

Aktīvas novecošanas veicināšana darbavietā

Prof. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Jiveskiles [Jyväskylä] Universitātes Gerontoloģijas pētniecības centrs, Somijas Arodveselības institūts (1970.–2008. gads)*

1. Gados vecāku darba ņēmēju loma Eiropas Savienībā

Gados vecāku darba ņēmēju īpatsvars Eiropas Savienībā nākamajās dažās desmitgadēs palielināsies. Tendences attiecībā uz iedzīvotājiem darbības vecumā ES–27 valstīs liecina, ka no 2010. līdz 2030. gadam iedzīvotāju skaits vecuma grupā no 55 līdz 64 gadiem palielināsies par aptuveni 16,2 % (9,9 miljoniem). Visās pārējās vecuma grupās ir vērojama lejupejoša tendence, proti, no 5,4 % (40–54 gadu vecuma grupā) līdz 14,9 % (25–39 gadu vecuma grupā). Šo kraso demogrāfisko pārmaiņu iemesls ir ilgāks paredzamais mūža ilgums un zemāki auglības rādītāji. Sekas ir tādas, ka Eiropas darbaspēks būs vecāks nekā jebkad iepriekš. Daudzās valstīs gados vecāku darba ņēmēju īpatsvars būs 30 % vai vairāk no visiem iedzīvotājiem darbības vecumā.

Pašlaik gados vecāku (55–64 gadus vecu) darba ņēmēju nodarbinātības līmenis ES–27 valstīs ir mazāks nekā 50 %. Tikai 15 valstīs visā pasaulē gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmenis ir augstāks nekā 50 %. Vairāk nekā puse gados vecāku darba ņēmēju beidz darba attiecības pirms obligātā pensionēšanās vecuma dažādu iemeslu dēļ. Tāpēc, lai varētu nodrošināt finansējumu un atbalstu Eiropas pilsoņu ilgākai dzīvei, ir steidzami nepieciešamas labākas un ilgākas darba karjeras iespējas.

Eiropas gada aktīvai novecošanai, proti, 2012. gada, mērķis ir uzlabot Eiropas iedzīvotāju, jo īpaši vecāku cilvēku, dzīves kvalitāti un labklājību un veicināt paaudžu solidaritāti. Laba darba dzīve ir svarīgs izejas punkts aktīvas novecošanas veicināšanai. Tāpēc arodveselībai un darba drošībai ir ļoti svarīga nozīme aktīvas novecošanas nodrošināšanā ar labākas un ilgākas darba dzīves starpniecību. Labs darbs arī veicina sadarbību starp jauno, vidēja vecuma un vecāko paaudzi.

2. Daži fakti par novecošanu

Palielinoties vecumam, saasinās arī ilgtermiņa veselības problēmas un hroniskas slimības. Tāpēc apmēram 30 % vīriešu un sieviešu vecuma grupā no 50 līdz 64 gadiem ir nepieciešami steidzami pielāgojumi darbā viņu veselības problēmu dēļ, lai novērstu priekšlaicīgas pensionēšanās un darba nespējas riskus. Lielākās veselības problēmas rada balsta–kustību sistēmas darbības un garīgās veselības traucējumi. Pašlaik arī depresija ir viens no visbiežākajiem darba nespējas un priekšlaicīgas pensionēšanās iemesliem. Acīmredzama ir fiziskās darbības samazināšanās, palielinoties vecumam — pēc 30 gadu vecuma kardiorespiratorā spēja un muskuļu spēks samazinās par aptuveni 1–2 % gadā. Zemāka fiziskā spēja galvenokārt ir problēma darbos, kuros ir liela fiziskā darba slodze; pašlaik apmēram 30 % darbavietu Eiropā ir saistītas ar nepiemērotām darba pozām, smagu priekšmetu pārvietošanu vai atkārtotu darbību veikšanu. Tomēr jebkurā vecumā pastāv funkcionālās spējas un veselības stāvokļa plašas individuālas atšķirības. Lielākajai daļai gados vecāku darba ņēmēju var būt laba veselība un atbilstoša fiziskā spēja.

* Autora viedoklis ne vienmēr atspoguļo Aģentūras viedokli.

Aktīvas novecošanas veicināšana darbavietā

Lai gan, kļūstot vecākiem, mūsu veselība un fiziskā spēja pasliktinās, vairākas citas funkcijas līdz ar vecumu uzlabojas.

