

Galutinė bendrosios analizės ataskaita „Saugesnis ir sveikesnis darbas bet kokiame amžiuje“

Europos Parlamento iniciuotas ir Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros (EU-OSHA) administruotas trimetis bandomasis projektas „Saugesnis ir sveikesnis darbas bet kokiame amžiuje“ buvo sutelktas į darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) iššūkius, susijusius su Europos darbo jėgos senėjimu. Projekto tikslai buvo tokie:

1. gerinti žinias apie esamą politiką ir iniciatyvas darbo jėgos senėjimo srityje ir apie tai, kaip jos įgyvendinamos 28 valstybėse narėse ir keturiose Europos laisvosios prekybos asociacijos šalyse;
2. užtikrinti patikimą informaciją ir analizę, kuria būtų galima pasinaudoti formuojant politiką DSS srityje, įskaitant reabilitacijos ir grįžimo į darbą aspektus;
3. lengvinti gerosios patirties mainus.

Šiame informaciniame biuletenyje pateikiama ankstesnių analizės ataskaitų rezultatų santrauka¹.

Bendrosios aplinkybės

Nuo XX a. septintojo dešimtmečio tikėtina gyvenimo trukmė visoje Europoje didėja, o gimstamumas išlieka mažas. Dėl to Europos visuomenė senėja ir skaičiuojama, kad 2040 m. vyresni nei 65 metų amžiaus žmonės sudarys beveik 27 proc. gyventojų². Atitinkamai senėja ir Europos darbo jėga, o vyresnio amžiaus (55–64 metų) darbuotojų dalis didėja.

Nors tikėtina gyvenimo trukmė didėja, papildomi gyvenimo metai nebūtinai reiškia, kad žmonės bus geros sveikatos, nes vyresnio amžiaus žmonėms kyla didesnis pavojus susirgti lėtinėmis ligomis, tokiais kaip vėžys, raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai, širdies ir kraujagyslių ligos, diabetas, depresija ir pan.

Darbo jėgos senėjimo padariniai

Visuomenės ir darbo jėgos senėjimas turės įtakos socialinėms ir ekonominėms sistemoms, nes kils pavojus pensijų sistemų tvarumui ir didės išlaidos sveikatos priežiūrai.

Daugelis valstybių narių didina oficialų pensinį amžių, tačiau ilgėjant profesiniam gyvenimui kyla tam tikrų iššūkių:

- amžiaus įvairovė darbe, atsižvelgiant į tai, kad vyresnio amžiaus žmonių dalis didėja;
- ilgesnis, kaupiamasis kenksmingų rizikos veiksnių darbo vietoje poveikis;
- didesnis lėtinių ligų paplitimas tarp darbuotojų.

Profesinio gyvenimo ilginimas suteikia galimybių pagerinti darbo sąlygas visiems dirbantiesiems, diegiant įvairias priemones, kaip antai:

- geras DSS valdymas, apimantis rizikos prevenciją ir darbo vietų pritaikymą, gali padėti užkirsti kelią lėtinėms ligoms ir negaliai;
- žmogiškųjų išteklių valdymas, kurį taikant ypatingas dėmesys skiriamas amžiaus valdymui;
- rizikos vertinimas atsižvelgiant į amžių;
- DSS ir sveikatos darbe puoselėjimo integravimas;
- darbo sąlygos, pritaikytos prie darbuotojų poreikių;
- reabilitacijos ir grįžimo į darbą sistemų diegimas, siekiant išvengti ilgalaikio nedarbingumo dėl ligos ir užkirsti kelią ankstyvam pasitraukimui iš darbo rinkos;
- profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą struktūrų kūrimas.

Esamos politikos sistemos

Per pastaruosius 20 metų Europos šalyse, siekiamos atsakyti į darbo jėgos senėjimo iššūkius, įdiegę įvairias politikos strategijas, programas ir iniciatyvas užimtumo, visuomenės sveikatos, socialinio teisingumo, socialinės politikos ir profesinio švietimo srityse. Dauguma vyriausybių įdiegė socialines ir ekonomines priemones, tokias kaip pensijų sistemos reformos, įskaitant oficialaus pensinio amžiaus didinimą ir galimybių į pensiją išeiti anksčiau mažinimą.

Įgyvendinant EU-OSHA projektą nustatyta keletas valstybių narių, kurios sukūrė integruotas politikos sistemas, į kurias įtrauktos skirtingų politikos sričių priemonės, siekiant visiems darbuotojams sukurti sveiką darbo aplinką ir išsaugoti jų darbingumą ir įsidarbinamumą visą gyvenimą.

