

ZDRAV RAD U EVROPI KOJA STARI

Mirjana Arandžević¹, Ivona Milić², Ljubodrag Radević³, Sonja Leković³, Danijela Gavrilović⁴ i Vesna Nikolić⁵

Promocija zdravlja na radnom mestu je kombinacija uloženi napora poslodavca, zaposlenih i drugih udruženja u cilju poboljšanja zdravlja i blagostanja ljudi na radu. Ovo se postiže unapređenjem organizacije rada i radne sredine, promovisanjem aktivnog učešća zaposlenih u zdravstvenim aktivnostima i ohrabivanjem njihovog ličnog razvoja. U našoj zemlji o ovoj temi se vrlo malo govori i ne postoji organizovan rad na uvođenju i sprovođenju već postojećih direktiva ENWHP. Kao rezultat, konkurentnost privrede EU narednih decenija zavisiće od doprinosa starijih radnika, naročito u poređenju sa SAD i Azijom. Na osnovu toga, opšti cilj bio bi da se prolongira sposobnost rada i zdravlja već upošljenog stanovništva do većih godina starosti. Najvažnija mogućnost za promenu nalazi se u okviru samih radnih mesta. Postoje različiti akcioni planovi i niz instrumenata na osnovu kojih zdravlje, kvalifikovanost, motivacija, pa samim tim i radna sposobnost i stepen uposlenosti starijih radnika firme, sada i u budućnosti, mogu biti zbrinuti. *Acta Medica Mediana* 2008;47(4):38-42.

Ključne reči: *promocija zdravlja, starenje radnika, medicina rada*

Medicinski fakultet u Nišu¹
Raiffeisen banka a.d u Beogradu²
Zavod za zdravstvenu zaštitu radnika u Nišu³
Filozofski fakultet u Nišu⁴
Fakultet zaštite na radu u Nišu⁵

Kontakt: Mirjana Arandžević
Medicinski fakultet
Bul. dr Zorana Đinđića 81
18000 Niš, Srbija
Tel.: 018/226644
E-mail: amima@eunet.rs

**Rad je objavljen zahvaljujući Ministarstvu za nauku i tehnološki razvoj Srbije (projekat br. 21016).*

Vizija: Zdravi zapošljeni u zdravim organizacijama rada

Da bi se ova vizija obistinila, Evropska mreža za promociju zdravlja na radu (ENWHP) zalaže se za razvoj i potpomaže "dobre prakse" vezane za zdravlje na radu, što zauzvrat doprinosi većem nivou zaštite zdravlja radnika i omogućava održivi socijalni i ekonomski rast u Evropi.

Uvod

Zdravstvena zaštita u svim svojim područjima stalno se razvija i menja u skladu sa brzim promenama u svetu. Promocija zdravlja i zdravstveno obrazovanje takođe prolaze kroz promene pokušavajući da se prilagode aktuelnim potrebama. Jedno od područja promene je radno mesto sa svim svojim zdravstvenim aspektima. Ono je važan segment promocije zdravlja opšteg blagostanja.

Zdravlje na radnom mestu podrazumeva efekte uslova rada na somatsko i mentalno zdravlje i radnu sposobnost radnika. U Evropskoj uniji je 1996. godine formirana Evropska mreža

promocije zdravlja na radnom mestu (European Network Work Health Promotion-ENWHP) u cilju nacionalnih partnerstava i istih ciljeva u promociji zdravlja. ENWHP je 1997. godine definisala promociju zdravlja na radu. Definicija je ugrađena u Luksenburšku deklaraciju, koja inače predstavlja kamen temeljac Mreže. Promocija zdravlja na radnom mestu (WHP) je kombinacija uloženi napora poslodavca, zaposlenih i drugih udruženja u cilju poboljšanja zdravlja i blagostanja ljudi na radu (Slika 1). Ovo se postiže unapređenjem organizacije rada i radne sredine, promovisanjem aktivnog učešća zaposlenih u zdravstvenim aktivnostima i ohrabivanjem njihovog ličnog razvoja (1,2,3).