Kā vienu no novecošanas priekšrocībām var minēt garīgu izaugsmi. Piemēram, palielinoties vecumam, uzlabojas stratēģiskā domāšana, apķērība, takta izjūta, gudrība, spēja apsvērt, spēja racionalizēt, kontrole pār dzīvi, holistiskā uztvere un valodas prasmes. Gados vecāki darba ņēmēji arī vairāk nododas savam darbam, ir lojāli pret savu darba devēju un bieži vien retāk kavē darbu nekā darba ņēmēji citās vecuma grupās. Līdz ar vecumu uzlabojas arī darba pieredze un dzīves pārvaldība. Pētījumi ir pierādījuši, ka, novērtējot darba rezultātus darbavietā, darba pieredze kompensē dažu tādu būtiskāko izziņas procesu pavājināšanos, kā, piemēram, atmiņas funkcijas un psihomotorās prasmes.

Vecums un darba pieredze arī uzlabo gados vecāku darba ņēmēju vērtīgo sociālo kapitālu: i) palielinās profesionālā kompetence, netiešās zināšanas, sadarbības prasmes, ii) uzlabojas konstruktīvā izpratne par organizāciju un tās funkcijām, un iii) paplašinās saskarsme ar klientiem un tīkli, kā arī uzlabojas izpratne par pārmaiņām darbības vidē.

Gados vecāki darba ņēmēji var iemācīties daudz ko jaunu. Mācīšanās nav atkarīga no vecuma, taču mācīšanās process mainās līdz ar vecumu. Tāpēc ir svarīgi, lai gados vecākiem darba ņēmējiem būtu pieejama apmācība un vienlīdzīgas iespējas apgūt jaunas prasmes un pilnveidot savas profesionālās kompetences. Mūžizglītībā būtu jāizmanto pareizās mācīšanās stratēģijas un didaktika.

Rezumējot — novecošana gados vecākus darba ņēmējus daudzējādā ziņā padara labākus un stiprākus nekā iepriekš. Tāpēc svarīgs pozitīvs aktīvas novecošanas dzinējspēks ir aktīva iesaistīšanās darba dzīvē. Katrai paaudzei ir savas priekšrocības un trūkumi; būtu efektīvāk jāapzina un jāizmanto gados vecāku darba ņēmēju priekšrocības, lai viņi kļūtu par vērtību darbavietās.

3. Vecuma pārvaldība darbavietās

Vecuma pārvaldības (VP) definīcijā ir uzsvērts, ka “ikdienas pārvaldībā būtu jāņem vērā ar vecumu saistīti faktori, tostarp darba režīms un individuāli darba uzdevumi, lai ikviens neatkarīgi no vecuma justos spējīgs sasniegt [pats] savus un uzņēmuma mērķus”. Astoņi vecuma pārvaldības mērķi ir šādi:

1. labāka informētība par novecošanu;
2. taisnīga attieksme pret novecošanu;
3. VP kā darba vadītāju un uzraugu galvenais uzdevums un pienākums;
4. VP iekļaušana cilvēkresursu politikā;
5. darbības un produktivitātes veicināšana;
6. mūžizglītība;
7. vecumam labvēlīgs darba režīms un
8. droša un cieņpilna pāreja uz pensionēšanos.

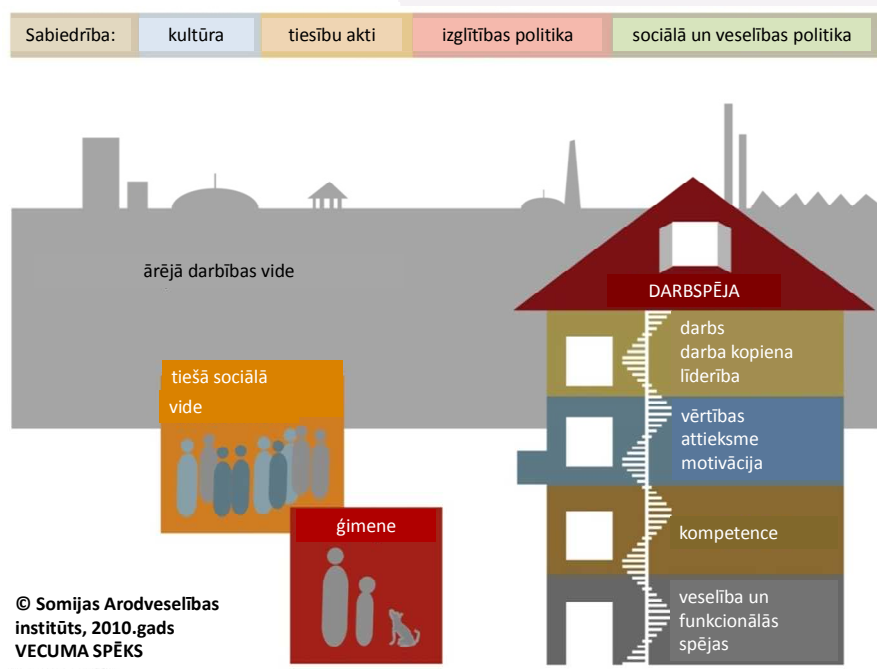
Eiropas darbavietās īstenotā vecuma pārvaldības prakse liecina, ka organizācijas risina ar novecošanu saistītus jautājumus vai nu “problēmrisināšanas” veidā, vai arī “proaktīvā” veidā. Nepietiekamā izpratne par novecošanas jautājumu ir iemesls, kāpēc organizācijas risina problēmas ar niecīgiem resursiem un samazinot darba prasības gados vecākiem darba ņēmējiem (problēmrisināšanas pieeja). Uzlabojot izpratni par novecošanu kā par problēmu vai iespēju, proaktīvi uzņēmumi ir sagatavojušies palielināt individuālus resursus un atbalstīt starppaaudžu mācīšanos. Optimālā variantā vecuma pārvaldībā izmanto dzīves gaitas pieeju un rada vienlīdzīgas iespējas visām paaudzēm.

Aktīvas novecošanas veicināšana darbavietā

4. Darbspēja

Plašā pētījumā par gados vecāku darba ņēmēju darbību ir identificēti galvenie faktori, kas ietekmē individuālu darbību. Pētījuma secinājumus var attēlot četrstāvu "darbības mājas" veidā (1. attēls). Trīs apakšējie mājas stāvi atspoguļo individuālus resursus: i) veselība un funkcionālās spējas, ii) kompetence iii) vērtības, attieksme un motivācija. Ceturtais stāvs attiecas uz iv) darba dzīvi. Darbība ir līdzsvars starp darbu un individuāliem resursiem; ja darba un individuālu resursu attiecība ir optimāla, darbība ir laba. Kāpnes starp stāviem nozīmē, ka visi mājas stāvi savstarpēji mijiedarbojas. Visciešākā mijiedarbība notiek starp stāviem "darbs" un "vērtības un attieksme" (3. un 4. stāvs). Mājas 3. stāvā iekļaujas darbā gūta pozitīva un negatīva pieredze, kam pēc tam tiek piešķirts vai nu pozitīvs, vai negatīvs svēruma. Mājas 3. stāvs atspoguļo darba ņēmēja subjektīvo izpratni par viņa darbu — viņa uzskatus un sajūtas attiecībā uz dažādiem faktoriem, kas saistīti ar viņa ikdienas darbu. Mājas 3. stāvā ir balkons, no kura darba ņēmējs var redzēt savai darbībai vistuvāko vidi: v) ģimeni un vi) apkārtni kopienā. Abi šie faktori ietekmē darba ņēmēja darbību katru dienu. Veselīgs dzīvesveids un hobbiji nostiprina veselību un funkcionālās spējas. Personīgie tīkli un cilvēku mijiedarbība ietekmē vērtības, attieksmi un motivāciju. Tāpēc divi virzītājspēki ārpus darbības ietekmē personas darbību, vai nu uzlabojot, vai pasliktinot līdzsvaru starp darbu un resursiem. Kopumā indivīda darbība ir atkarīga no sešiem faktoriem.

1. attēls. Darbspējas mājā-modelis, kas raksturo dažādos cilvēka darbspēju ietekmējošos faktorus. Darbspēja ir līdzsvars starp darbu un individuāliem resursiem. Papildu darbvietai šo līdzsvaru ietekmē arī ģimene un apkārtējā kopiena. Balstīts uz *Ilmarinen*, 2006. gads. Somijas Arodveselības institūts, Vecuma spēks, grafiskā dizaina autors *Milja Ahola*. *Lundell et al.* 2011. gads (somu valodā).



