



# Trajnostno delo in staranje delovne sile

## Povzetek

### Uvod

Kakšni pogoji naredijo delo trajnostno skozi življenjsko obdobje in zaradi tega najverjetneje spodbujajo podaljševanje poklicnega življenja? Koncept trajnosti dela upošteva hkraten in deloma nasprotujoč si razvoj delovnih pogojev in demografije delovno aktivnega prebivalstva. Sloni na raziskavah o kakovosti delovnih mest za starejše delavce in na raziskavah, ki proučujejo, kako kakovost delovnih mest vpliva na vse starostne skupine. V tej študiji, ki temelji na analizi pete Evropske raziskave o delovnih razmerah, je obravnavanih pet razsežnosti dela, ki so se izkazale za bistvene pri razumevanju trajnosti dela:

- delovni pogoji;
- telesno in duševno zdravje;
- ekspresivna razsežnost dela;
- usklajevanje delovnega in prostega časa;
- družbenogospodarske razmere.

### Ozadje politike

Vprašanje aktivnega staranja v zaposlovanju se je že dolgo pojavljalo v evropski politiki, zlasti v okviru evropske strategije zaposlovanja, in je osrednje vprašanje znotraj nedavne strategije Evropa 2020. Bilo je eden od treh stebrov evropskega leta aktivnega staranja in medgeneracijske solidarnosti 2012. Potreba po povečevanju ravni zaposlovanja starejših delavcev se je prenesla v kvantitativne cilje, katerih namen je ohraniti delavce med 55 in 64 leti na delovnih mestih in povečati njihovo povprečno starost pri odhodu s trga dela. Kljub temu pa obstaja soglasje, da teh ciljev ni mogoče doseči brez znatnega izboljšanja delovnih pogojev.

### Ključne ugotovitve

#### Izpostavljenost izbranim značilnostim dela

Delovni pogoji: Količina dela ponoči in izmeničnega dela se s starostjo zmanjšuje, zmanjšuje pa se tudi delež delavcev, ki delajo zelo hitro. Med starostnimi skupinami je zelo malo razlik glede izpostavljenosti telesnim naporom na delovnem mestu (kar vključuje tudi boleče položaje telesa in stresno delovno okolje).

Usklajevanje delovnega in prostega časa: Težave pri doseganju usklajenosti med poklicnim in zasebnim življenjem se s starostjo zmanjšujejo, še posebej pri zaposlenih, starejših od 50 let. Pri ženskah se močno zmanjša število sprememb rednega delovnika in težav pri jemanju dopusta za reševanje osebnih stvari; pri moških se močneje zmanjša slabo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

Ekspresivna razsežnost dela: Delavci, starejši od 50 let, poročajo o manj priložnostih za izobraževanje, slabšem dostopu do usposabljanja in manjši podpori sodelavcev in vodstva. Še posebej moški poročajo o upadu možnosti napredovanja. Kljub temu pa starejši delavci poročajo tudi o večji svobodi pri delu in o tem, da lahko uvajajo svoje ideje.

Družbenogospodarske razmere: Okoli 40 % žensk in 10 % moških, starih med 55 in 59 let, dela s skrajšanim delovnim časom, kar je rahlo večji delež kot pri tistih med 50 in 54 leti. Med starejšimi od 50 let ima 10 % moških in 15 % žensk pogodbe za določen čas, četrtnina pa jih ima manj kot pet let delovne dobe v organizaciji, v kateri so trenutno zaposleni. Občutek negotovosti zaposlitve se povečuje pri ženskah v štiridesetih letih in pri moških, starih med 45 in 49 ter 50 in 54 let.

Analiza statističnih podatkov kaže na osem ključnih kazalnikov za trajnost zaposlitve: izmenično ali nočno delo; utrujajoča ali prisilna drža; delo s kratkimi roki; slaba usklajenost med delovnimi in drugimi obveznostmi; majhna svoboda pri delu; slabe možnosti napredovanja in negotovost zaposlitve.

## Zdravje, dobro počutje in zadovoljstvo

- Kazalniki zdravstvenih težav, kot so na primer bolečine v hrbtu ali težave s spanjem, se povečujejo v obeh desetletjih med 40 in 60 letom starosti, vendar se zmanjšajo pri tistih, ki še delajo po 60. letu starosti (čeprav je verjeten razlog za to v tem, da so ljudje s slabim zdravjem zapustili trg dela).
- Nezadovoljstvo s pogoji dela je najvišje v starostni skupini od 45 do 54 let in je višje pri poklicih, ki zahtevajo manjšo usposobljenost, in fizičnih delih, ki zahtevajo srednjo usposobljenost.
- Nekatere značilnosti dela so statistično povezane s slabšanjem splošnega zdravja delavcev med 40 in 60 letom: slaba usklajenost med delovnim časom in drugimi obveznostmi, prisilna drža, majhne možnosti napredovanja in slaba socialna podpora (zlasti za moške).
- V starostni skupini med 50 in 59 letom je lastna ocena zdravja posebej slaba med srednje usposobljenimi fizičnimi delavci in manj usposobljenimi delavci. Glavni dejavniki, ki so povezani s telesnim in duševnim zdravjem, so prisilna drža, nezadovoljstvo z delovnim časom, kratki roki in slabe možnosti napredovanja.