Za zdravstvenu zaštitu radnika zadužene su službe medicine rada. Aktivnosti medicine rada nisu fokusirane samo na nadzor zdravstvenog stanja, već podrazumevaju poboljšanje socijalnih prilika, higijene rada, organizacije rada, kao i suzbijanje faktora stresa na radu (4). Iz tog razloga, mesto specijaliste medicine rada u budućem vremenu podrazumeva više provedenog vremena na radnom mestu svojih bolesnika. To je preventivna grana i od nje se očekuje da bude inicijator i akter promocije zdravlja na radnom mestu, da pravovremeno reaguje na sve promene u svetu rada i o tome informiše relevantne strukture društva. U našoj zemlji, o ovoj temi vrlo se malo govori i ne postoji organizovan rad na uvođenju i sprovođenju već postojećih direktiva ENWHP. Iz razloga da je očiglednost uvek najprihvatljivija za svest čoveka, i sami svesni da živimo u vreme sve starijih generacija i malog priraštaja stanovništva, i ako nismo propratili prethodne inicijative ENWHP, zadržali

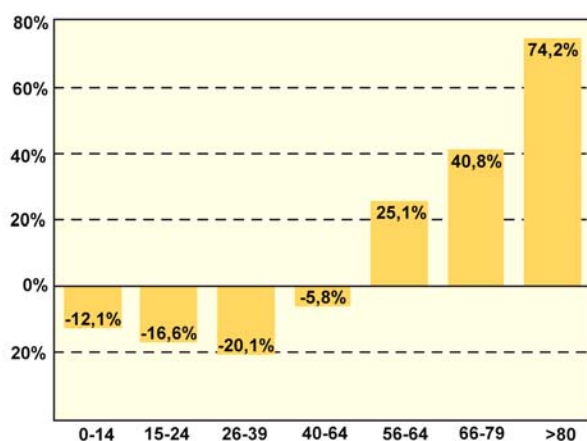
smo se na onoj koja ukazuje na posledice ove pojave a upućuje na moguća rešenja (5,6).



Slika 1. Struktura ENWHP (Izvor: Evropska komisija, 2005. godine)

Zdrav rad u Evropi koja stari- Peta inicijativa ENWHP

Usled demografskih promena, procenat starijih radnika u Evropskim radnim organizacijama značajno će porasti u predstojećim godinama. U toku narednih nekoliko decenija zemlje članice EU ući će u eru sa nastarijom radnom snagom do sada (7,8). Jedan od razloga su svakako brojne generacije iz perioda naglog porasta nataliteta čiji pripadnici sada dostižu vreme za penziju. U isto vreme, samo mali procenat populacije biće u okvirima godina primerenih za rad. Na osnovu pouzdanih prognoza, ova dva faktora uticaće na strukturu radne snage EU-a do 2030. (Grafikon 1.)



Grafikon 1. Starosna struktura radne snage u Evropi do 2030. godine (Izvor: Evropska komisija, 2005. godine)

Kao rezultat, konkurentnost privrede EU narednih decenija zavisice od doprinosa starijih radnika, naročito u poređenju sa SAD i Azijom. Na početku 21. veka planirane su reforme penzionog sistema i druge akcije u zemljama članicama EU kako bi promovisale duži radni vek. Ipak, u mnogim zemljama radni vek se nije produžio kako je

bilo poželjno. Potrebna su nova i efektivnija sredstva koja uzimaju u obzir činjenicu da je zdravstveno stanje pojedinaca glavni faktor za njihovo učešće u budućoj radnoj snazi (9). Efekat koji rad ima na zdravlje jedinke pokazalo se da predstavlja odlučujući faktor koji utiče na odluku svakog radnika o nastavku rada do dostizanja starosti za penzionisanje. Primetno je da poslodavci u okviru sistema proizvodnje forsiraju rad sa mlađom starosnom strukturom u odnosu na postojeću starosnu piramidu. Ali, ukoliko elementi rada koji su prvenstveno namenjeni mlađim ljudima ostanu tog obima ili se povećaju, a procenat novih mladih ljudi opadne, jednostavnom aritmetikom zaključuje se da ovaj odnos starih i mladih radnika ne može biti održiv (10,11,12). Na osnovu toga, opšti cilj bio bi da se prolongira sposobnost rada i zdravlja već upošljenog stanovništva do većih godina starosti. Najvažnija mogućnost za promenu nalazi se u okviru samih radnih mesta. Radna mesta će uglavnom uticati na to kako se starosni izazov prihvata i koliko uspešno će postojeće navike biti menjane. Poslodavci i radnici bi trebalo da zajedno formiraju tim koji bi mogao da promeni starosne granice i iznađu metode za takav cilj. I jedni i drugi bi morali da preuzmu odgovornost za svoje i zdravlje radnog mesta. Moguće je produžiti radni vek kroz rad na zdravlju i stilu života pojedinaca kao i kroz ozdravljenje oraganizacije rada i okruženja. Promociju zdravlja na radnom mestu, iz tog razloga, ne treba shvatiti isključivo kao dodatnu meru ili propratnu formu, već bi ona trebalo da zauzme centralnu poziciju u politici i strategiji svih radnih organizacija.