Organizāciju darbības videi ir tendence mainīties globalizācijas, jaunu tehnoloģiju, finanšu krīzes u. c. iemeslu dēļ. Tā rezultātā organizācijā veicamais darbs nepārtraukti attīstās. Vienlaicīgi mainās arī organizācijas cilvēkresursi, piemēram, darbaspēka novecošanas dēļ. Var rasties veselības problēmas, un vajadzība pilnveidot prasmes un kompetences var kļūt steidzamāka. Neparedzamā dinamika starp mājas stāviem sarežģī optimāla līdzsvara sasniegšanu starp darbu un individuāliem resursiem. Tāpēc mums ir jācenšas sasniegt vislabāko iespējamo līdzsvaru visā mūsu darba dzīves gaitā.

Aktīvas novecošanas veicināšana darbavietā

Mājas 3. stāvs atspoguļo un apkopo mūsu darba situāciju. Informācijas plūsma no dažādiem stāviem un dzinējspēkiem ārpus darba var viegli mainīt darba ņēmēja vērtības un attieksmi, kā arī viņa nodošanos darbam. Lēmums par to, vai turpināt strādāt organizācijā līdz pensionēšanās brīdim vai pat ilgāk, tiek pieņemts 3. stāvā. Jo pozitīvāks svērums tiek piešķirts 3. stāvam, jo lielāka iespējamība, ka darba ņēmējam būs laba darba dzīve un ilgāka karjera. Izšķirīgi pozitīvi rādītāji ir, piemēram, saņemtā cieņa, uzticēšanās darba devējam, darba uzraugu atbalsts un atgriezeniskā saite, taisnīga attieksme, nodošanās darbam. Pozitīvs 3. stāva svērums padara aktīvu novecošanu par realitāti.

5. Darbspēja un novecošana

Darbspēju var novērtēt pēc darbspējas indeksa (*Work Ability Index, WAI*) — subjektīva apsekojuma instrumenta, kas sastāv no septiņiem komponentiem. *WAI* vērtējums ir no 7 līdz 49 punktiem; jo tas ir augstāks, jo labāk. *WAI* vērtējumu klasificē kā “zemu”, “viduvēju”, “labu” un “izcilu”. *WAI* ir augsta paredzamā vērtība — no darba ņēmējiem vecumā no 45 līdz 57 gadiem, kuriem bija zems *WAI*, apmēram 60 % pēc 11 gadiem saņēma darba nespējas pensiju. *WAI* ir pārtulkots 26 valodās un tiek plaši izmantots dažādās kultūrās visā pasaulē.

Palielinoties vecumam, darbspējai ir tendence samazināties, lai gan 20–65 gadus vecu strādājošo iedzīvotāju vidējās vērtības joprojām ir klasificējamās vērtējuma kategorijās “labs” un “izcils”. Tomēr apmēram 30 % darba ņēmēju — vīriešu un sieviešu —, kas vecāki par 45 gadiem, *WAI* ir izteikti zemāks gan fiziskā darba strādnieku, gan pārvaldē strādājošo vidū. *WAI* novecošanas tendence atšķiras arī atkarībā no ekonomikas nozares. Darbspēja parasti ir zemāka lauksaimniecībā, kokrūpniecībā, metāla rūpniecībā un transporta nozarē, kā arī sociālo pakalpojumu nozarē un — dažās valstīs — skolotāju vidū. Vislabākais līdzsvars starp darbu un individuāliem resursiem ir konstatēts elektronikas un telekomunikāciju, banku darbības un apdrošināšanas nozarēs.

Darbspējas individuālās atšķirības palielinās līdz ar vecumu. Strādājošie iedzīvotāji, kas vecāki par 45 gadiem, ir ļoti neviendabīgi salīdzinājumā ar gados jaunākiem darba ņēmējiem. Apmēram 15–30 % no visiem 45 gadus vecajiem darba ņēmējiem *WAI* ir viduvējs vai zems. Viņiem ir risks zaudēt savu darbspēju, ja netiks veikti preventīvi un korektīvi pasākumi.