## Odnos do dela po 50 letu

- Število moških in žensk, ki trdijo, da delo ogroža njihovo zdravje, je najvišje v starostni skupini med 50 in 54 letom. To število je še posebej visoko med vodstvenimi kadri in strokovnjaki v starostnih skupinah med 50 in 54 letom ter 55 in 59 letom, pa tudi med ženskami v teh poklicih.
- Prisilna drža, izmenično ali nočno delo in slaba usklajenost med poklicnim in zasebnim življenjem so glavni dejavniki, ki pojasnjujejo zakaj delavci stari med 50 in 59 let menijo, da delo ogroža njihovo zdravje in negativno vpliva nanj.
- Tretjina zaposlenih med 50 in 54 letom meni, da ne bodo mogli delati do 60. leta, ali ne bi želeli opravljati istega dela do takrat. Takšno mišljenje je bolj pogosto med ženskami s fizičnimi poklici, za katere se zahteva srednja usposobljenost (55 %), in tistimi, za katere se zahteva manjša usposobljenost (54 %), v nasprotju z moškimi vodstvenimi kadri in strokovnjaki (17 %) ter srednje usposobljenimi zaposlenimi na splošno (25 %).
- Prisilna drža, slaba usklajenost med poklicnim in zasebnim življenjem, občutek negotovosti zaposlitve in slabe možnosti napredovanja so glavni podani razlogi za to, da delavci ne morejo opravljati istega dela do 60. leta starosti.

- Okoli 29 % zaposlenih med 50 in 59 letom starosti bi raje delalo manj ur, kot delajo sedaj, ta odstotek pa je višji pri poklicih, ki zahtevajo visoko usposobljenost, kot pri tistih, ki zahtevajo manjšo usposobljenost.
- Slaba usklajenost med poklicnim in zasebnim življenjem, slaba socialna podpora na delovnem mestu in prisilna drža so glavni podani razlogi za željo po zmanjšanju števila delovnih ur.

## Primerjave med državami

- Primerjave med državami kažejo, da si nekatere države delijo skupino delovnih pogojev, ki jih starejši delavci dojemajo kot netrajnostne. V teh državah se stopnja zaposlenosti znatno zmanjša v skupini med 45 in 49 leti, delavci, starejši od 50 let, pa so pogosteje nezadovoljni z delovnimi pogoji in jih dojemajo kot težje kot drugje.

## Smernice politike

Nekateri mehanizmi, ki so nekoč ščitili starejše delavce pred izpostavljenostjo bolečim delovnim pogojem, so zaradi demografskih sprememb in sprememb v organizaciji dela očitno postali neuporabni. To predstavlja izziv za obravnavanje organizacije dela v kontekstu starajoče se delovne sile.

Prisilna drža, slaba usklajenost med poklicnim in zasebnim življenjem ter slabe možnosti napredovanja so ponavljajoči se dejavniki, ki pojasnjujejo netrajnost dela za starajoče se delavce. Prvi omenjeni dejavnik predstavlja izzive na področjih urejanja zdravja in varnosti, ergonomije in razdelitve delovnih nalog, druga dva pa sta predmet področja upravljanja človeških virov, organizacije v podjetju in prilagodljivosti.

Trajnost dela se razlikuje med poklicnimi skupinami. V študiji so izpostavljeni dejavniki, ki vplivajo na netrajnost, in sicer ne samo pri poklicih, za katere se zahteva majhna ali srednja usposobljenost, temveč tudi pri tistih, za katere se zahteva visoka usposobljenost. Še posebej prizadete so ženske na vodstvenih položajih in strokovnjakinje. Velik razpon poklicev, ki so prizadeti, nakazuje, da je morda potreben pristop z diferencirano politiko.

Spodbuda za ostajanje v poklicnem življenju ni odvisna samo od spremenljivk v tej študiji, temveč tudi od različnih značilnosti nacionalnih družbenopolitičnih in institucionalnih modelov, kot so na primer porazdelitev dohodka ter pokojninska in davčna ureditev.

### Dodatne informacije

Poročilo „Trajnostno delo in staranje delovne sile“ je na voljo na spletnem naslovu [www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm).

Za več informacij je na voljo Jorge Cabrita, uradnik za raziskave, na elektronskem naslovu [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu).