



Työvoiman ikääntyminen: vaikutukset työsuojeluun – tutkimustiivistelmä

Tässä tiivistelmässä käsitellään työsuojeluun ja kestäväan työskentelyyn liittyviä tärkeimpiä kysymyksiä EU:n työvoiman ikääntymisen kannalta.

Työvoiman ikääntyminen: vaikutukset työsuojeluun

Väestörakenteen muutosten ja sosioekonomisen kehityksen vuoksi EU:n työvoima ikääntyy. Viime vuosina on pyritty nostamaan 55–64-vuotiaiden työllisyysastetta, ja monissa jäsenvaltioissa eläkeikä on tällä hetkellä yli 65 vuotta. Tällä on merkittäviä vaikutuksia työsuojeluun ja kestäväan työskentelyyn. Työntekijöiden työkyvyn sekä fyysisen ja henkisen terveyden säilyminen eläkeikään asti edellyttää, että huomiota kiinnitetään hyvien työolojen, työ- ja yksityiselämän asianmukaisen tasapainon, työllisyysturvan ja elinikäisten oppimismahdollisuuksien luomiseen¹. Siksi on olennaisen tärkeää ymmärtää ja arvioida haasteita, joita työvoiman ikääntyminen aiheuttaa työsuojelulle.

Asiaa käsitellään tässä tiivistelmässä tarkastelemalla muutoksia ikääntyvissä työntekijöissä ja työn todennäköisiä vaikutuksia terveyteen ja kykyihin elinkaaren aikana. Lisäksi tarkastellaan ikääntymisen vaikutuksia työsuojeluun ja kestäväan työhön sekä työsuojelutoimenpiteitä, joita tarvitaan lieventämään haitallisia turvallisuus- ja terveysvaikutuksia ja edistämään kestävää työtä koko elinkaaren ajan.

Raportissa käytetty käsite ”työkyky” tarkoittaa henkilön resursseja suhteessa työn vaatimuksiin. Terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat monet tekijät, joihin puolestaan vaikuttavat monenlaiset toisiinsa yhteydessä olevat tekijät työpaikalla ja sen ulkopuolella. Työoloihin esimerkiksi vaikuttavat muun muassa työpaikan kulttuuri ja kansalliset työsuojelun toimintamallit ja palvelut.

Ikään liittyvät muutokset ja työn vaikutus

Ikään liittyvistä muutoksista ja työn vaikutuksesta tehtiin seuraavat **keskeiset havainnot**.

- Ikääntymiseen liittyy fysiologisia muutoksia, mutta **ikä itse ei ole tärkein terveyteen ja suoritustasoon vaikuttava tekijä**. Ikääntymiseen ei välttämättä liity sairauksia ja tauteja. Myös elämäntyyliin liittyvillä tekijöillä on suuri vaikutus terveyteen.
- Fyysinen voima ja kestävyys riippuvat erittäin paljon henkilöstä: iäkkäät työntekijät voivat olla nuorempiaan voimakkaampia. Iäkkäiden työntekijöiden kokemuksen tuomat strategiat ja taidot voivat usein **korvata** työhön liittyvän toiminnallisen kapasiteetin menetystä.
- Jotkin kognitiiviset kyvyt heikkenevät iän myötä. Iäkkäillä työntekijöillä on kuitenkin usein nuorempia kollegoitaan parempi arviointikyky, tehtäväkohtainen tietämys, päättelykyky ja oppimismotivaatio. Kognitiivisen suorituskyvyn tärkeimmät osat eivät myöskään yleensä heikkene huomattavasti ennen 70 ikävuotta.

- Iäkkäät työntekijät kärsivät todennäköisemmin kroonisista terveysongelmista. Monet krooniset taudit ovat kuitenkin hallittavissa, eivätkä ne välttämättä vaikuta työkykyyn.
- Koko työelämän kestänyt pitkäaikainen altistuminen vaaroille voi vaikuttaa iäkkäiden työntekijöiden terveyteen, ja seuraukset voivat olla pitkään piileviä.

Kaiken kaikkiaan **iäkkäät työntekijät ovat organisaatioille etu**: heillä on usein enemmän kokemusta, tietämystä ja osaamista kuin nuoremmilla työntekijöillä, he ovat usein luotettavampia ja sitoutuneempia ja heidän vaihtuvuutensa ja (lyhytaikaiset) poissaolonsa ovat usein vähäisiä.

Ikään ja työhön liittyvien muutosten vaikutuksista työsuojeluun ja kestäväan työhön on tehty seuraavia **keskeisiä havaintoja**:

- Työsuojelustrategioissa pitäisi kiinnittää erityistä huomiota työntekijöiden **kumulatiiviseen altistumiseen** fyysisille ja kemiallisille vaaroille, koska se vaikuttaa kestäväan työhön. Pitkäaikainen vaaralle työlle altistuminen lisää kaikkia ikään liittyvän työkyvyn menetyksen vaikutuksia.
- Fyysisesti vaativaa työtä tekeville iäkkäille työntekijöille voi tulla muita todennäköisemmin tuki- ja liikuntaelinten sairauksia tai kroonista väsymystä. Loukkaantumisen todennäköisyys kuitenkin liittyy enemmän työkykyyn kuin ikään. **Siksi iän sijasta olisi arvioitava työntekijän fyysisiä valmiuksia, kun määritellään suoritumista tietyistä työstä sekä siihen liittyvää tuki- ja liikuntaelinten sairauksien riskiä**. Lisätuki, muun muassa työhön tehtävät mukautukset, voivat olla tarpeen.
- Jotkin ikään liittyvät muutokset voivat **tietyissä olosuhteissa** lisätä riskiä.
- **Loukkaantumisriskiin eniten vaikuttava tekijä on ammatti, ei ikä**.
- Iäkkäiden työntekijöiden **työperäisen stressin** syyt ovat erilaisia kuin nuorilla työntekijöillä, ja tämä kannattaisi ottaa huomioon.
- **Työn jatkaminen hyvissä työoloissa** edistää enemmän fyysistä ja henkistä terveyttä kuin työstä poissa oleminen.
- Näyttö siitä, että iäkkäillä työntekijöillä on todennäköisesti vaikeuksia **vuorotyön** kanssa, ei ole yksiselitteistä. Vaikeuksista ilmoittavatkin tarvitsevat vain lisätukea tai mahdollisuuden olla tekemättä vuorotyötä.
- Iäkkäät työntekijät voivat **kokemuksensa** ansiosta pystyä päihittämään ikään liittyvät haasteet ja lisäämään tehokkuuttaan työpaikalla.
- Monia ikään liittyviä muutoksia ja terveysongelmia, kuten muutoksia kuulossa tai näössä tai kroonisia sairauksia, voidaan yleisesti **lieventää yksinkertaisilla apuvälineillä tai työn mukautuksilla**.
- **Toimenpiteet, jotka tekevät iäkkäiden työntekijöiden työstä vähemmän vaativaa, hyödyttävät todennäköisesti kaikkia työntekijöitä**.

¹ Eurofound (2012), Employment trends and policies for older workers in the recession.

Kestävän työn tukeminen

Kaikkien työntekijöiden työskentelyolosuhteiden parantamiseksi ja haitallisten turvallisuus- ja terveysvaikutusten lieventämiseksi on tärkeää käyttää yhdenmukaista lähestymistapaa. Tässä käsitteet ”kestävä työ” ja ”elinkaariajattelu” ovat hyödyllisiä. Tässä tiivistelmässä käsitellään monia malleja kestävästä työstä ja tuodaan esiin sen moninainen luonne. Näistä malleista käy ilmi, että henkilöiden työkykyyn ja työn kestävyteen mahdollisesti vaikuttavat tekijät ovat monimutkaisia ja toisistaan riippuvaisia. Iäkkäiden työntekijöiden pitämiseen työmarkkinoilla vaikuttavat myös toisiinsa liittyvät tekijät, kuten motivaatio ja oppimismahdollisuudet, sekä laajemmat sosiaalipoliittiset ja institutionaaliset tekijät, kuten tulojen jakautuminen sekä eläke- ja verojärjestelmät.

Euroopan työoloja koskevan tutkimuksen mukaan huomattava osa työvoimasta kertoo altistumisesta haastaville työoloille, jotka voivat johtaa työn lopettamiseen ennakoitua aiemmin².

Työsuojelun kannalta kestävä työ koostuu kahdesta pääosasta, joista molemmista säädetään EU:n työsuojelulainsäädännössä:

- yleiset toimenpiteet**, joiden avulla seurataan kaikkien työntekijöiden riskejä, jotta voidaan varmistaa, että työ ei vahingoita heidän fyysistä tai henkistä terveyttään elämänsä aikana
- erityiset toimenpiteet**, joiden avulla suojellaan erityisesti heikossa asemassa olevia ryhmiä tai henkilöitä toteuttamalla tarvittaessa lisätoimia.

