

Насърчаване на активния живот на възрастните хора на работното място

Проф. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Изследователски център по геронтология към Университета Jyväskylä, Финландски институт по безопасни условия на труд (1970—2008 г.)*

1. Мястото на възрастните работещи в Европейския съюз

Делът на възрастните работещи в Европейския съюз ще се увеличава през следващите няколко десетилетия. Демографските тенденции сред населението в трудоспособна възраст в страните от ЕС—27 показват, че възрастовата група на 55—64-годишните ще се увеличи с 16,2 % (9,9 милиона души) през периода 2010—2030 г. При всички останали възрастови групи се наблюдава тенденция на спад — от 5,4 % (при хората на възраст между 40 и 54 години) до 14,9 % (при хората на възраст между 25 и 39 години). Тази изразена демографска промяна се дължи на увеличената продължителност на живота и намалената раждаемост. В резултат на това ще бъде достигната най-високата в историята средна възраст на работната сила. В много страни възрастните работещи ще съставляват 30 % или повече от населението в трудоспособна възраст.

Към настоящия момент равнището на заетост сред възрастните работещи (на възраст между 55 и 64 години) в страните от ЕС—27 е по-ниско от 50 %. Само в 15 страни в света равнището на заетост сред възрастните работещи е по-високо от 50 %. По различни причини повече от половината от възрастните работещи напускат работа преди навършване на задължителната пенсионна възраст. Следователно, за да се обезпечи и финансира увеличената продължителност на живота на европейските граждани, се налагат неотложни действия за повишаване на качеството и продължителността на трудовия живот.

Европейската година на активния живот на възрастните хора (2012 г.) си поставя за цел повишаване на качеството на живот и благосъстоянието на европейците и особено на възрастните хора, както и насърчаване на солидарността между поколенията. Високото качество на трудовия живот е важна предпоставка за реализиране на концепцията за активен живот на възрастните хора. Поради това здравословните и безопасни условия на труд имат ключово значение за осигуряването на активен живот на възрастните хора посредством по-качествен и продължителен трудов живот. Добрите условия на труд също стимулират сътрудничеството между поколенията.

2. Някои факти, свързани с остаряването

С напредването на възрастта зачестяват трайните здравословни проблеми и хроничните заболявания. Поради това около 30 % от мъжете и жените във възрастовата група между 50 и 64 години се нуждаят от спешно адаптиране на условията на труд с оглед на техните здравословни проблеми, за да се предотвратят рисковете от нетрудоспособност и ранно пенсиониране. Здравословните проблеми с най-голямо значение са мускулно-скелетните увреждания и психичните разстройства. Освен това понастоящем депресията е една от най-често срещаните причини за нетрудоспособност и ранно пенсиониране. Няма съмнение, че способността за физически труд

* Позициите, застъпени от автора, не отразяват непременно позициите на Агенцията.

Насърчаване на активния живот на възрастните хора на работното място

намалява с възрастта: след навършване на 30 години кардиореспираторният капацитет и мускулната сила намаляват с около 1—2 % годишно. Намаленият капацитет за физическа дейност е проблем преди всичко при професиите с голямо физическо натоварване; понастоящем около 30 % от работните места в Европа са свързани с работа в неудобни пози, преместване на тежки предмети или повтарящи се движения. И все пак сред хората във всички възрастови групи са налице значителни индивидуални различия по отношение на функционалния капацитет и здравното състояние. Мнозинството от възрастните работещи се радват на добро здраве и адекватно физическо състояние.

Въпреки че здравословното и физическото състояние се влошават с годините, някои други функции се подобряват с напредването на възрастта.

Най-положително се отразява възрастта върху развитието на умствените способности. Например стратегическото мислене, съобразителността, дипломатичността, мъдростта, способността да се вземат обмислени решения, способността да се действа разумно, способността за контрол над живота, холистичното световъзприемане и езиковите способности се подобряват с напредване на възрастта. Освен това възрастните работещи са ангажирани и отдадени на своята работа, лоялни са към работодателя си и често сред тях се регистрират по-малко отсъствия от работа в сравнение с другите възрастови групи. Трудовият опит и способността за управление на живота също се подобряват с възрастта. Проучвания, свързани с измерване на трудовото изпълнение на работното място, показват, че натрупаният професионален опит компенсира влошаването на някои основни когнитивни процеси като паметта и психомоторните умения.

Наред с горното възрастта и професионалният опит водят до увеличаване на ценния социален капитал на възрастните работещи: i) усъвършенстват се професионалната компетентност, практическите знания, уменията за сътрудничество, ii) подобрява се структурното разбиране за организацията и нейното функциониране, iii) обогатяват се контактите с клиенти и мрежите за сътрудничество и се осъзнават по-добре промените в оперативната среда.

Възрастните работещи могат да учат нови неща. Възможността за учене не зависи от възрастта, но процесът на учене се променя с годините. Поради това е важно възрастните работещи да имат достъп до обучение и равни възможности за придобиване на нови умения и за усъвършенстване на своята професионална компетентност. В контекста на ученето през целия живот следва да се използват подходящи стратегии за учене и дидактични подходи.

Можем да обобщим, че в много аспекти възрастните работещи стават по-добри. Следователно, участието в трудовия живот е важен положителен движещ фактор за активния живот на възрастните хора. Различните поколения имат своите силни и слаби страни; силните страни на възрастните работещи следва да се идентифицират и използват по-ефективно с оглед да се превърнат в ценен актив за предприятията.

3. Управление на възрастта на работните места

В определението за управление на възрастта се подчертава, че „свързаните с възрастта фактори следва да се вземат предвид във връзка с текущото управление, включително организацията на работата и разпределението на индивидуалните работни задачи, така че всеки работник, независимо от възрастта си, да чувства, че е в състояние да осъществи своите лични и корпоративните си цели□. Осемте цели на управлението на възрастта са, както следва:

1. по-добро осъзнаване на особеностите на остаряването;
2. справедливи нагласи спрямо остаряването;

Насърчаване на активния живот на възрастните хора на работното място

3. управлението на възрастта следва да е основна задача и задължение на началниците и управителите;
4. включване на управлението на възрастта в политиката по управление на човешките ресурси;
5. насърчаване на работоспособността и производителността;
6. учене през целия живот;
7. организация на работата, съобразена с възрастта;
8. безпроблемен и достоен преход към пенсиониране.

Съществуващите практики във връзка с управлението на възрастта на работните места в Европа показват, че когато са изправени пред въпроси, свързани с възрастта, организациите прилагат или подхода на „решаване на възникнали проблеми“, или на „проактивни действия“. Недостатъчната осведоменост по въпросите, свързани с остаряването, е причина дружествата да подхождат към решаването на проблемите, като влагат недостатъчно ресурси и ограничават изискванията си към възрастните работещи (подход на решаване на възникналите проблеми). Опирайки се на по-добро разбиране на остаряването като предизвикателство или възможност, дружествата, прилагащи проактивни подходи, са в състояние да максимизират индивидуалните възможности и да подпомогнат приемствеността между поколенията. В най-ефективната си форма дейността по управление на възрастта се основава на подход, вземащ под внимание целия жизнен път, и създава равни възможности за всички поколения.

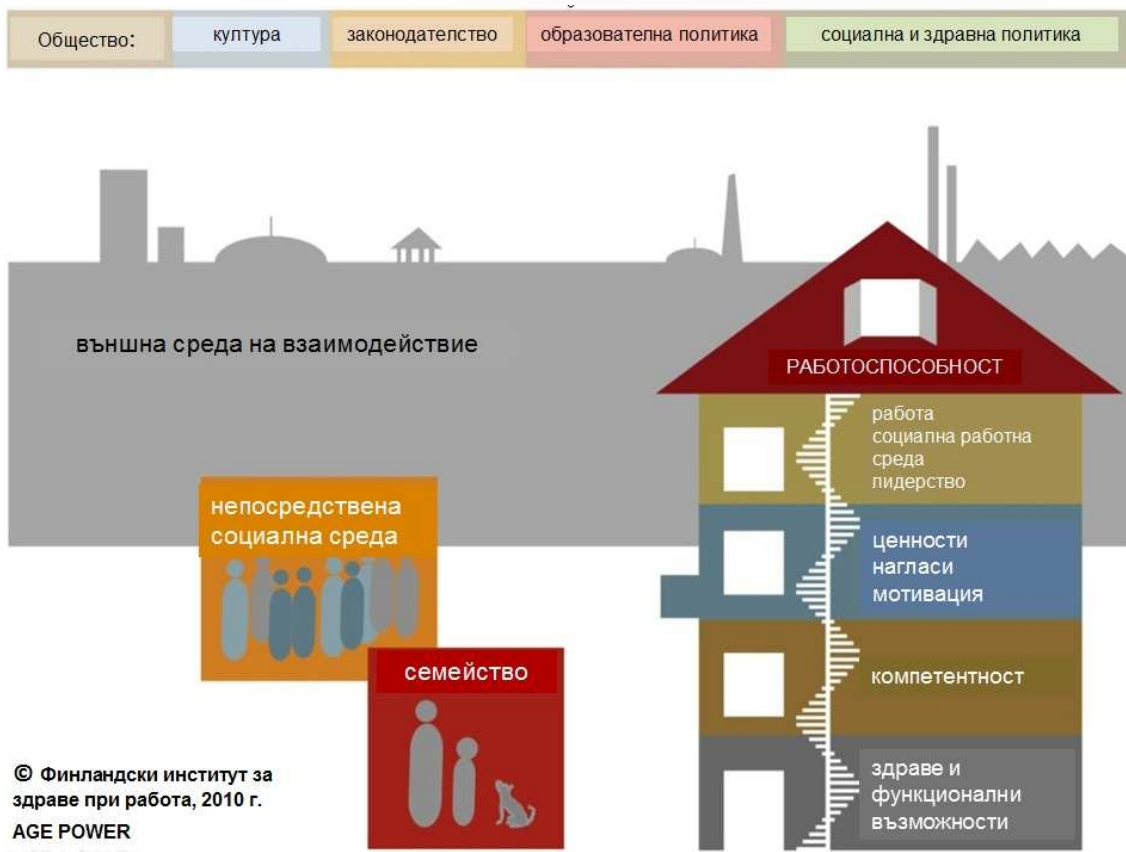
4. Работоспособност

В резултат на подробни проучвания на работоспособността при възрастните работещи са определени основните фактори, оказващи влияние върху индивидуалната работоспособност. Можем да илюстрираме резултатите от тези проучвания като четириетажна „къща на работоспособността“ (фигура 1). Първите три етажа изобразяват индивидуалните възможности: i) здраве и функционални възможности, ii) компетентност, iii) ценности, нагласи и мотивация. Четвъртият етаж отговаря на iv) трудовия живот на работника. Работоспособността се определя като баланс между работата и индивидуалните възможности; при съответствие между работата и индивидуалните възможности е налице добра работоспособност. Стълбищата между отделните етажи означават, че всички етажи в къщата си взаимодействат. Най-активно взаимодействие е налице между етажите „работа“ и „ценности и нагласи“ (етажи 3 и 4). Положителният и отрицателният опит на работното място оказва въздействие върху третия етаж, който бива претеглен положително или отрицателно. Третият етаж символизира субективното възприятие на работещите за тяхната работа — тяхното мнение и чувства относно различни фактори, свързани с ежедневната им работа. На третия етаж има тераса, откъдето работникът може да види средата, обкръжаващо непосредствено работното му място: v) семейството и vi) социалната среда. Тези фактори оказват ежедневно влияние върху работоспособността на работника. Здравословният начин на живот и практикуването на хоби укрепват здравето и функционалните възможности. Личните контакти и човешките взаимоотношения оказват влияние върху ценностите, нагласите и мотивацията. Следователно два движещи фактора извън работното място оказват влияние върху работоспособността, като подобряват или влошават баланса между работата и индивидуалните възможности на работника. Като цяло, работоспособността на всеки човек зависи от шест фактора.

Фигура 1: Моделът на работоспособността във формата на къща илюстрира различните аспекти, влияещи върху работоспособността на човека. Работоспособността съответства на баланса между работата и индивидуалните възможности. Този баланс се влияе не само от работата, но също и семейството и социалната среда. Схемата е заимствана от: Ilmarinen, 2006 г., Финландски институт

Насърчаване на активния живот на възрастните хора на работното място

за здраве при работа, „Age power“, графичен дизайн: Milja Ahola. Lundell и кол., 2011 г. (на фински език).



Средата на действие на организациите се променя постоянно под въздействие на глобализацията, новите технологии, финансовата криза и пр. В резултат задачите в организациите се развиват постоянно. Същевременно постоянно се променят човешките ресурси на организациите, например поради остаряване на работната сила. Възможно е да възникнат здравни проблеми, а необходимостта от обновяване на уменията и компетентностите нараства. Непредвидените взаимодействия между етажите на къщата затрудняват постигането на добър баланс между работата и индивидуалните възможности. Като последица от това трябва да полагаме усилия за постигане на най-добрия възможен баланс чрез целия си трудов живот.

Третият етаж отразява и обобщава условията, в които работим. Потокът на информация между отделните етажи и движещи фактори извън работата могат лесно да променят ценностите и нагласите на работещите, както и тяхната ангажираност и отдаденост на работата. Решението дали работникът да продължи да работи в същата организация до пенсионирането си и дори след това се взема на третия етаж. Колкото по-положителен е балансът на третия етаж, толкова по-голяма е вероятността работникът да има добър трудов живот и по-продължителна кариера. Положителните показатели с решаващо значение включват например зачитането на работното място, доверието към работодателя, подкрепата и отзивите на преките ръководители, справедливото третиране, ангажираността с работата. Наличието на положителен баланс на третия етаж превръща активния живот на възрастните хора в реалност.

Насърчаване на активния живот на възрастните хора на работното място

5. Работоспособност и остаряване

Работоспособността може да се оценява въз основа на индекса на работоспособността, инструмент за субективно изследване, съставен от седем елемента. Получените чрез прилагане на индекса на работоспособността оценки са от 7 до 49 точки — по-високият резултат е по-добър. Тези оценки се класифицират в следните групи: слаба, средна, добра и отлична. Индексът на работоспособността има висока прогностична стойност: 60 % от лицата на възраст между 45 и 57 години, получили ниски оценки, са получавали пенсия за инвалидност след изтичане на 11 години. Методиката за прилагане на индекса на работоспособността е преведена на 26 езика и се използва широко в различни култури в целия свят.

Макар че работоспособността по правило намалява с възрастта, средните стойности на показателя сред населението на възраст между 25 и 65 години остават в категориите „добра“ и „отлична“. Около 30 % от заетите мъже и жени над 45-годишна възраст обаче показват забележим спад в резултатите от индекса на работоспособността. Освен това динамиката на индекса за отделните възрастови групи се различава в отделните сектори на икономиката. Според данните работоспособността е по-ниска в секторите на земеделието и животновъдството, дърводобива и дървопреработването, металургията и транспорта, а също така и в сектора на социалните услуги, а в някои страни и сред учителите. Най-пълно съответствие между работата и индивидуалните възможности е установено в секторите на електронната промишленост и телекомуникациите, банковите услуги и застраховането.

Индивидуалните различия в работоспособността се увеличават с напредване на възрастта. Групата на работещите на възраст над 45 години е много разнородна в сравнение с по-младите работещи. Между 15 и 30 % от 45-годишните получават средни или слаби резултати при оценяване по метода на индекса на работоспособността. За тези работещи съществува риск да изгубят своята работоспособност, ако не се предприемат превантивни и коригиращи действия.

Низходящата тенденция в равнището на работоспособност, свързана с напредването на възрастта, се дължи на трудности в адаптирането на промените в работата към промените в индивидуалните възможности. Трудовият живот изглежда се развива в индивидуална насока, която не съвпада непременно с типичната насока на процесите на остаряване. Поради това балансът на третия етаж често се оценява като отрицателен, т. е. по-възрастните работници и служители чувстват, че тяхната работоспособност е намалена.

6. Насърчаване на работоспособността

Моделът на работоспособността във вид на къща предполага, че предприетите действия на работното място, насочени към насърчаване на работоспособността, трябва да обхващат четирите етажа. Работещите са по-отговорни за своето здраве и компетентност, а работодателят поема по-голяма отговорност за организацията и разпределението на работата. Следователно концепцията за насърчаване на работоспособността се основава на сътрудничеството между работодателя и работниците и служителите: заедно те могат да постигнат по-добър баланс на работното място и повишаване на работоспособността. Споделянето на отговорността за мерките, които трябва да се предприемат, ще направи тези мерки по-приемливи и осъществими, и ще способства за ситуация, в която и двете извличат полза.

Насърчаването на здравословен начин на живот (**първи етаж**) обхваща редица навици, свързани с начина на живот, засягащи например храненето, консумацията на напитки, физическата активност, почивката и съня. Успоредно със здравословния начин на живот, важно значение за постигането на добро здраве през целия трудов живот има прилагането на проактивни и превантивни мерки от

Насърчаване на активния живот на възрастните хора на работното място

страна на службите за здраве и безопасност при работа, както и предоставянето на качествено лечение в случай на остри заболявания. Следователно, правомощията на специалистите по здраве при работа следва да включват и проблемите на остаряването и здравето. Техните познания за промените в работата, които следва да се предприемат в отговор на промените в здравното състояние и функционалните възможности, свързани с остаряването, са ценен ресурс за осигуряване на по-добър трудов живот за възрастните работещи. Тъй като много здравословни проблеми са свързани с работата, рисковете за здравето, произтичащи от работата, следва да се идентифицират и предотвратяват на работното място (четвърти етаж). Наличието на изразена зависимост между здравето и работното натоварване предполага активно сътрудничество между специалистите по здраве и безопасност при работа, работодателите и работниците и служителите.

Поддържането на професионалната компетентност изисква постоянно актуализиране на уменията и способностите (**втори етаж**). Организирането на обучение на работното място, в съчетание с различни специализирани курсове за обучение на персонала, дава на възрастните работещи възможност да повишат своите възможности. Трябва, обаче, да се държи сметка за промените в процесите на учене, настъпващи при възрастните работещи. Стратегиите за учене, условията на учене, използването на нагледни материали, потребностите от почивка и динамиката на процесите на усвояване на знания се различават при младите и възрастните работещи. Най-важната платформа за учене си остава, обаче, работата и работното място. Ученето на работното място е възможно, когато съдържанието на работата и задачите са структурирани по такъв начин, че да носят елемент на обучение. Положителният опит от обучение на работното място, придобит от работника през професионалната му кариера, намалява пречките пред усвояването на нови знания и коригира негативните нагласи към ученето. Отношението на прекия ръководител също е от значение: ако той/тя вярва в ползите от ученето през целия живот и го подпомага, като осигурява възможности за обучение, това гарантира премахването на една важна пречка пред обучението на възрастните работещи. Ученето в процеса на остаряване е важна предпоставка за активния живот на възрастните хора.

Ценностите, нагласите и мотивацията (**трети етаж**) не са често обект на преки мерки. Обикновено подходът е въздействието в тази област да са индиректни. Това означава, че предприетите мерки трябва да са насочени към дейности на работното място. Някои подобрения в уменията за управление и лидерство оказват влияние върху елементите на третия етаж. Хората трябва да чувстват, че са зачитани и че могат да вярват на своя работодател. Те очакват в трудни и напрегнати ситуации да бъдат подкрепяни от прекия си ръководител. Необходимо им е да получават обратна връзка за това дали работата е свършена добре, а също така да бъдат съветвани как да подобрят своята работа. Диалогът между работещите и прекия ръководител трябва да бъде непрекъснат процес, а не еднократно годишно събеседване за оценяване. Справедливото третиране и нулевата толерантност спрямо възрастовата дискриминация ще бъдат забелязани и оценени от работещите. Личната ангажираност и отдаденост на работата са ключови показатели за положително оценен трети етаж. Трябва също така да се подчертае, че работещите са отговорни за своите ценности, нагласи и други лични фактори. Промяната и адаптирането на тяхното отношение към работата, личните им възможности и семейните въпроси е необходима предпоставка за изграждане на по-добър и устойчив баланс на трудовия живот. Постигането на такъв баланс е необходимо за положително оценяване на третия етаж.

„Етажът на работата“ (**четвъртият етаж**) е най-обширният и с най-голямо значение етаж на къщата. Той обхваща работната среда (физическа, социална, емоционална), организацията и структурата на работата, работното време, трудовия колектив и работните задачи, а също така и управлението. Мениджърите и преките ръководители имат важна роля, защото те разполагат с правомощия да организират работния процес и да разпределят индивидуалните работни задачи. Всички решения и промени в работата преминават през тях. Наред с това те са отговорни и за здравето и безопасността при работа, включително за изготвяне на оценките на риска. При

Насърчаване на активния живот на възрастните хора на работното място

изготвянето на тези оценки трябва да се държи сметка за големите индивидуални различия във функционалните възможности и здравословното състояние на работниците и служителите, уврежданията, особеностите, свързани с пола и т. н. Работниците и служителите от всички възрастови групи са уязвими при вредна експозиция на работното място. Тъй като адаптирането на работата към възможностите, уменията и здравословното състояние на работещите би следвало да е един постоянен и динамичен процес, основан на адекватна оценка на риска, адаптирането на работата към нуждите и здравословното състояние на възрастните работещи не би следвало да представлява допълнителна тежест. Възрастта е само един от аспектите на многообразието на работната сила, но е необходимо по-добро разбиране от страна на мениджърите и преките ръководители на свързаните с възрастта особености. Всички тези свързани с възрастта дейности и подобрения, които е необходимо да се извършват на работното място, могат да бъдат обобщени с термина „управление на възрастта“ (вж. част 3 по-горе).

