

Töäjõu vananemine: mõju töötervishoiule ja tööohutusele – uuringuülevaade

Uuringuülevaates käsitletakse töötervishoiu ja tööohutuse ning jätkusuutliku tööelu põhiprobleeme seoses töäjõu vananemisega Euroopa Liidus.

Töäjõu vananemine: mõju töötervishoiule ja tööohutusele

Demograafiliste muutuste ja sotsiaal-majanduslike suundumuste tõttu Euroopa Liidu töäjõud vananeb. Viimastel aastatel on tekkinud vajadus suurendada 55–64-aastaste tööhõive määra ja paljudes liikmesriikides on pensioniiga praegu üle 65 aasta. Sellel on oluline mõju töötervishoiule ja tööohutusele ning jätkusuutlikule töötamisele. Et töötajad suudaksid töötada ning säilitada füüsilise ja vaimse tervise pensionile jäämiseni, tuleb tähelepanu pöörata heade töötingimuste tagamisele, töö- ja eraelu sobivale tasakaalule, tööhõivekindlusele ja elukestva õppe võimaluste loomisele.¹ Seepärast on ülioluline mõista ja arvestada töäjõu vananemisega kaasnevat töötervishoiu ja tööohutuse probleeme.

Selleks uuriti käesolevas ülevaates töäjõu eakate töötajatega toimuvaid muutusi ning töö võimalikku mõju töötajate tervisele ja võimetele kogu elu jooksul, selle tagajärgi töötervishoiule, tööohutusele ja jätkusuutlikule tööle ning töötervishoiu ja tööohutuse meetmeid, mida on vaja võtta ohutusele ja tervisele avalduva kahjuliku mõju leevendamiseks ja jätkusuutliku töö edendamiseks kogu elu jooksul.

Aruandes tähendab töövõime töötaja suutlikkust tulla toime tööülesannetega. Tervise ja töövõime määravad koostoimes paljud tegurid töökohal ja mujal. Töötingimusi mõjutavad näiteks töökultuur ning riiklik töötervishoiu- ja tööohutuspoliitika ja sellega seotud teenused.

Ealised muutused ja töö mõju

Ealiste muutuste ja töö mõjuga seoses tehti järgmised **põhjäreldused**.

- Kuigi vanusega kaasnevad füsioloogilised muutused, **ei ole vanus iseenesest kõige olulisem tervist ja töövõimet määrav tegur**. Vananemisega ei kaasne tingimata haigusi, sest tervist mõjutab palju ka eluviis.
- Füüsiline jõud ja vastupidavus sõltuvad inimesest: mõni eakas töötaja võib olla tugevam kui tema noor töökaaslane. Eakate töötajate kogemustega omandatud meetodid ja oskused võivad sageli **kompenseerida** töövõime langust.

- Mõni kognitiivne võime vanusega väheneb. Eakatel töötajatel on siiski noorte töökaaslastega võrreldes sageli parem otsustamis- ja arutlemisvõime, paremad kutseteadmised ning suurem soov õppida. Pealegi ei halvene kognitiivsete võimete põhikomponendid märgatavalt üldiselt enne 70 aasta vanust.
- Eakatel töötajatel on tõenäolisemalt kroonilisi haigusi, kuid neist paljusid saab hallata ja need ei pruugi takistada töötamist.
- Eakate töötajate tervist võib mõjutada kauaaegne kokkupuude ohuteguritega tööelu jooksul ja sümptomid võivad ilmneda alles pika aja pärast.

Üldiselt **on eakad töötajad organisatsiooni rikkus**: neil on sageli rohkem kogemusi, teadmisi ja oskusi kui noortel töötajatel, nad on tavaliselt usaldusväärsemad ja pühendunud ning nad püsivad samal töökohal kauem ja puuduvad (lühiajaliselt) töölt vähem.

Seoses ealiste ja tööga seotud muutuste mõjuga töötervishoiule ja tööohutusele ning jätkusuutlikule tööle tehti järgmised **põhjäreldused**.

- Töötervishoiu ja tööohutuse strateegiates tuleb pöörata erilist tähelepanu töötajate **kumulatiivsele kokkupuutele** füüsiliste ja keemiliste ohuteguritega, sest see mõjutab töö jätkusuutlikkust. Kauaaegne nõudlik töö tugevdab töövõime ealise vähenemise mõju.
- Füüsiliselt nõudlikel töökohtadel töötavatel eakatel võivad tõenäolisemalt tekkida luu- ja lihaskonna vaevused või krooniline väsimus. Vigastuste tõenäosus on siiski seotud rohkem töövõime kui vanusega. Seega tuleb hinnata **töötaja suutlikkust teha konkreetset tööd ning seonduvat luu- ja lihaskonna vaevuste riski pigem töötaja füüsilisest suutlikkusest, mitte vanusest**. Vaja võib olla täiendavaid tugimeetmeid, sealhulgas töö kohandamist.
- Mõne ealise muutuse tulemusel võib risk **teatud tingimustel** suurened.
- **Vigastusriski suurendab eelkõige mitte vanus, vaid elukutse**.
- Eakatel töötajatel põhjustavad **tööstressi** muud tegurid kui noortel, mida tuleb arvestada.
- **Kui jätkatakse töötamist heades töötingimustes**, kaasneb sellega parem füüsiline ja vaimne tervis kui mitte töötades.
- Kuigi tõendid, et eakatel töötajatel on raskem **töötada vahetustega**, on vastuolulised, vajavad selliste raskustega eakad töötajad lisatuge või võimalust töötada vahetusteta.
- Eakate töötajate **kogemused** võivad neil aidata üle saada ealistest probleemidest ja suurendada tõhusust töökohal.
- Paljusid ealisi muutusi ja terviseprobleeme (nt kuulmise ja nägemise muutusi) ning krooniliste haigustega kaasnevaid muutusi saab **kompenseerida lihtsate abivahendite või töö kohandamisega**.
- **Meetmed, mis vähendavad eakatele töötajate töö nõudlikkust, on tõenäoliselt kasulikud kõigile töötajatele**.

¹ Eurofound (2012), Employment trends and policies for older workers in the recession (eakate töötajate tööhõivesuundumused ja poliitikad majanduslanguse ajal)

Jätkusuutliku töö toetamine

Kõigi töötajate töötingimuste parandamiseks ning kahjuliku ohutus- ja terviseohu leevendamiseks on oluline kasutada tervikkäsitlust, näiteks jätkusuutliku töö ja kõiki vanuserühmi hõlmava lähenemisviisi põhimõtteid. Ülevaates käsitletakse mitmesuguseid jätkusuutliku töö variante, mis näitab selle mitmetahulisust. Variantidest selgub, mis keerukad ja koostoimivad tegurid võivad mõjutada isikute töövoimet ja töö jätkusuutlikkust. Eakate töötajate tööturul püsimist mõjutavad ka omavahel seotud tegurid (nt õppimissoov ja -võimalused) ning ulatuslikud sotsiaal-poliitilised ja institutsioonilised tegurid (nt tulujaotus ning pensioni- ja maksusüsteemid).

Euroopa töötingimuste uuringu kohaselt on suur osa tööjõust puutunud kokku keerukate töötingimustega, mis võib tingida varase tööturult lahkumise.²

Töötervishoiu ja tööohutusega seoses on jätkusuutlikul tööl kaks põhielementi, mida käsitletakse Euroopa töötervishoiu ja tööohutuse õigusraamistikus:

- 1. üldmeetmed**, millega ohjatakse kõigi töötajate riske, et töö ei kahjustaks töötajate eluaega jooksul nende füüsilist ja vaimset tervist;
- 2. erimeetmed**, millega kaitstakse eriti haavatavaid rühmi ja isikuid, võttes vajaduse korral lisameetmeid.

Töötervishoiu ja tööohutuse meetmed jätkusuutliku töö tagamiseks

Järgmisena käsitletakse aruandes **peamisi meetmeid**, millega parandada kõigi töötajate, eelkõige eakate riskiennetusstrateegiaid.

- Eaküsimuste ohjamise tervikkäsitlus peab hõlmama töötervishoidu ja tööohutust, tervise edendamist ja personalihalduse meetmeid.
- Töötervishoidu ja tööohutust ning eaküsimuste ohjamist hõlmava riskihindamisega saab tuvastada kõigi töötajate ning konkreetsete rühmade või isikute riskiennetusmeetmeid.
- Sageli kergendab väga lihtne ergonoomiline ümberkorraldus või töökoha/töövahendite kohandus kõigi töötajate tööd; erilisi ergonoomilisi ümberkorraldusi saab teha konkreetsete töötajarühmade või isikute jaoks.
- Töökoha terviseedenduse sekkumismeetmed peavad arvestama töötajate vanust ja sugu.
- Asjakohane paindlik töökohandus on eriti oluline eakate töötajate jaoks, kellel võib olla terviseprobleeme või hoolduskohustusi. Tähtis on ka sotsiaalpoliitika.
- Oskused ja teadmised tuleb hoida ajakohastena, kohandades koolitusmeetodid eri vanuserühmadele.
- Ka tervislike koolide ja koolide riskihariduse edendamine on kogu eluaegse käsitluse osa ning jätkusuutliku töö tagamise seisukohast on oluline ennetada noorte töötajate vigastusi ja haigestumist.
- Ümberõpe peab keskenduma tööl püsimisele ning valdkondade vahelised varajased sekkumised on üliolulised.
- Töökohal tuleb arvestada nii sooliste kui ka ealiste probleemidega.
- Sektor- või töökohapõhine käsitlus arvestab konkreetset tausta ning paljud konkreetsetes sektorites võetavad töökoormuse vähendamise meetmed on kasulikud sektori kõigile töötajatele.

Töötervishoiu- ja tööohutussüsteemide toetamine jätkusuutliku töö edendamise nimel

Vaja on jätkusuutliku töö edendamiseks sobivaid tõhusaid töötervishoiu- ja tööohutussüsteeme. Need on näiteks õigus- ja täitemeetmed, teenused ettevõtetele ja organisatsioonidele (nt töötervishoiuteenus), stiimulid, teadvustamiskampaaniad, teadmised ja lahendused, heade tavade vahetamine võrgustikes ning tööandjate ja töötajate koostöö. Mitmekesisuse loimimisega strateegiasse ja tavadesse võivad tööinspeksioonid saada asjakohased vahendid ja oskused, millega arvestada tööjõu mitmekesisust.

Ülevaates käsitletakse ka jätkusuutliku töö praegusi takistusi, näiteks on väikeettevõtete töötajatel ja ajutistel töötajatel sageli piiratud juurdepääs töötervishoiuteenusetele, tervisekontrollile ja ümberõppele. See probleem tuleb lahendada, sest juurdepääs nendele ressurssidele on töötajate füüsilise ja vaimse heaolu edendamise ja seega tööelu pikendamise seisukohast ülioluline.

Tervikpoliitika tähtsus

Töökoha ja töökohavaheliste mõjude keerulise koostoime tõttu on äärmiselt oluline, et kõiki mõjusid arvestav tervikpoliitika toetaks töötajaid kogu tööelu jooksul. Samuti on vaja pakkuda toetust, kui varane tööturult lahkumine on vältimatu. Eelkõige on vaja töötervishoiu- ja tööohutusasutuste, tööhõiveasutuste, haridusasutuste, avaliku sektori tervishoiuasutuste ja sotsiaalkindlustusasutuste koostööd.

Uuringuvajadused

Töötervishoiu ja tööohutuse parem juhtimine, mis vähendab riske ja kergendab kõigi töötajate, eelkõige eakatel töötajate tööd, võib oluliselt mõjutada töö jätkusuutlikkust. Kuigi ealised muutused ja töö mõju ning nende tegurite leevendamise viisid on teada, on vaja rohkem uurida töötervishoiu ja tööohutuse sekkumiste tõhususe ning töö jätkusuutlikkuse tagamise viise, eelkõige seoses nõudliku tööga. Vaja on jätkata nende valdkondade tööelu pikendamise mõjude uurimist, et tagada töötajate tervis kuni pensionile jäämiseni.

Lisateave

Aruanne on avaldatud EU-OSHA veebilehel aadressil: <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-ageing-workforce-implications/view>

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2017

© Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agenteur, 2017

Reprodutseerimine on lubatud allikale viitamisel.

Tõlkekeskuse (CdT, Luksemburg) poolt tõlgitud tekst põhineb ingliskeelsel originaalil.

² Eurofound (2015), Esialgsed tähelepanekud: kuues Euroopa töötingimuste uuring.

