

Darbaspēka novecošana: ietekme uz darba aizsardzību — izpētes pārskats

Šajā pārskatā aplūkoti svarīgākie jautājumi saistībā ar darba aizsardzību un ilgtspējīgu darbu ES darbaspēka novecošanas kontekstā.

Darbaspēka novecošana: ietekme uz darba aizsardzību

Demogrāfisku pārmaiņu un sociālekonomisku norišu rezultātā ES darbaspēks noveco. Nodarbinātības līmeņa paaugstināšanai 55–64 gadus vecu iedzīvotāju grupā pēdējos gados ir pievērsta pastiprināta uzmanība, un pensijas vecums daudzās dalībvalstīs pašlaik pārsniedz 65 gadus. Tam ir svarīga ietekme uz darba aizsardzību un ilgtspējīgu darbu. Lai darba ņēmēji spētu strādāt un saglabāt fizisko un garīgo veselību līdz aiziešanai pensijā, jāpievērš uzmanība labu darba apstākļu, atbilstoša darba un privātās dzīves līdzsvara, nodarbinātības drošības un mūžizglītības iespēju radīšanai¹. Tāpēc ir svarīgi izprast un novērtēt, kā ar darbaspēka novecošanu saistītās problēmas ietekmē darba aizsardzības jomu.

Pievērsoties šiem jautājumiem, šajā pārskatā tika analizētas izmaiņas, kas skar gados vecākus darba ņēmējus, un darba iespējamā ietekme dzīves laikā uz viņu veselību un spējām, šo aspektu ietekme uz darba aizsardzību un ilgtspējīgu darbu un vajadzīgie darba aizsardzības pasākumi, lai mazinātu negatīvu ietekmi uz šo cilvēku drošību un veselību un veicinātu ilgtspējīgu darbu visā dzīves gājumā.

Ziņojumā izmantotais jēdziens “darbspēja” raksturo personu resursus attiecībā pret viņu darba prasībām. Ir daudzi veselību un darbaspēju noteicoši faktori, kurus ietekmē dažādi darbavietā un ārpus tās pastāvoši faktori, kas mijiedarbojas. Piemēram, darba apstākļus citu faktoru starpā ietekmē darbavietas kultūra un valsts darba aizsardzības politika un pakalpojumi.

Ar vecumu saistītas izmaiņas un darba ietekme

Izvērtējot ar vecumu saistītas izmaiņas un darba ietekmi, tika izdarīti šādi **galvenie konstatējumi**.

- Lai gan novecošanu pavada fizioloģiskas izmaiņas, **vecums pats par sevi nav svarīgākais veselību un darbaspēju noteicošais faktors**. Novecošana nav process, ko neizbēgami pavada slimības un kaites, — veselību lielā mērā ietekmē arī ar dzīvesveidu saistīti faktori.
- Fiziskais spēks un izturība ir ļoti individuālas īpašības, un gados vecāki darbinieki var būt spēcīgāki par saviem gados jaunākajiem kolēģiem. Vecāku darba ņēmēju stratēģijas un prasmes, kas sakņojas pieredzē, bieži spēj **kompensēt** ar darbu saistīto funkcionālo spēju zudumu.

- Līdz ar vecumu mazinās dažas kognitīvās spējas. Taču vecāki darba ņēmēji salīdzinājumā ar gados jaunākiem kolēģiem bieži aplicina labāku spriestspēju, ar darbu saistītas zināšanas, intelektuālās spējas un motivāciju mācīties. Arī kognitīvo procesu funkcionēšanas galvenie elementi parasti izteikti nepavājinās, kamēr persona nav pārsniegusi 70 gadu vecumu.
- Vecāki darba ņēmēji biežāk cieš no hroniskām veselības problēmām, tomēr daudzas hroniskas slimības ir kontrolējamas un var neietekmēt darba pienākumu izpildi.
- Vecāku darba ņēmēju veselību var ietekmēt ilgstoša saskare ar apdraudējumiem darba mūža laikā, un pirms seku izpausmēm var būt ilgs latentais periods.

Kopumā **vecāki darba ņēmēji organizācijām ir ieguvums**: viņiem bieži ir lielāka kompetence, labākas zināšanas un prasmes nekā gados jaunākiem darbiniekiem, viņi bieži ir uzticamāki un lojālāki, bet personāla mainības un (īslaicīgu) darba kavējumu līmenis vecāku darbinieku vidū bieži ir zemāks.

Izvērtējot šo ar vecumu un darbu saistīto izmaiņu ietekmi uz darba aizsardzību un ilgtspējīgu darbu, tika izdarīti šādi **galvenie konstatējumi**.

- Darba aizsardzības stratēģijās īpaša uzmanība būtu jāpievērš fizisku un ķīmisku apdraudējumu **kumulatīvai iedarbībai** uz darbiniekiem, jo tā ietekmē darba ilgtspēju. Darbinieku ilgstoša pakļaušana lielai slodzei palielina ar vecumu saistītas darbības zuduma ietekmi.
- Gados vecākiem darbiniekiem, kuru darbs ir saistīts ar smagu fizisku slodzi, biežāk var rasties balsta un kustību aparāta slimības (BKAS) vai hronisks nogurums. Tomēr traumu iespējamība ir vairāk saistīta ar darbaspēju, nevis vecumu. Tāpēc, **lai noteiktu, vai darbinieks ir spējīgs veikt konkrētu darbu, un saistīto BKAS risku, būtu jāņem vērā nevis darbinieka vecums, bet viņa fiziskās spējas**. Varētu būt vajadzīgs papildu atbalsts, tostarp darba pielāgošana.
- Dažas ar vecumu saistītas izmaiņas varētu paaugstināt risku **konkrētos apstākļos**.
- **Noteicošais faktors, kas palielina traumu risku, ir profesija, nevis vecums**.
- Būtu jāņem vērā, ka **ar darbu saistīta stresa** cēloņi gados vecāku un gados jaunāku darba ņēmēju gadījumā atšķiras.
- **Darba turpināšana labos darba apstākļos** ir saistīta ar labāku fizisko un garīgo veselību nekā bezdarbs.
- Lai gan nav viennozīmīgu pierādījumu par to, ka **darbs mainās** vecākiem darba ņēmējiem biežāk sagādā grūtības, darbiniekiem, kas sūdzas par grūtībām, jāpiedāvā papildu atbalsts vai iespēja nestrādāt maiņās.
- Vecāku darba ņēmēju **pieredze** viņiem var palīdzēt pārvarēt ar vecumu saistītas problēmas un palielināt viņu efektivitāti darbavietā.
- Daudzām ar vecumu saistītām izmaiņām un veselības problēmām, piemēram, dzirdes un redzes izmaiņām vai hroniskām slimībām, parasti ir iespējams **pielāgoties, izmantojot vienkāršus palīgīdzekļus vai radot atbilstošus darba apstākļus**.
- **Pasākumi, kas gados vecākiem darbiniekiem dod iespēju strādāt vieglāku darbu, var dot labumu visiem darbiniekiem**.

¹ Eurofound (2012), *Employment trends and policies for older workers in the recession* (Nodarbinātības tendences un politika gados vecāku darba ņēmēju kontekstā ekonomikas lejupslīdes apstākļos).

Atbalsts ilgtspējīgam darbam

Lai uzlabotu visu darba ņēmēju darba apstākļus un mazinātu nelabvēlīgu ietekmi uz drošību un veselību, svarīga nozīme ir integrētai pieejai, un šajā ziņā lietderīgi jēdzieni ir "ilgtspējīgs darbs" un "dzīves gājuma pieeja". Šajā pārskatā ir aplūkoti dažādi ilgtspējīga darba modeļi, apliecinot tā daudzšķautņaino būtību. Šie modeļi parāda sarežģītos faktoros, kas mijiedarbojas un var ietekmēt indivīdu darbību un darba ilgtspēju. Gados vecāku darba ņēmēju paturēšanu darba tirgū ietekmē arī tādi savstarpēji saistīti faktori kā motivācija un mācīšanās iespējas un plašāki sociālpolitiski un institucionāli faktori, piemēram, ienākumu sadale un pensiju un nodokļu režīmi.

Saskaņā ar sesto Eiropas darba apstākļu apsekojumu ievērojama daļa darba ņēmēju apgalvo, ka saskaras ar sarežģītiem darba apstākļiem, kas varētu novest pie priekšlaicīgas aiziešanas no darba tirgus².

Darba aizsardzības kontekstā ilgtspējīgu darbu veido divi galvenie elementi, uz kuriem attiecas Eiropas tiesiskais regulējums darba aizsardzības jomā.

- 1. Vispārīgi pasākumi**, ar kuriem tiek kontrolēta visu darba ņēmēju saskare ar riskiem, nodrošinot, lai darbs dzīves laikā nenodarītu kaitējumu darbinieku fiziskajai un garīgajai veselībai.
- 2. Konkrēti pasākumi**, lai aizsargātu īpaši neaizsargātas grupas vai atsevišķas personas, pēc vajadzības veicot papildu pasākumus.

Darba aizsardzības pasākumi ilgtspējīgam darbam

Šajā ziņojumā ir apzināti šādi **galvenie pasākumi** ar mērķi uzlabot riska novēršanas stratēģijas attiecībā uz visiem darba ņēmējiem, bet jo īpaši attiecībā uz gados vecākiem darbiniekiem:

- visaptverošai vecuma pārvaldības pieejai būtu jāietver darba aizsardzības, veselības veicināšanas un cilvēkresursu pārvaldības pasākumi;
- lai apzinātu visiem darba ņēmējiem un konkrētām grupām vai atsevišķām personām piemērotus riska novēršanas pasākumus, var izmantot riska novērtējumus, kuros ir iekļauti darba aizsardzības un vecuma pārvaldības aspekti;
- bieži pietiek ar ļoti vienkāršiem ergonomiskiem uzlabojumiem vai darba vietas/aprikojuma pielāgojumiem, lai atvieglotu visu darbinieku darbu, bet konkrētām darbinieku grupām vai atsevišķām personām ir iespējams nodrošināt īpašus ergonomiskus pielāgojumus;
- pasākumiem veselības veicināšanai darbavietā būtu jāatbilst darbinieku vecumam un dzimumam;
- gados vecāku darbinieku gadījumā īpaša nozīme ir elastīgam darba režīmam, ņemot vērā šo darbinieku iespējamās veselības problēmas vai aprūpes pienākumus. Svarīga nozīme ir arī sociālajai politikai;
- būtu jāuztur mūsdienīgas prasmes un zināšanas, pielāgojot apmācības metodes dažādām vecuma grupām;
- dzīves gājuma pieeja ietver arī veselīgu skolu veicināšanu un izglītošanu par risku skolās, un ilgtspējīga darba nodrošināšanā būtiska nozīme ir traumām un veselības problēmu novēršanai gados jaunāku darba ņēmēju vidū;
- rehabilitācijai būtu jābūt vērstai uz palikšanu darba tirgū, un izšķiroša nozīme ir agrīniem starpdisciplīnu ieviešanas pasākumiem;
- darbavietā jāņem vērā gan ar dzimumu, gan ar vecumu saistīti jautājumi;

- izmantojot ar konkrētām nozarēm un profesijām saistītu pieeju, tiek ņemti vērā konkrēti apstākļi, un daudzi pasākumi darba slodzes mazināšanai konkrētās nozarēs nāktu par labu visiem darba ņēmējiem attiecīgajās nozarēs.

Atbalsts darba aizsardzības sistēmām, kas veicina ilgtspējīgu darbu

Jāveido efektīvas darba aizsardzības sistēmas, kas būtu piemērotas ilgtspējīga darba veicināšanai. Tas ietver juridiskus un tiesībaizsardzības pasākumus, pakalpojumus uzņēmumiem un organizācijām, piemēram, aroveselības pakalpojumus, stimulus, izpratnes paaugstināšanu un kampaņas, zināšanas un risinājumus, tiklu veidošanu apmaiņai ar labu praksi un darba devību un darba ņēmēju sadarbību. Integrējot darba inspekciju stratēģijā un praksē daudzveidību, tās var nodrošināt ar atbilstošiem rīkiem un speciālajām zināšanām, kas vajadzīgas, lai darbotos daudzveidīga darbaspēka apstākļos.

Šajā pārskatā ir aplūkoti arī pašreizējie ilgtspējīga darba šķēršļi, piemēram, mazu uzņēmumu darbiniekiem un pagaidu darbiniekiem bieži ir ierobežota piekļuve aroveselības pakalpojumiem, veselības uzraudzības pārbaudēm un rehabilitācijai. Šie šķēršļi jānovērš, jo piekļuve šiem resursiem ir būtiska, lai veicinātu darba ņēmēju fizisko un garīgo labklājību, tādā veidā pagarinot darba mūžu.

Integrētas politikas pieejas nozīme

Ņemot vērā sarežģīto mijiedarbību starp ietekmes faktoriem darbavietā un ārpus darbavietas, integrētai politikas pieejai, kurā ir ņemti vērā visi šie faktori, ir būtiska nozīme, lai atbalstītu darba ņēmējus visā darba mūža garumā, un tikpat svarīga nozīme ir atbalsta piedāvāšanai, ja priekšlaicīga aiziešana no darba tirgus ir neizbēgama. Īpaša nozīme ir darba aizsardzības, nodarbinātības, izglītības, sabiedrības veselības un sociālā nodrošinājuma pakalpojumu sniedzēju sadarbībai.

Jāturpina izpēte

Darba ilgtspēju lielā mērā varētu ietekmēt darba aizsardzības pārvaldības uzlabošana, kas ļautu mazināt riskus un atvieglotu darbu visiem darba ņēmējiem, bet jo īpaši gados vecākiem darbiniekiem. Lai gan ir apzinātas ar vecumu saistītās izmaiņas un darba ietekme, kā arī šīs ietekmes mazināšanas veidi, joprojām jāturpina uzlabot darba aizsardzības pasākumu efektivitāti un jo īpaši attiecībā uz smagu darbu jāmeklē iespējas, kā nodrošināt, lai darbs būtu ilgtspējīgs visiem. Lai nodrošinātu darba ņēmēju veselības saglabāšanu līdz aiziešanai pensijā, ir ļoti svarīgi turpināt izpēti šajās jomās un pētīt darba mūža pagarināšanas sekas.

Papildu informācija

Ziņojums angļu valodā ir pieejams *EU-OSHA* tīmekļa vietnē: <https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-ageing-workforce-implications/view>

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2017. gads

© Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2017. gads

Reproducēšana ir atļauta, ja tiek norādīts avots.

Tulkojumu nodrošina Tulkošanas centrs (*CdT*, Luksemburga), pamatojoties uz angļu valodas oriģināla tekstu.

² Eurofound (2015), Sestais Eiropas darba apstākļu apsekojums: pirmie rezultāti.