Darbspējas lejupējo tendenci, palielinoties vecumam, rada grūtības darbā notiekošās izmaiņas pielāgot individuālu resursu izmaiņām. Darba dzīve, šķiet, attīstās pati savā gaitā, kas ne vienmēr atbilst cilvēku normālu novecošanas procesu gaitai. Tāpēc 3. stāvam bieži vien tiek piešķirts negatīvs svērums, un vecāki darba ņēmēji uzskata, ka viņu darbspēja pasliktinās.

6. Darbspējas veicināšana

Darbspējas mājas modelis pierāda, ka pasākumiem, ko veic darbavietā, lai veicinātu darbspēju, ir jāaptver visi četri stāvi. Darba ņēmēji ir atbildīgāki par savu veselību un kompetenci, un darba devējam ir lielāka atbildība par darba organizāciju un kārtību. Tāpēc veicināšanas koncepcijas pamatā ir sadarbība starp darba devēju un darbinieku — šīs abas puses kopā var sasniegt labāku līdzsvaru darbavietā un uzlabot darbspēju. Daļēta atbildība par veicamajiem pasākumiem padarīs tos pieņemamākus un piemērotākus un radīs situāciju, kurā ieguvēji būs visi.

Veselības veicināšana (**1. stāvs**) aptver dažādus dzīvesveida ieradumus, tādus kā ēšanas, dzeršanas ieradumi, fiziskās aktivitātes, atpūta un miegs. Papildus veselīgam dzīvesveidam arī preventīviem un proaktīviem pasākumiem, ko veic arodveselības dienesti, kā arī efektīvai akūtu veselības traucējumu ārstēšanai ir svarīga nozīme labas veselības uzturēšanā visā dzīves gaitā, atrodoties darbā. Tāpēc arodveselības speciālistu kompetencē būtu jāiekļauj arī novecošanas un veselības jautājumi. Viņu izpratne par pielāgojumiem, kas jāveic darbā novecošanas izraisītu veselības un funkcionālo spēju izmaiņu dēļ, ir

Aktīvas novecošanas veicināšana darbavietā

vērtīgs resurss labākas darba vides radīšanā gados vecākiem darba ņēmējiem. Tā kā daudzas veselības problēmas ir saistītas ar darbu, darba radītie veselības apdraudējumi būtu jāidentificē un jānovērš darbavietā (4. stāvs). Ņemot vērā ciešo mijiedarbību starp veselību un darbu, ir vajadzīga aktīva sadarbība starp arodveselības un darba drošības speciālistiem, darba devējiem un darba ņēmējiem.

Profesionālās kompetences uzturēšanai ir nepieciešama nepārtraukta prasmju un kompetenču pilnveidošana (**2. stāvs**). Apmācība darbavietā apvienojumā ar dažādu veidu īpašiem darbinieku mācību kursiem sniedz gados vecākiem darba ņēmējiem iespēju nostiprināt viņu spējas. Tomēr būtu jāņem vērā izmaiņas gados vecāku darba ņēmēju mācīšanās procesā. Mācīšanas stratēģijas, mācīšanās apstākļi, attēlu izmantošana, atpūta un zināšanu apguves grafiki atšķiras starp gados jaunākiem un gados vecākiem darba ņēmējiem. Tomēr vissvarīgākā platforma mācību apguvei ir pats darbs un darbavietā. Mācīšanās darbavietā ir iespējama, ja darba saturs un pienākumi ir strukturēti tā, ka tie rada mācīšanās pieredzi. Pozitīva mācīšanās pieredze darbā visā karjeras laikā samazina to šķēršļu skaitu, kas liedz iemācīties kaut ko jaunu, un novērš negatīvu attieksmi pret mācīšanos. Svarīga ir arī darba uzrauga attieksme — ja viņam ir labvēlīga attieksme pret mūžizglītību un viņš atbalsta to, nodrošinot apmācību iespējas, ir likvidēts viens būtisks mācību šķērslis gados vecākiem darba ņēmējiem. Mācīšanās novecošanas laikā ir svarīgs aktīvas novecošanas veiksmes faktors.