Profesionalna efikasnost starijih zaposlenih

Nijedan empirijski dokaz ne pokazuje da su stariji zaposleni manje inovativni, efikasni, kreativni i manje sposobni da pariraju mlađim kolegama.

Učestala predrasuda, zasnovana na „deficitu modela potrebnih godina starosti“, koja tumači profesionalnu efikasnost starijih zaposlenih kao posledicu procesa fizičke/mentalne degeneracije, nije održiva. Zato ne postoji opšta degeneracija zavisna od godina starosti u fizičkoj/mentalnoj efikasnosti ali, sazrevanjem na poslu, promene u strukturi efikasnosti zauzimaju ključnu ulogu u zdravlju „starijeg zaposlenog“.

Rezultati laboratorijskih ispitivanja se navode kako bi potvrdili prvenstveno prethodnu konstataciju i tzv. „deficit modela potrebnih godina starosti“ (13,14):

- Prema statističkim proračunima, maksimalna snaga mišića čoveka sa 60 godina starosti je približno samo 75% vrednosti od vrednosti uporedive sa osobom 30 godina starosti. Efikasnost kardiovaskularnog sistema se sa godinama takođe značajno smanjuje, tj. statistički gledano, za oko 30% između starosti od 30 do 60 godina;
- Rezultati merenja fizičke brzine, okretnosti, izdržljivosti, snage i koordinacije dostižu vrhunac između puberteta i rane zrelosti. Respektivne krive performansi u početku postepeno opadaju, da bi od 40 godina starosti opadanje bilo još intenzivnije;
- Senzorske funkcije se menjaju tokom radne biografije. Sa povećanjem starosti opada vizija (prilagođenje sposobnosti i prilagodljivosti, oštija vizija i kontrast osetljivosti). Prag čujnosti, posebno u opsegu visokih frekvencija, takođe opada.

Sa gledišta odgovornih službi za ljudske resurse EU koji su sprovodili anketu, profesionalna efikasnost starijih zaposlenih nije lošija od profesionalne efikasnosti njihovih mlađih kolega. Kod dve trećine ispitanih pokazano je da nema razlike između starijih i mlađih zaposlenih – u svim aspektima osim „empirijskog znanja“.

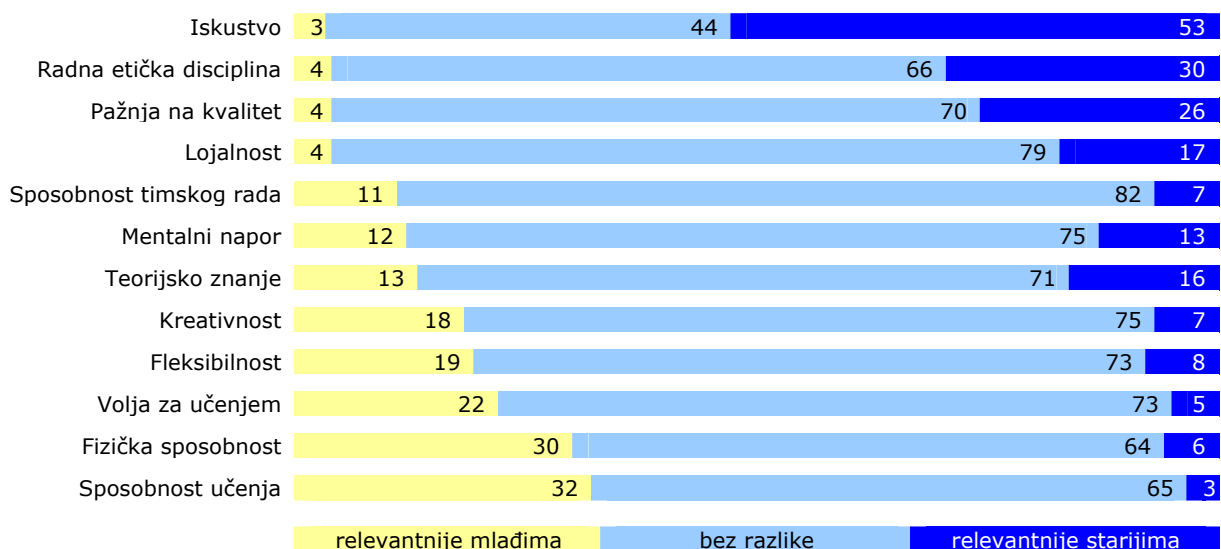
Međutim, izvesne karakteristike, kao što su empirijsko znanje, radni moral/disciplina ili nivo opreza, preovladavaju na strani starijih radnika. Ostale komponente, kao što su sposobnost učenja, sposobnost suočenja sa fizičkim naporom ili volja za učenjem, na strani su mlađih radnika. U isto vreme, odgovorni iz službe za ljudske resurse

