

Да работим по-добре, по-дълго

Криста Седлачек, директор на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа, как да се помогне на възрастните хора да останат активни на пазара на труда.

2012 г. е Европейската година за активно стареене, или както е пълното заглавие, на Европейската година за активно стареене и солидарност между поколенията. Повечето от нас са наясно с факта, че е налице застаряване на населението в по-голямата част на Европа. Отчасти това е по причини, с които можем да се гордеем - очаква се в бъдеще да живеем значително по-дълго в сравнение с предишните поколения. Средно статистически днес живеем по-дълго, отколкото са живели хората преди осем години през 1960 г., а през следващите четири или пет десетилетия се очаква увеличаване на продължителността на живота с още около пет години. Това е добра новина за всички нас. Но в комбинация с ниската раждаемост, която се констатира през последните няколко десетилетия, може да се добие представа за схемата, която се повтаря навсякъде в развитите страни, с много повече възрастни хора в абсолютни цифри, но и с много по-голям процент на възрастните хора от общото население.

С други думи, населението на Европа бързо застарява. През 2010 г. малко повече от 87 милиона души бяха над 65-годишна възраст или около 17,4% от общия брой на населението. Да сравним това с цифрите от 1985 г., когато 59,3 милиона души бяха на 65 и повече години - 12,8% от общия брой на населението. Очаква се броят им постепенно да се увеличи в сравнение с броя на хората в трудоспособна възраст, като се удвои до 2060 г. Това е предизвикателство, но също така и възможност за използване на компетенциите и възможностите на възрастните хора.

Как да се справим с тези дълбоки промени? Както посочи Ласло Андор, европейският комисар, отговарящ за заетостта, социалните въпроси и социалното приобщаване: „ключът за справяне с предизвикателствата на нарастващия дял на възрастните хора в обществото ни е активното остаряване“: насърчаване на възрастните хора да останат активни като работят по-дълго и се пенсионират по-късно, като се ангажират с доброволческа дейност след пенсиониране, както и с водене на здрав и самостоятелен живот.

Активно стареене

Оттук и значението на Европейската година за активно стареене, която стартира през януари в Копенхаген. Целта ѝ е да повиши информираността за приноса, който възрастните хора могат да дадат на обществото, и да насърчи вземащите решения да помогнат на хората да останат активни и в напреднала възраст. При запазване на активния начин на живот и в напреднала възраст, възрастните хора остаряват в добро здравословно състояние, продължават да живеят независимо, и да изпълняват важна роля в обществения живот.

Основната ѝ задача е предоставяне възможност на по-възрастните работещи да опазят здравето си и да останат по-дълго на трудовия пазар. Степента на заетост на възрастните работещи (на възраст между 55 и 64 години) в страните от ЕС-27 в момента е по-ниска от 50%. С други думи, по различни причини повече от половината от възрастните работещи напускат работа преди достигане на задължителната пенсионна възраст, а това означава, че съществува огромен неоползотворен

Да работим по-добре, по-дълго

потенциал от хора, които могат да работят по-дълго с цел подкрепяне на по-дългия живот на европейските граждани.

Прогнозите сочат увеличаване предимно на броя на по-възрастните жени на пазара на труда в страните на ЕС-27, като между 2010 и 2060 г. процентът на трудова заетост на жените на възраст от 55 до 64 години се очаква да нарасне с 20,9%, докато нарастването на дяла на мъжете ще бъде 11,5%.

Доволни ли са хората от увеличаването на ролята на по-възрастните работещи на работното място? Както показва едно неотдавнашно проучване на Европейския барометър, идеята за увеличаване на броя на възрастните хора, работещи до достигане и дори след навършване на пенсионна възраст, намира широка подкрепа. Например 61% от европейците са на мнение, че на хората трябва да им се даде възможност да продължат да работят и след като вече са достигнали официалната възраст за пенсиониране, и 1/3 заявяват, че биха желали да продължат да работят и след навършване на пенсионна възраст.

Искаме ли хората да продължат да работят по-дълго? Проучванията показват и широка информираност относно значението на безопасността и здравето на работното място (БЗР). Второто европейско проучване относно трудовата безопасност и здраве на работното място, което наскоро беше поръчано от Ipsos MORI, показва, че 87% от хората в цяла Европа считат опазването на здравето и безопасността на работното място за важно, ако хората трябва да работят по-дълго, преди излизането в пенсия (56% от запитаните смятат това за много важно). Но според проучването на Европейския барометър, много европейци също са на мнение, че трудовите условия на работните им места няма да им позволят да продължат да работят в напреднала възраст: само четири от всеки десет (42%) смятат, че ще бъдат в състояние да извършват дейности, които извършват в момента до навършване на 65 г. или по-късно, а 17% предполагат, че няма да бъдат в състояние да изпълняват текущата си работа след навършване на 59 години. Повече от половината смятат, че условията на работните им места не са пригодени към нуждите на възрастните хора.

Безопасност и здраве на възрастните работещи

При все, че ние от Европейската агенция за безопасност и здраве при работа подчертаваме значението на Европейската година, ние също подчертаваме и решаващото значение на безопасността и здравето на работното място през всички етапи на трудовия живот, за да могат възрастните хора да продължат да работят по-дълго време.