Адаптирането на личните работни задачи съобразно силните страни, нуждите и възможностите на възрастните работещи е от решаващо значение за осигуряване на работоспособността, благосъстоянието и производителността на работещите. Например, намаляването на физическото натоварване, въвеждането на кратки почивки в работния процес и вземането предвид на здравните рискове при определяне на графика на работата на смени и гъвкавото работно време са мерки, които са съобразени с възрастта. От друга страна трябва да се използват силните страни на възрастните работещи (вж. част 2). Най-лесният начин за идентифициране на нововъзникнали потребности и начини за промяна на работния процес е да се потърси мнението на възрастните работещи за това как те биха желали да се промени и подобри техният работен процес. Друга ефективна възможност е да се поделят работните задължения между по-младите и по-възрастните работещи с оглед пълноценно оползотворяване на силните страни на двете групи.

7. Ползи от мерките за повишаване на работоспособността сред възрастните работещи

Примери на добра практика показват, че разходите за инвестиции в повишаване на производителността се компенсират от реализираните ползи. Хората отиват на работа с положителна нагласа, подобрява се работната атмосфера, увеличава се производителността на труда, а проблемите, свързани с възрастта, намаляват. Анализът на разходите и ползите показва, че възвращаемостта на инвестицията може да е много добра: инвестиция от 1 евро дава възвращаемост от 3—5 евро след изтичане на няколко години. Положителната възвращаемост на инвестициите се дължи на по-ниските нива на отсъствия от работа поради болест, по-ниски разходи дължащи се на неработоспособност, и повишена производителност.

8. Въпроси на политиката спрямо възрастните работещи

За да се подобри активният живот на възрастните хора посредством осигуряване на по-дълъг и по-добър трудов живот, е необходимо е да се реализират няколко реформи:

1. промяна на нагласите спрямо възрастните работещи с цел култивиране на справедливо и подходящо отношение към тях;
2. управленска реформа с цел идентифициране и по-пълноценно оползотворяване на силните страни на възрастните работещи;

Насърчаване на активния живот на възрастните хора на работното място

3. реформа на трудовия живот, целяща създаване на толерантна към всички възрасти трудова атмосфера;
4. пенсионна реформа, която отчита големите индивидуални различия между възрастните работещи посредством предоставяне на гъвкав диапазон от възрасти за пенсиониране и финансови стимули при оставане по-дълго на работа;
5. организационна реформа, която да подобри сътрудничеството между различните заинтересовани страни и участници с оглед постигане на по-добър и по-дълъг трудов живот;
6. реформа на здравните услуги с цел подобряване и укрепване на предоставянето на проактивни и превантивни здравни услуги на работното място.

От гледна точка на политиката е от важно значение първо да се приложат положителните реформи, а по-късно отрицателните. Положителните реформи предполагат първо да бъде развит трудовият живот, така че хората да имат възможности, да желаят и да могат да работят по-дълго. Това може да се постигне, като се използва всеобхватен модел на насърчаване на работоспособността за всички поколения. Едва след това може да се пристъпи към повишаване на пенсионната възраст и ограничаване на възможностите за ранно пенсиониране.

Спешно са необходими иновативни модели за удължаване на личния трудов живот и повишаване на действителната пенсионна възраст. Някои примери на добри практики показват, че предоставянето на повече свободно време или намаляването на натоварването с напредване на възрастта води до увеличение на действителната пенсионна възраст на работещите с около три години. Едно дружество от сектора на промишленото производство е въвело схема, наречена „Age Master“, по която на работещи на възраст над 58 години се предоставят допълнителни почивни дни, се което те получават повече време за почивка след извършване на прецизен и изискващ повече усилия ръчен труд, свързан с производство на ключалки за врати. Броят на платените почивни дни е увеличен от 6 (за работещите на 58 години) на 14 (за тези на 63 години). Обхванатите от схемата възрастни работещи са били в състояние и мотивирани да продължат да работят още 3 години и да се пенсионират на 63-годишна възраст. Дружество от сектора на енергетиката е въвело програма под надслов „80-90-100“, даваща възможност на работещите да намалят своето работно време с 20 %, при което трудовото им възнаграждение и е било намалено с 10 %, но размерът на пенсията им е останал 100 %. Около 25 % от работниците и служителите са се възползвали от тази възможност. Реалната пенсионна възраст се е увеличила с около 3 години до 64 години.