Kestävää työtä koskevat työsuojelutoimenpiteet

Kaikkia työntekijöitä ja erityisesti iäkkäitä työntekijöitä koskevien riskinehkäisystrategioiden parantamiseksi tässä raportissa **tärkeimmiksi toimenpiteiksi** määritettiin seuraavat:

- ikäjohtamista koskevan kattavan lähestymistavan pitäisi sisältää työsuojelua, terveyden edistämistä ja henkilöresursseja koskevia toimenpiteitä
- työsuojelun ja ikääntymisen hallinnan sisältävää riskinarviointia voidaan käyttää määrittämään riskinehkäisytoimenpiteet koko työvoimalle ja erityisryhmille tai -henkilöille
- usein erittäin yksinkertaiset muutokset tai työpaikan/laitteiden mukautukset voivat vähentää kaikilta työn vaatimuksia; erityisille työntekijäryhmille tai henkilöille voidaan tehdä erityisiä ergonomisia mukautuksia
- työpaikan terveydenedistämistoimissa olisi otettava huomioon ikä ja sukupuoli
- asianmukaiset joustavat työjärjestelyt ovat erityisen tärkeitä iäkkäille työntekijöille, joilla voi olla terveysongelmia ja hoitamiseen liittyvää vastuuta; sosiaalipoliittikka on tässä tärkeässä asemassa
- ajantasainen osaaminen ja tietämys on säilytettävä ja koulutusmenetelmät mukautettava eri ikäryhmille
- terveyttä edistävien koulujen tukeminen ja riskejä käsittelevä opetus kouluissa ovat myös osa elinkaariajattelua, ja nuorten työntekijöiden vammojen ja terveyden huononemisen ehkäisy on olennaisen tärkeää kestävästä työstä takaisemiseksi
- kuntoutuksessa pitäisi keskittyä työssä pysymiseen, ja monialaiset varhaiset toimenpiteet ovat ratkaisevan tärkeitä
- sukupuoleen ja ikään liittyvät kysymykset on otettava huomioon työpaikalla
- ala- tai työpaikkakohtaisessa lähestymistavassa otetaan huomioon erilaiset taustat; monet erityisalojen työmääriä vähentävät toimenpiteet hyödyttäisivät kaikkia työntekijöitä alalla.

Työsuojelujärjestelmien tukeminen kestävästä työstä edistämiseksi

Tarvitaan tehokkaita työsuojelujärjestelmiä, jotka soveltuvat edistämään kestävästä työstä. Tämä sisältää lainsäädäntö- ja valvontatoimenpiteet; palvelut yrityksille ja organisaatioille, kuten työterveyspalvelut; kannustimet; valistuksen ja kampanjat; tietämyksen ja ratkaisut; verkostoitumisen hyvien käytäntöjen vaihtamiseksi sekä työnantajien ja työntekijöiden välisen yhteistyön. Kun moninaisuus sisältyy työsuojelutarkastuksen strategiaan ja käytäntöihin, käytössä on asianmukaiset työkalut ja tarvittava asiantuntemus, jotta toiminnassa otettaisiin huomioon työvoiman moninaisuus.

Tiivistelmässä käsitellään myös tämänhetkisiä esteitä kestävälle työlle. Esimerkiksi pienyritysten työntekijöillä ja tilapäistyöntekijöillä on usein rajallinen pääsy työterveyspalveluihin, terveyden seurantaan ja kuntoutukseen. Tähän on puuttettava, koska tällaisten resurssien saatavuus on olennaisen tärkeää, jotta työntekijöiden fyysistä ja henkistä hyvinvointia voitaisiin edistää ja siten pidennettäisiin heidän työuraansa.

Integroidun toimintapoliittisen lähestymistavan merkitys

Työpaikan sisäisten ja ulkoisten monimutkaisten vuorovaikutussuhteiden vuoksi ja työntekijöiden tukemiseksi koko työelämän ajan on olennaisen tärkeää ottaa käyttöön kaikki nämä vaikutukset huomioon ottava integroitu toimintalinja. Tärkeää on myös tarjota tukea, jos työelämä on jätettävä varhain. Erityisesti on tarvetta yhteistyölle työsuojelu-, työllisyys-, koulutus-, kansanterveys- ja sosiaaliturvapalvelujen välillä.

Tutkimuksen puutteet

Parempi työsuojelun hallinta, joka vähentää kaikkien työntekijöiden ja erityisesti iäkkäiden työntekijöiden riskejä ja helpottaa heidän työtään, voi vaikuttaa merkittävästi työn kestävyteen. Ikään liittyviä muutoksia ja työn vaikutuksia sekä tapoja näiden vaikutusten lieventämiseen on määritetty, mutta edelleen on selvitettävä lisää työsuojelutoimenpiteiden tehokkuutta ja tapoja varmistaa, että työ on kestävä kaikille. Etenkin vaativa työ edellyttää lisäselvityksiä. On olennaisen tärkeää jatkaa tutkimusta näillä aloilla, mukaan lukien pidentyvän työelämän seuraukset, jotta voitaisiin varmistaa työntekijöiden pysyminen terveenä eläkkeelle pääsyyn asti.

Lisätietoa

Raportti on saatavilla englanniksi Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston verkkosivustolla osoitteessa <https://osha.europa.eu/fi/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-ageing-workforce-implications/view>

Luxemburg: Euroopan unionin julkaisu- ja tiedustelu, 2017.

© Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2017

Jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan.

² Eurofound (2015), Ensimmäiset havainnot: Kuudes Euroopan työoloja koskeva tutkimus.