postavljali su pitanja u vezi sa pojedinačnim karakteristikama za koje se smatra da su značajne za njihovu kompaniju. Prioritet je pripisan karakteristikama koje, po njihovom mišljenju, preovladavaju starijim zaposlenima, tj. radni moral/radna disciplina i nivo opreza.

Uopšteno govoreći, može se istaći da se nivo performansi ne menja prilikom procesa starenja, ali se menja spektar performansi. Mnoge veštine, kao što su empirijsko znanje, praksa, bezbednost, opreznost ili jezičke veštine, razvijaju se tokom vremena. Druge, kao što su veštine saradnje, komunikacije ili kreativnosti, jedva da se menjaju. Ostale, kao što je snaga mišića, dobra vizija, prag čujnosti ili mentalna spretnost, teže ka smanjenju.

Šta radne organizacije mogu da urade

Peta inicijativa ENWHP uhvatila se u koštac sa ovim činjenicama i rezultate rada prezentovala na Petoj evropskoj konferenciji u Lincu (Austrija). Odatle je poslata bitna poruka Evropskoj zajednici akcionara koji su zainteresovani za promociju zdravlja na radnom mestu. Poruka ih poziva da podrže promenu stavova radnih organizacija prema starenju radne snage. U mnogim firmama, usađena predrasuda da starenje radne snage donosi poteškoće i dalje postoji. Starenje radne snage ne mora da predstavlja problem, a zasigurno ne i katastrofu. Promena u starosnoj strukturi može čak da predstavlja šansu i povoljan tok razvoja za kompanije. Šansa za uspeh je očigledna kada rad u firmama podrazumeva raznovrsnost, kvalifikovanost ali u isto vreme kada zapošljeni nisu preopterećeni, kada su posvećeni tome što rade i kada imaju visok nivo potrebnih kvalifikacija. U tom slučaju, može da se pretpostavi da ekspertiza starijih radnika i njihova duža prisutnost u radu, uzimajući u obzir njihov kasniji odlazak iz radnog sveta u budućnosti, stvaraju čvrst oslonac, na osnovu koga produktivnost i inovacije mogu da evoluiraju na najbolji način.



Grafikon 2: Efikasnost starijih radnika (Izvor: Evropska komisija, 2005. godine)

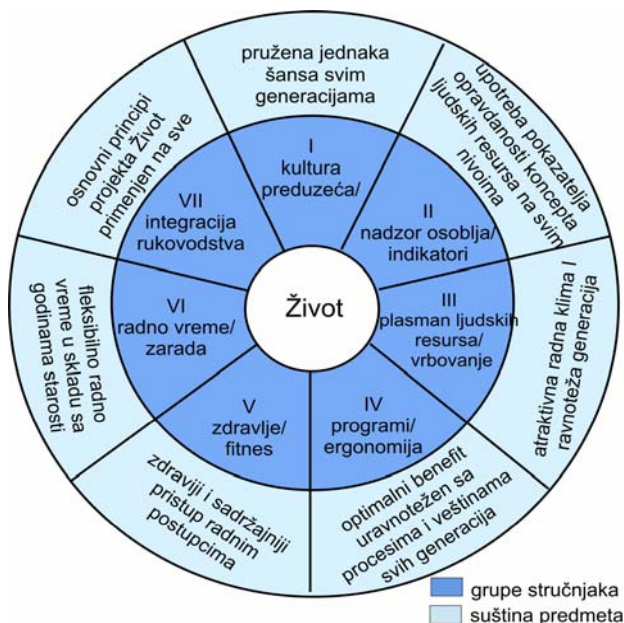
Ipak, demografska promena može jednako predstavljati i bitan izazov sa novonastalim i očekivanim problemima koji se razlikuju od jedne do druge radne organizacije. Rizik od povećanja zdravstvenih problema starije radne snage povećava se u oblastima fizički napornih i „jednostranih“ aktivnosti. Međutim, i u oblastima rada sa visokim zahtevima performansi i radnih tereta, uglavnom u kognitivnom i mentalnom smislu, veliki procenat starijih radnika može da stvori veće probleme vezane za kvalifikovanost i motivaciju. Zbog toga je bitno da se u okviru firme pažljivo izanalizira njihova specifična startna pozicija sa aspekta starenja. Glavna pitanja bila bi:

1. Na koji način će se starosna struktura firme razvijati u sledećih nekoliko godina?
2. Koji problemi se već sada pojavljuju među starijim radnicima i koji problemi se mogu očekivati u budućnosti?
3. Na koji način radna sposobnost i stepen uposlenosti starijih radnika i njihova sposobnost za zapošljem može biti održana i promovisana?

Postoje različiti akcioni planovi i niz instrumenata na osnovu kojih zdravlje, kvalifikovanost, motivacija pa samim tim i radna sposobnost i stepen uposlenosti starijih radnika firme, mogu biti zbrinuti sada i u budućnosti. Ono što određuje odgovarajući i važeći pristup za određenu firmu i njene zaposlene zavisi od početnih uslova firme i od specifičnih zahteva neophodnih za „zdravo penzionisanje“. Akcija koja je već isprobana u firmama i koja je dokumentovana kao „model dobre prakse“ može da pruži bitne ideje firmama koje su na početku njihovog preispitivanja „starosnog pitanja“, pri čemu osnovna procedura i pojedinačni alati mogu biti usvojeni u slučaju da su problemi komparativni (Slika 2).

Ipak, kompletno preslikavanje modela nije preporučljivo i moguće, jer svaka kompanija mora da razvije sopstveni koncept specifičan kompaniji kako bi delovala u skladu sa procesima vezanim za starenje. Konkretni primeri dobre prakse WHP potvrđuju da je razvitak integrativne strategije, koja uključuje različite ali međusobno prožimane mere u cilju postizanja efektivnog i dugotrajnog povećanja radne sposobnosti i stepena upošljenosti radnika, preporučljiv i da vodi ka uspehu (15,16). S obzirom na ovakvu situaciju, između ostalog, potrebni su novi pristupi razvoju radno aktivnog stanovništva u obliku kontinuiranog horizontalnog kreiranja karijere

i specijalizovanih poslova. Pažnja je ovde usmerena na dugoročno planiranje radno akti-vnog života za razliku od sadašnjih „radnih orga-nizacija koje promovisu učenje“, upošljavaju radnike na radne zadatke koji odgovaraju staro-snom dobu a planiraju razvoj zaposlenih sa pristupom „ovde i sada“. U tom smislu, neophodan je angažman svih struktura društva a prvi zadatak je podizanje svesti jedinki o značaju učenja i ulaganja u svoje zdravlje ali i zdravlje radnog mesta koje nije moguće odvojiti (17,18,19,20,21,22,23).



Slika 2: Program ŽIVOT kompanije Voestalpine (izvor: konsalting za zdravlje na radnom mestu kompanije Voestalpine)

Ohrabrujuće je i stimulišuće to što univerziteti, javne institucije, bolnice i škole investiraju u dobre prakse zdravlja na radnom mestu. One se rado uključuju iz tri glavna razloga: veruju u vrednost rada i života na zdrav način, prihvataju potrebu da se odgovori izazovima koji rezultiraju iz demografskih promena u svim evropskim zemljama i ubeđeni su da ove investicije predstavljaju ulaganje koje doprinosi njihovim užim ciljevima, bez obzira na to da li se odnose na ekonomske performanse, efikasnu zdravstvenu negu, visok nivo obrazovanja ili visok standard javnih usluga.