Тези примери на иновативни практики показват, че възрастните хора са способни и желаят да останат на работа по-дълго, когато получат възможност за оптимизиране на работното натоварване или работното време. Както работодателите така и работниците и служителите са останали доволни от въведените нови модели.

9. Възрастните работещи като актив в областта на труда и за обществото

Възрастните работещи са съществена част от работната сила в модерните общества и техният дял ще се увеличава през следващите десетилетия. Възрастните работещи притежават различни умения и компетентности в сравнение с останалите поколения. Без тяхното участие в трудовия живот ще се прояви недостиг на професионален, структурен и социален капацитет. Освен това е важно те да предадат своите практически знания на младото поколение. Най-ефективната

Насърчаване на активния живот на възрастните хора на работното място

комбинация от компетентности на работното място се постига посредством съчетаване на най-силните страни на различните поколения.

Увеличената продължителност на живота в добро здраве на възрастните хора увеличава потенциала им да допринесат за постигане на толерантно към възрастта общество. Пълноценният трудов живот, обаче, е важна предпоставка възрастните работещи да останат активни и да се гарантира, че обществото ще извлече полза от техния опит и възможности. По този начин възрастните работещи участват активно в изграждането на устойчиво и отговорно общество, в което съществува солидарност между поколенията.

и производителният трудов живот е важна основа за активен живот на възрастните хора. Носещата удовлетворение работа може да допринесе за избягване на болести и намаляване на физическия или умствения капацитет, да осигури запазване на добри когнитивни и физически възможности и да насърчи активна и положителна нагласа към живота. Качеството на трудовия живот има голямо въздействие върху всички работещи, тъй като голяма част от живота ни преминава в работа. Резултатите от публикувани неотдавна продължителни проучвания показват, че степента на работоспособност преди пенсиониране е добър прогнозен показател за степента на независимост в ежедневието сред хората на възраст между 73 и 85 години. По-високата степен на работоспособност преди пенсиониране обуславя по-високо качество на живот по-късно. Поради това е необходимо още през периода на активния трудов живот да се инвестира в активния живот на възрастните хора. Инвестициите в здравето и безопасността при работа на работното място са също така инвестиции в живота след пенсионирането.

Литература

- Eurofound resource pack 'Living longer, working better - active ageing in Europe' (По-дълъг живот, по-добра работа — активен живот на възрастните хора в Европа)
<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. (Измерения на работоспособността. Резултати от изследването „Здраве 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' (Работоспособността — изчерпателна концепция за изследвания и превантивни дейности в областта на здравето при работа. Редакционна статия), *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2009, 35(1), 1–5.
- Ilmarinen, J. Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union (Към по-дълъг трудов живот. Остаряването и качеството на трудовия живот в Европейския съюз), Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, 2006.
- Ilmarinen, J. 'Aging and Work: An International Perspective' (Остаряването и трудът: Международна перспектива), 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* (Управление на възрастта през целия живот), Tampere University Press, Tampere 2011.
- Rowe, J., Kahn, R. *Successful aging* (Успешно остаряване), A Dell Trade Paperback, New York 1998.
- Taylor, P. (ed.) *Ageing Labour Forces: Promises and Prospects* (Остаряваща работна сила: обещания и перспективи), Edward Elgar, 2008.
- Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E., Ilmarinen, J. 'Promotion of work ability, the quality of work and retirement' (Насърчаване на работоспособността, качеството на труда и пенсионирането), *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

Насърчаване на активния живот на възрастните хора на работното място

work ability trajectories' (Продължително проучване за период от 28 години, посветено на различията във физическото и психичното работно натоварване в периода на средната възраст с оглед на динамиката на работоспособността), *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' (Работоспособността в средната възраст позволява да се прогнозира загубата на социални функции в напреднала възраст: Продължително проучване с период 28 години), *Canadian Medical Association Journal* 2011. DOI:10.1503/cmaj.100713.

Wallin, M., Hussi, T. 'Best practices in Age Management – evaluation of organisation cases' (Най-добри практики в областта на управлението на възрастта — оценка на опита на отделни организации), Final report of research project (2011), Pdf-version downloadable at: <http://www.tsr.fi/database>.