich podporia v náročných a ťažkých pracovných situáciách. Potrebujú spätnú väzbu, či ich práca bola dobrá, a tiež potrebujú zistiť, ako by svoj výkon mohli zlepšiť. Dialóg medzi nadriadeným a zamestnancami by mal byť nepretržitý proces, nie len jednorazový výročný hodnotiaci rozhovor. Zamestnanci si všimnú a ocenia spravodlivé zaobchádzanie a nulovú toleranciu diskriminácie na základe veku. Individuálna angažovanosť a oddanosť práci sú kľúčovými ukazovateľmi pozitívne vnímaného 3. podlažia. Treba tiež pripomenúť, že v konečnom dôsledku sú zamestnanci zodpovední za svoje hodnoty, postoje a ostatné osobné faktory. Upriamiť ich myslenie na prácu, ich vnútorné možnosti a rodinné záležitosti je potrebné na vytvorenie lepšej, udržateľnej rovnováhy v pracovnom živote. Takáto rovnováha vytvára pozitívne vnímanie na 3. podlaží.

Pracovné podlažie (**4. podlažie**) je najväčším a najťažším podlažím domu. Tvoria ho pracovné prostredie (fyzické, mentálne, spoločenské), organizácia práce a pracovné podmienky, pracovný čas, pracovná komunita a pracovné úlohy, ako aj riadenie. Manažéri a nadriadení zohrávajú dôležitú úlohu, pretože majú právomoc organizovať pracovné postupy a individuálne pracovné úlohy. Všetky rozhodnutia a zmeny v práci prechádzajú ich rukami. Zodpovední sú aj za otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane posúdenia rizík. V posúdeniach rizík by sa mali zväžiť veľké individuálne rozdiely funkčných schopností a zdravia personálu, pracovná neschopnosť, rodové otázky atď. Pracovníci a zamestnanci vo všetkých vekových kategóriách sú zraniteľní voči vystaveniu škodlivej práci. Keďže prispôsobenie práce schopnostiam, zručnostiam a zdravotnému stavu jednotlivca by malo byť nepretržitým a dynamickým procesom založeným na primeranom posúdení rizika, prispôsobenie práce zdravotnému stavu a potrebám starších zamestnancov by nemalo predstavovať nadbytočnú záťaž. Vek je len jedným z aspektov rozmanitosti pracovnej sily, ale informovanosť manažérov a nadriadených o otázkach týkajúcich sa veku

Podpora aktívneho starnutia na pracovisku

sa musí zlepšiť. Všetky tieto opatrenia a zlepšenia súvisiace s vekom, ktoré sú na pracoviskách potrebné, sa môžu nazvať ako riadenie otázok týkajúcich sa veku (pozri oddiel 3).

Prispôbiť individuálne pracovné úlohy silným stránkam, potrebám a schopnostiam starších zamestnancov je nevyhnutné na zaistenie pracovnej schopnosti, blahobytu a produktivity zamestnancov. Napríklad zníženie pracovnej záťaže, zavedenie krátkych prestávok do pracovného procesu, zohľadnenie zdravotných rizík pri plánovaní práce na zmeny a flexibilné pracovné podmienky sú opatrenia ústretové veku. Na druhej strane by sa mali využívať silné stránky starších zamestnancov (pozri oddiel 2). Najjednoduchším spôsobom, ako rozpoznať nové potreby a spôsoby prispôsobenia práce je opýtať sa starších zamestnancov, ako by chceli zmeniť a zlepšiť svoju prácu. Ďalšou dobrou možnosťou je rozdeliť pracovné úlohy medzi mladších a starších zamestnancov tak, aby sa využili ich príslušné silné stránky.

7. Prínosy podpory pracovnej schopnosti starších zamestnancov

Príklady osvedčených postupov dokazujú, že prínosy podpory pracovnej schopnosti prevážia nad nákladmi na investície do tejto oblasti. Ľudia môžu ďalej produktívne pracovať, zlepšiť sa pracovná atmosféra, vzrastie produktivita a znížia sa problémy súvisiace s vekom. Z analýzy nákladov a prínosov vyplýva, že návratnosť investícií (NI) môže byť veľmi dobrá: investície vo výške 1 EUR prinášajú po pár rokoch 3 až 5 EUR. Pozitívna návratnosť investícií je založená na nižších mierach neprítomnosti pre chorobu, na nižších nákladoch na pracovnú neschopnosť a na vyššej produktivite.

8. Politiky týkajúce sa starších zamestnancov

Na zlepšenie aktívneho starnutia prostredníctvom dlhšieho a lepšieho pracovného života starších zamestnancov sú potrebné niekoľké reformy:

1. reforma vnímania na vytvorenie spravodlivého a primeraného postoja k starším zamestnancom,
2. reforma riadenia na rozpoznanie a využitie silných stránok starších zamestnancov,
3. reforma pracovného života na vytvorenie pracovného života ústretového k veku pre všetky generácie,
4. dôchodková reforma, ktorá zohľadní veľké individuálne rozdiely medzi staršími zamestnancami umožnením flexibilného rozpätia termínov odchodu do dôchodku a poskytnutím finančných príplatkov za dlhšiu prácu,
5. organizačná reforma na zlepšenie spolupráce medzi jednotlivými zúčastnenými stranami a subjektmi, čo prinesie lepšie a dlhšie pracovné životy, a
6. reforma zdravotníctva na posilnenie aktívnych a preventívnych služieb v oblasti ochrany zdravia pri práci.

Z pohľadu politiky je kľúčové, aby sa najprv zaviedli pozitívne reformy a negatívne neskôr. Pozitívne reformy znamenajú, že najprv by sa mal vyvinúť pracovný život, aby ľudia vedeli, chceli a mohli pracovať dlhšie. Dosiahnuť sa to dá prostredníctvom všeobecnej podpory modelu pracovnej schopnosti pre všetky generácie. Potom sa môže zvýšiť dôchodkový vek a môžu sa obmedziť možnosti predčasného dôchodku.

Naliehavo potrebujeme inovatívne modely na predĺženie pracovného života jednotlivcov a na zvýšenie ich súčasného dôchodkového veku. Niektoré príklady osvedčených postupov ukazujú, že ak sa zamestnancom poskytne viac voľného času alebo ak sa vekom bude znižovať pracovná záťaž, dôchodkový vek sa zvýši približne o tri roky. Jedna výrobná spoločnosť zaviedla program Age Master, v rámci ktorého poskytli zamestnancom starším ako 58 rokov ďalšie dni voľna. To im dalo viac času na

Podpora aktívneho starnutia na pracovisku

oddych po vykonaní precíznej a náročnej manuálnej práce, ktorá zahŕňala montáž zámkov na dvere. Počet platených dní voľna sa zvýšil zo 6 (58 rokov) na 14 (63 rokov). Účastníci programu Age Master mohli a chceli pracovať približne o 3 roky dlhšie ako predtým a odchádzali do dôchodku vo veku 63 rokov. Jedna energetická spoločnosť zaviedla program 80-90-100, ktorý zamestnancom umožňoval znížiť ich pracovný čas o 20 %, za čo sa im plat znížil o 10 %, ale ich dôchodok zostal na úrovni 100 %. Približne 25 % zamestnancov a pracovníkov využilo túto možnosť. Vek odchodu do dôchodku sa predĺžil približne o 3 roky na 64 rokov.

Tieto inovatívne príklady ukazujú, že starší ľudia môžu a chcú pracovať dlhšie, ak budú môcť lepšie zvládnuť pracovnú záťaž alebo pracovný čas. Zamestnávatelia a zamestnanci boli s novými modelmi spokojní.

9. Starší zamestnanci ako prínos v pracovnom živote a v spoločnosti

Starší zamestnanci sú dôležitou súčasťou pracovnej sily moderných spoločností a ich počet sa v nasledujúcich desaťročiach zvýši. Starší zamestnanci majú iné zručnosti a schopnosti ako ostatné generácie. Bez ich účasti v pracovnom živote by nastal nedostatok odborných, štrukturálnych a komunikačných kapacít. Dôležitý je aj prenos ich implicitných znalostí na mladšie generácie. Najsilnejšia kombinácia schopností na pracovisku je založená na rôznych silných stránkach jednotlivých generácií.

Lepšie zdravie a dlhšia dĺžka života starších zamestnancov zvýšia ich možnosti zlepšiť spoločnosť ústretovú veku. Dobrý pracovný život je však dôležitou podmienkou toho, aby starší zamestnanci zostali aktívni, a na zabezpečenie toho, aby spoločnosť mala úžitok z ich silných stránok a talentu. Aktívne sa tak zúčastňujú na budovaní udržateľnej a starostlivej spoločnosti, v ktorej existuje solidarita medzi generáciami.

A produktívny pracovný život je dôležitým východiskom pre aktívne starnutie. Uspokojivé zamestnanie môže ľuďom pomôcť vyhnúť sa chorobe a fyzickému alebo mentálnemu úpadku, zaistí kognitívnu a fyzickú zdatnosť a podporí pozitívny a aktívny prístup k životu. Kvalita pracovného života má veľký vplyv na všetkých zamestnancov, pretože v práci trávime veľa nášho času. Zo zistení nedávneho longitudinálneho výskumu vyplýva, že pracovná schopnosť pred odchodom do dôchodku predpovedá nezávislý každodenný život vo veku od 73 do 85 rokov. Čím lepšia pracovná schopnosť pred odchodom do dôchodku, tým vyššia kvalita života neskôr. Preto je potrebné zaistiť investície do aktívneho starnutia počas aktívnych rokov. Investície do ochrany zdravia pri práci do bezpečnosti na pracovisku sú tiež investície do zvyšku našich životov.

Ďalšie informácie

Eurofound resource pack 'Living longer, working better - active ageing in Europe' (Žiť dlhšie, pracovať lepšie – aktívne starnutie v Európe)

<http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/activeageing.htm>

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., Koskinen, S. Dimensions of work ability. Results of the Health 2000 Survey. (Dimenzie pracovnej schopnosti. Výsledky prieskumu o zdraví v roku 2000) Finnish Centre of Pensions (ETK), The Social Insurance Institution (KELA), National Public Health Institute (KTL), Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Helsinki, 2008.

Ilmarinen, J. 'Work Ability – a comprehensive concept for occupational health research and prevention. Editorial' (Pracovná schopnosť – komplexná koncepcia výskumu ochrany zdravia pri práci a prevencie. Úvodník), *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2009, 35(1), 1–5.

Podpora aktívneho starnutia na pracovisku

- Ilmarinen, J. Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union (Smerom k dlhšiemu pracovnému životu. Starnutie a kvalita pracovného života v Európskej únii), Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, 2006.
- Ilmarinen, J. 'Aging and Work: An International Perspective' (Starnutie a práca: medzinárodná perspektíva), in: Sara J. Czaja and Joseph Sharit (eds) *Aging and Work. Issues and Implications in a Changing Landscape*, The Johns Hopkins University Press 2009, 51–73.
- Nygård, C-H., Savinainen, M., Kirsi, T., Lumme-Sandt, K. *Age Management during the Life Course* (Riadenie otázok týkajúcich sa veku počas cyklu života), Tampere University Press, Tampere 2011.
- Rowe, J., Kahn, R. *Successful aging* (Úspešné starnutie), A Dell Trade Paperback, New York 1998.
- Taylor, P. (ed.) *Ageing Labour Forces: Promises and Prospects* (Starnúca pracovná sila: prísluby a vyhliadky), Edward Elgar, 2008.
- Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E., Ilmarinen, J. 'Promotion of work ability, the quality of work and retirement' (Podpora pracovnej schopnosti, kvality práce a dôchodku), *Occupational Medicine* 2001, 51(5), 318–324.
- von Bonsdorff, M.E., Kokko, K., Seitsamo, J., von Bonsdorff, M.B., Nygård, C-H., Ilmarinen, J., Rantanen, T. 'A 28-year follow-up study on differences in midlife physical and mental work strain according to work ability trajectories' (Následná štúdia po 28 rokoch o rozdieloch vo fyzickom a mentálnom pracovnom tlaku v strednom veku podľa dráh pracovnej schopnosti), *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2011, 37(6), 455–463.
- von Bonsdorff, M.B., Seitsamo, J., Ilmarinen, J., Nygård, C-H., von Bonsdorff, M.E., Rantanen, T. 'Midlife work ability predicts late-life disability: A 28-year prospective follow-up' (Pracovná schopnosť v strednom veku vypovedá o neschopnosti v neskoršom veku: potenciálna následná štúdia po 28 rokoch), *Canadian Medical Association Journal* 2011. DOI:10.1503/cmaj.100713.
- Wallin, M., Hussi, T. 'Best practices in Age Management – evaluation of organisation cases' (Najlepšie postupy v riadení otázok týkajúcich sa veku – hodnotenie prípadov spoločností), *Final report of research project* (2011), Pdf-version downloadable at: <http://www.tsr.fi/database>.