Ако искаме да насърчим хората да останат по-дълго на трудовия пазар, трябва да се освободим от някои дискриминиращи мнения относно по-възрастните работещи: целта на Европейската година е да промени отрицателните представи. Възрастните хора не бива да се смятат за тежест за населението в трудоспособна възраст, а трябва да започнат да се уважават за ценните им умения и опит, както и за приноса им на работното място.

От друга страна, възрастните хора в някои отношения са по-уязвими по време на работа. Те често са замесени във фатални злополуки на работното място. С възрастта се увеличават и дългосрочните здравословни проблеми: мускулно-скелетните увреждания се повишават, а депресията е една от най-често срещаните причини за ранно пенсиониране. При извършването на тежък физически труд, разбира се, се наблюдава по-висока степен на отсъствие по болест във всички възрастови групи, но това значително се увеличава при работещите на възраст между 45 и 50 г. Въпреки това, независимо от възрастта, съществуват големи различия между работещите по

Да работим по-добре, по-дълго

отношение на работата, която са в състояние да извършат, така че дори и доста възрастни хора могат да останат здрави и в добро физическо състояние при подходящи трудови условия.

Управление на възрастта на работното място

Следователно това, от което се нуждаем, е подчертаване на значението на управлението на възрастта на работното място: мениджърите трябва да вземат предвид възрастовия фактор при възлагане на задачи на работещите, така че всеки, независимо от възрастта, да може да изпълни възложените му задачи.

Това означава обръщане на специално внимание на това, което ние наричаме работоспособност: намирането на правилния баланс между работа и индивидуални способности.

И в това отношение работодателите могат да направят много неща: напр. рекламиране на здравеопазването на работното място, подпомагане на работниците да водят здравословен начин на живот по отношение на хранене, пиене и физически упражнения. Извършване на правилна оценка на опасностите, като се вземат предвид индивидуалните различия между работниците по отношение на капацитета и здравето им: възрастта се превръща само в един от многото фактори, на които мениджърите трябва да обърнат внимание при разпределянето на трудовите задачи между служителите.

В крайна сметка, много важна част от управлението на възрастта включва преразпределение на трудовите задачи в съответствие със силните страни, нуждите и възможностите на по-възрастните работещи. Изследванията показват, че има редица мерки, които допринасят за подобряване на организацията на работа, работното време, обучението, ергономичните мерки и т.н. Най-добрият и ефективен начин да се пригледат трудовите условия към нуждите на работещите, е да им се позволи да участват в планирането и изпълнението на мерките. Те са специалистите на работното си място.

Налице са много примери как това може да се осъществи на практика. Например, в едно производствено предприятие е въведена схема за възрастните майстори, която дава допълнителни дни на работниците над 58 години, предлагайки им повече време за почивка след извършване на тежък физически труд. В резултат на това възрастните хора в предприятието са склонни да работят около три години по-дълго преди да се пенсионират. Междувременно, в едно енергийно предприятие е въведена програмата „80-90-100“, която позволява на възрастните хора да съкратят работното си време с 20%, при намаляване на заплатата с 10%, но при запазване на пенсионните права: и в този случай служителите продължават да работят по-дълго преди да се пенсионират.

Примери като тези показват, че хората са в състояние и имат желание да работят по-дълго, когато са мотивирани да го направят. А проучванията доказват, че всичко това води до намаляване на отсъствията от работа поради болест, до по-ниски разходи, дължащи се на неработоспособност, и до по-висока трудова производителност: възвращаемостта на инвестициите от този вид схеми може да достигне след няколко години съотношението от три до пет към едно.

Управлението на възрастта на работното място в Европа показва ясно разграничаване на организациите с възрастни служители, които търсят пътища за „решаването на проблема“ и такива, които не правят това.

Да работим по-добре, по-дълго

Организациите, които разглеждат застаряването на работната сила като проблем, са склонни да направят по-малко от онези, които го възприемат като предизвикателство, и използват по максимален начин възможността, по-младите служители да се учат от по-старите.

Следователно, осигуряването на активен живот на възрастните хора се изплаща, като това важи не само за служителите и техните работодатели. Едно неотдавнашно изследване показва, че колкото по-добра е нашата трудоспособност преди пенсиониране, толкова по-добро е качеството на живота ни след това, при по-бавно влошаване на умственото и физическото ни състояние и при по-ниска степен на заболявания. А това означава намаляване на разходите за здравни грижи за всички от нас: инвестирането в здравето и безопасността на работното място е инвестиция за всеки. Важно е да стартираме достатъчно рано, защото днешните младежи са утрешните по-възрастни работещи.

Едно от основните неща е изграждането на култура на превенция и предоставянето на възможност на хората активно да участват в подобряване на качеството на работните места. Доказано е, че доброто ръководство и участието на работещите е условие за успех.

За да научите повече за работата на EU-OSHA в тази област посетете
http://osha.europa.eu/en/priority_groups/ageingworkers
или изтеглите ресурсния пакет от нашата партньорска агенция на ЕС,
Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (Еврофонд) на
<http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/activeageing.htm>