Literatura

1. Federal Association of Company Health Insurance Funds: Strategies and Instruments for Prolonging Working Life. Woeste GmbH, Essen. 2006. available at: www.enwhp.org
2. European Communities: Employment in Europe 2004. Recent trends and prospects. Employment and European Social Fund. European Commission, Brussels. 2004
3. Arandelović M, Stanković S. Promocija zdravlja na radnom mestu. Svet rada 2004; 1(5):686-92.
4. Arandelović M, Ilić I. Stress in workplace-possible prevention. Facta Universitatis 2006; 13(3):133-44.
5. Essenberg B. Violence and stress at work in the transport sector, International Labour Organisation, Geneva, 2003. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/transport/wp205.pdf>
6. Aittomäki A, Lahelma E, Roos E, Leino-Arjas P, Martikainen P. Gender differences in the association of age with physical workload and functioning. Occupational and Environmental Medicine 2005; 62: 95-100.
7. Letvak S. Health and safety of older nurses. Nursing Outlook 2005; 53:66-72.

8. Tuomi K, Luostarinen T, Ilmarinen J, Klockars M. Work load and individual factors affecting work disability among aging municipal employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 1991; 17:94-8.
9. Arandelović M, Stanković S. Zdravi radnici u zdravoj organizaciji Dobra praksa u primeni standarda promocije zdravlja na radnom mestu u Evropi UPITNIK za ličnu procenu. *Svet Rada* 2004; 1(6):859-67.
10. Brooke L, Taylor P. Older workers and employment: managing age relations. *Ageing and Society* 2005; 25(3):415-29.
11. Henkens K. Stereotyping older workers and retirement: the managers' point of view. *Canadian Journal on Aging* 2005; 24(4):353-66.
12. Ministry of Labour, Finland. Preparing for the changes in labour market caused by the baby boom generation. Ministry of Labour Helsinki, 2001. <http://www.mol.fi/english/reports/babyboomgeneration.pdf>
13. Sadler W A. The third age—Six principles of growth and renewal after 40, Perseus Books, Cambridge (MA), 2000.
14. European Parliament, Resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI)), Official Journal of the European Communities. C/77E, 28.3.2002:138, 2001. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2002/ce077/ce07720020328en01380141.pdf>
15. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Violence, bullying and harassment in the workplace. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006.
16. International Labour Organisation, Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon, Mevsws/2003/11, International Labour Organisation, Geneva, 2003. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/mevswscp.pdf>
17. Graham I. Mopping up mobbing — legislate or negotiate?. *Labour Education* 2003/4, No 133, Violence at Work, International Labour Organisation, Geneva, 2004. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/11.pdf>
18. European Agency for Safety and Health at Work, Expert forecast on emerging physical risks related to occupational safety and health, Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg, 2005.
19. European Agency for Safety and Health at Work: Promoting occupational safety and health research in the EU, Forum, No 15, Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg, 2006.
20. Arandelović M, Jovanović D. Carbon monoxide in workplaces-risk factor for cardiovascular disorders. *Iugoslav Psihol Pharmacol Acta* 2000; 36(2):75-82.
21. Arandelović M, Jovanović J. Occupational asthma: What are the mechanisms. *Acta Medica Medianae* 2003; (3):53-7.
22. Arandelović M, Stanković I, Jovanović J, Borisov S, Stanković S. Alergic rhinitis – possible occupational disease – Criteria suggestion. *Acta Fac Med Naiss* 2004; 21(2):65-71.
23. Arandelović M, Jovica J, Borisov S, Stanković S. The hazard of health care work. *Acta Fac Med Naiss* 2004; 21(2):171-8.
24. Arandelović M, Jovanović J. ERGONOMIC ASPECT OF PREVENTION THE DISEASES RELATED TO WORK WITH COMPUTERS IN OPERATORS. *Facta Universitatis. Series: Working and Living Environment Protection* 2005; 5(2):471-6.

HEALTHY WORK IN THE AGEING EUROPE

Mirjana Arandjelovic, Ivona Milic, Ljubodrag Radevic, Sonja Lekovic, Danijela Gavrilovic and Vesna Nikolic

Workplace health promotion (WHP) has been defined as the combined efforts of employers, employees and society to improve the health and well-being of people at work. This is achieved through a combination of: improving the work organisation and the working environment, promoting the active participation of employees in health activities, encouraging personal development. In our country, this subject is still unpopular, and organized work on introduction and implementation of already existing directives of ENWHP still does not exist. As a result, the competitiveness of the European Union during the next few decades will depend on the contribution of older workers, especially in comparison with North America and Asia. The general aim, therefore, is to extend workability and health up to a higher age. The most important force for change is the workplace. There are different action plans and a host of tools with which the health, qualifications, motivation and therefore the work ability and employability of a company's older workers both now and in the future can be fostered. *Acta Medica Medianae* 2008; 47(4): 34-38

Key words: health promotion, older workers, Occupational Medicine