Vērtības, attieksme un motivācija (**3. stāvs**) bieži vien nav tiešas intervences mērķis. Tie parasti tiek ietekmēti ne tik tieši. Tas nozīmē, ka darbības būtu jāvērs galvenokārt uz “darba” stāvu. Mājas 3. stāva iezīmes ietekmē vairāki pārvaldības un līderības prasmju uzlabojumi. Cilvēkiem ir jājūt, ka viņi tiek cienīti un ka viņi var uzticēties savam darba devējam. Viņi sagaida darba uzrauga atbalstu kritiskās un sarežģītās darba situācijās. Viņiem ir jāsaņem atgriezeniskā saite par to, vai darbs ir izdarīts labi, un arī jāamcās, kā uzlabot savus darba rezultātus. Dialogam starp darba uzraugu un darba ņēmējiem ir jābūt nepārtrauktam procesam, nevis vienreizējai gada novērtēšanas intervijai. Darba ņēmēji ievēro un augstu vērtē taisnīgu attieksmi un nekādu diskriminācijas nepieļaušanu vecuma dēļ. Pozitīvi svēta 3. stāva galvenie rādītāji ir individuāla iesaistīšanās darbā un nodošanās tam. Būtu arī jāmin, ka darba ņēmēji ir galu galā atbildīgi par savām vērtībām, attieksmi un citiem personīgiem faktoriem. Lai sasniegtu labāku, ilgtspējīgu līdzsvaru darba dzīvē, viņiem ir jāpilnveido sava attieksme pret darbu, saviem iekšējiem resursiem un ģimenes lietām. Šāds līdzsvars rada pozitīvu svērumu 3. stāvā.

“Darba stāvs” (**4. stāvs**) ir mājas vislielākais un smagākais stāvs. To veido darba vide (fiziskā, garīgā, sociālā), darba organizācija un darba režīms, darba laiks, darba kopiena un darba uzdevumi, kā arī pārvaldība. Svarīga loma ir darba vadītājiem un uzraugiem, jo viņiem ir pilnvaras noorganizēt darba procesus un individuālus darba uzdevumus. No viņiem ir atkarīgi visi lēmumi un izmaiņas darbā. Viņi ir arī atbildīgi par arodveselības un darba drošības jautājumiem, tostarp riska novērtējumiem. Riska novērtējumos būtu jāņem vērā lielās individuālās personāla funkcionālo spēju un veselības atšķirības, invaliditāte, dzimumu jautājumi u. c. Visu vecuma grupu darba ņēmēji un strādnieki ir pakļauti kaitīgai iedarbībai darbavietā. Tā kā darba pielāgošana spējām, prasmēm un veselības stāvoklim būtu jāveic kā nepārtraukts un dinamisks process, kas balstīts uz atbilstošu riska novērtējumu, darba pielāgošana gados vecāku darba ņēmēju veselības stāvoklim un vajadzībām nedrīkstētu radīt papildu slogu. Vecums ir tikai viens no darbaspēka daudzveidības aspektiem, bet ir jāuzlabo darba vadītāju un uzraugu izpratne par jautājumiem, kas saistīti ar veselību. Visas šīs ar vecumu saistītās darbības un uzlabojumus, kas vajadzīgi darbavietā, var apzīmēt ar jēdzienu “vecuma pārvaldība” (sk. 3. iedaļu).

Darbinieku darba stabilitātes, labklājības un produktivitātes nodrošināšanai svarīga ir individuālu darba uzdevumu pārstrukturēšana atbilstoši gados vecāka darba ņēmēja priekšrocībām, vajadzībām un spējām. Piemēram, kā vecumam labvēlīgus pasākumus var minēt fiziskās darba slodzes samazināšanu, īsu pārtraukumu ieviešanu darba procesos un veselības risku ņemšanu vērā, plānojot darbu maiņās un elastīgu darba režīmu. No otras puses, būtu jāizmanto gados vecāku darba ņēmēju priekšrocības (sk. 2. iedaļu). Visvieglākais veids, kā identificēt jaunas vajadzības un darba pārstrukturēšanas veidus, ir pavaicāt gados vecākiem darba ņēmējiem, kā viņi vēlētos mainīt un uzlabot savu darbu. Vēl viena

Aktīvas novecošanas veicināšana darbavietā

noderīga iespēja ir gados jaunāku un gados vecāku darba ņēmēju darba pienākumu apvienošana, izmantojot viņu atšķirīgās priekšrocības.

7. Ieguvumi, ko rada gados vecāku darba ņēmēju darbaspējas veicināšana

Paraugprakses piemēri pierāda, ka ieguvumi, ko sniedz ieguldījumi darbaspējas veicināšanā, atsvēr šādu ieguldījumu izmaksas. Cilvēki var turpināt strādāt produktīvi, uzlabojas darba gaisotne, palielinās produktivitāte, un samazinās ar vecumu saistītas problēmas. Rentabilitātes analīze liecina, ka peļņa no ieguldījumiem (*ROI*) var būt ļoti laba — pēc dažiem gadiem peļņa no EUR 1 ir EUR 3–5. Pozitīvās *ROI* pamatā ir zemāki slimības atvaļinājumu rādītāji, zemākas darbnespējas izmaksas un labāka produktivitāte.

8. Politikas jautājumi attiecībā uz gados vecākiem darba ņēmējiem

Lai veicinātu aktīvu novecošanu, nodrošinot vecākiem darba ņēmējiem ilgākas un labākas darba karjeras iespējas, ir nepieciešamas vairākas reformas:

1. attieksmes reforma, lai radītu taisnīgu un pienācīgu attieksmi pret gados vecākiem darba ņēmējiem;
2. pārvaldības reforma, lai apzinātu un izmantotu gados vecāku darba ņēmēju priekšrocības;
3. darba dzīves reforma, lai nodrošinātu vecumam labvēlīgu darba dzīvi visām paaudzēm;
4. pensiju reforma, kurā ņem vērā lielās individuālās atšķirības starp gados vecākiem darba ņēmējiem, nodrošinot pensionēšanās vecuma elastīgu diapazonu un finansiālu piemaksu par ilgāku strādāšanu;
5. organizācijas reforma, lai uzlabotu sadarbību starp dažādām ieinteresētajām personām un dalībniekiem, kas ietekmē labāku un ilgāku darba dzīvi, un
6. veselības aprūpes pakalpojumu reforma, lai nostiprinātu proaktīvus un preventīvus arodveselības aprūpes pakalpojumus.

No politikas viedokļa ir ļoti svarīgi vispirms īstenot pozitīvās reformas, bet vēlāk — negatīvās. Pozitīvās reformas nozīmē, ka darba dzīve vispirms ir jāattīsta tā, lai cilvēki varētu strādāt un strādātu ilgāk. To var sasniegt, izmantojot darbaspējas modeļa vispusīgu veicināšanu attiecībā uz visām paaudzēm. Pēc tam var paaugstināt pensionēšanās vecumu un samazināt priekšlaicīgas pensionēšanās iespējas.

Ir steidzami vajadzīgi inovatīvi modeļi indivīdu darba dzīves paildzināšanai un viņu faktiskā pensionēšanās vecuma paaugstināšanai. Daži paraugprakses piemēri liecina, ka vairāk no darba brīvā laika atvēlēšana darba ņēmējiem vai darba slodzes samazināšana, palielinoties vecumam, palielina faktisko pensionēšanās vecumu par apmēram trīs gadiem. Viens ražošanas uzņēmums ieviesa "Age Master" shēmu, piedāvājot papildu brīvdienas darbiniekiem, kas ir vecāki par 58 gadiem. Tādējādi viņiem bija vairāk laika atpūtai pēc tam, kad viņi bija veikuši precīzu un grūtu manuālu darbu, kas ietvēra durvju slēdžu izgatavošanu. Apmaksāto brīvdienu skaits palielinājās no 6 (58 gadi) līdz 14 (63 gadi). "Age Master" shēmā iesaistītie darba ņēmēji varēja un vēlējās strādāt apmēram trīs gadus ilgāk nekā iepriekš un pensionēties 63 gadu vecumā. Kāds enerģētikas uzņēmums ieviesa "80–90–100" programmu, kas ļāva saīsināt darbinieku darba laiku par 20 %, samazinot viņu algas attiecīgi par 10 %, bet pensiju pabalstus saglabājot 100 % apjomā. Šo iespēju izmantoja apmēram 25 % darbinieku. Faktiskais pensionēšanās vecums paaugstinājās par apmēram 3 gadiem līdz 64 gadiem.

Aktīvas novecošanas veicināšana darbavietā

Šie inovatīvie piemēri pierāda, ka gados vecāki cilvēki spēj un vēlas strādāt ilgāk, ja viņi var labāk tikt galā darba slodzi vai darba laiku. Darba devēji un darbinieki bija apmierināti ar jaunajiem modeļiem.

9. Gados vecāki darba ņēmēji kā vērtība darba dzīvē un sabiedrībā

Gados vecāki darba ņēmēji ir svarīga daļa no darbaspēka mūsdienu sabiedrībā, un nākamajās desmitgadēs viņu skaits palielināsies. Gados vecākiem darba ņēmējiem ir atšķirīgas prasmes un kompetences salīdzinājumā ar citām paaudzēm. Bez viņu piedalīšanās darba dzīvē radīsies profesionālo, strukturālo un tīklu veidošanas spēju trūkumus. Svarīga ir arī viņu netiešo ("klusu") zināšanu nodošana jaunākajām paaudzēm. Vispēcīgākā kompetenču kombinācija darbavietā ir balstīta uz dažādu paaudžu atšķirīgajām priekšrocībām.

Gados vecāku darba ņēmēju labāka veselība un paredzamais mūža ilgums palielina viņu iespējas veicināt vecumam labvēlīgu sabiedrību. Tomēr laba darba dzīve ir svarīgs priekšnosacījums, lai gados vecāki darba ņēmēji joprojām būtu aktīvi un nodrošinātu sabiedrībai ieguvumu no viņu priekšrocībām, un talantiem. Tādējādi viņi aktīvi piedalās tādas ilgtspējīgas un gādīgas sabiedrības veidošanā, kurā pastāv paaudžu solidaritāte.

Produktīva darba dzīve ir arī svarīga platforma aktīvai novecošanai. Apmierinātība ar darbu var palīdzēt cilvēkiem izvairīties no slimībām un fiziskās vai garīgās veselības traucējumiem, nodrošināt labu izzināšanu un fizisko spēju un veicināt pozitīvu un aktīvu attieksmi pret dzīvi. Darba dzīves kvalitātei ir liela ietekme uz visiem darbiniekiem, jo mēs lielu daļu no sava laika pavadām darbā. Neseno horizontālo pētījumu secinājumi liecina, ka darbaspēja pirms pensionēšanās vēlāk vecuma grupā no 73 līdz 85 gadiem nosaka ikdienas dzīves neatkarību. Jo labāka darbaspēja pirms pensionēšanās, jo labāka dzīves kvalitāte pēc tās. Tāpēc ieguldījumi aktīvā novecošanā ir jānodrošina darba gados. Ieguldījumi arodveselībā un darba drošībā darbavietās ir arī ieguldījumi atlikušajā mūsu dzīves daļā.

Papildu literatūra

Eurofound resource pack 'Living longer, working better - active ageing in Europe' (Ilgāka dzīve, labāks darbs — aktīva novecošana Eiropā)

<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.* (Darbspējas aspekti. 2000. gada Veselības apsekojuma rezultāti) 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' (Darbspēja — visaptveroša koncepcija arodveselības pētniecībai un profilaksei. Ievadraksts), *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* (Virzība uz ilgāku darba dzīvi. Novecošana un darba dzīves kvalitāte Eiropas Savienībā), Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, 2006.

Ilmarinen, J. 'Aging and Work: An International Perspective' (Novecošana un darbs — starptautiska perspektīva), 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* (Vecuma pārvaldība dzīves gaitā), Tampere University Press, Tampere 2011.

Rowe, J., Kahn, R. *Successful aging* (Veiksmīga novecošana), A Dell Trade Paperback, New York 1998.

Aktīvas novecošanas veicināšana darbavietā

Taylor, P. (ed.) *Ageing Labour Forces: Promises and Prospects* (Novecojošs darbaspēks — solījumi un izredzes), Edward Elgar, 2008.

Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E., Ilmarinen, J. 'Promotion of work ability, the quality of work and retirement' (Darbspējas veicināšana, darba kvalitāte un pensionēšanās), *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 work ability trajectories' (28 gadu uzraudzības pētījums par fiziskās un garīgās darba slodzes atšķirībām pusmūžā atbilstoši darbspējas virzieniem), *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' (Darbspēja pusmūžā nosaka darba nespēju dzīves nogalē — 28 gadu perspektīvas uzraudzības pētījums), *Canadian Medical Association Journal* 2011. DOI:10.1503/cmaj.100713.

Wallin, M., Hussi, T. 'Best practices in Age Management – evaluation of organisation cases' (Vecuma pārvaldības paraugprakse — organizāciju gadījumu novērtējums), *Final report of research project* (2011), Pdf-version downloadable at: <http://www.tsr.fi/database>.