Formuojamai politikai svarbios išvados

Nacionalinėms vyriausybėms tenka labai svarbus vaidmuo kuriant aplinką, kuri būtų palanki amžiaus valdymui ir vyresnių žmonių aktyvumui bei sveikatai. Visuomenės ir darbo jėgos senėjimas yra skirtingoms politikos sritims svarbus klausimas, o su tuo susijusius iššūkius galima tinkamai priimti, jei vyresnių žmonių aktyvumo principas bus integruotas į visas atitinkamas politikos sritis. Tai apima tokius dalykus kaip:

- lanksti išėjimo į pensiją politika;
- lygių galimybių darbe skatinimas;
- suaugusiųjų švietimo, profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą galimybių gausinimas;
- profesinės reabilitacijos ir grįžimo į darbą paramos sistemų ir paslaugų kūrimas;
- darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros skatinimas;
- profesinės sveikatos priežiūros gerinimas ir vyresnių nei 45 metų amžiaus darbuotojų reguliarių sveikatos tyrimų diegimas, siekiant užtikrinti ankstyvą intervenciją;
- pastangos sumažinti su sveikatos būkle susijusių nelygybę, su kuria susiduriama problemiškausiose sektoriuose ir profesijose;
- profesinės sveikatos priežiūros darbuotojų, darbo inspektorių ir DSS ekspertų mokymas senėjimo ir darbo klausimais;

¹ <https://osha.europa.eu/en/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>

² Eurostatas, „Population projections, main scenario — Population on 1 January by sex and single year age“ („Gyventojų skaičiaus prognozės, pagrindinis scenarijus. Gyventojų skaičius sausio 1 d. pagal lytį ir gimimo metus“) [proj_13npps], paskutinį kartą atnaujinta 2014 m. balandžio 1 d. Pasisiųta 2014 m. birželio 17 d. iš <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>.

- švietimo sveikatos klausimais ir sveikatos ugdymo veiklos gerinimas, siekiant sutelkti dėmesį į prevencinius veiksmus;
- kartų solidarumo skatinimas ir pastangos keisti požiūrį į vyresnius žmones.

Reabilitacija ir grįžimas į darbą

Tarnyboms, užtikrinančioms profesinės reabilitacijos ir grįžimo į darbą sistemų taikymą, po nelaimingų atsitikimų ir ilgalaikio nedarbingumo dėl ligos tenka svarbus vaidmuo padedant darbuotojams atsigausti ir išsaugoti darbingumą. Reabilitacijos ir grįžimo į darbą sistemos yra būtina bet kokios strategijos, kuria siekiama išlaikyti darbingumą bei įsadarbinamumą ir pailginti profesinį gyvenimą, dalis.

Visos valstybės narės teikia kokią nors reabilitacinę paramą žmonėms su pripažinta negalia, daugelyje šalių galioja bendrosios darbo vietos pritaikymo nuostatos, o kai kuriose šalyse darbdaviai įpareigojami aktyviau dalyvauti grąžinant darbuotojus į darbą po nedarbingumo dėl ligos laikotarpio.

Keliose šalyse yra sukurtos visapusiškos politikos ir teisinės sistemos, kurių pagrindinis tikslas – išsaugoti žmones darbe. Tokios sistemos yra pagrįstos keliais bendrais principais, įskaitant pritaikymo prie individualių poreikių požiūrį, ankstyvą intervenciją ir tarpdisciplinines priemones, įtraukias sistemas, kurios taikomos visiems darbuotojams ir atsižvelgiant į konkrečius atvejus.

Formuojamai politikai svarbios išvados reabilitacijos ir grįžimo į darbą srityje

- Sistemos aprėptis turėtų būti plati, apimanti visus darbuotojus.
- Reabilitacijos ir grįžimo į darbą sistemos turėtų būti įtrauktos į integruotą tvaraus profesinio gyvenimo politikos sistemą, kurią taikant būtina koordinuoti skirtingas politikos sritis.
- Taikant koordinuotas sistemas, būtini skirtingų veikėjų suderinti veiksmai sisteminiu ir darbo vietų lygmeniu.
- Biudžeto sudarymas bendromis pastangomis galėtų padėti padidinti efektyvų išteklių naudojimą sistemos lygmeniu.
- Siekiant paskatinti labai mažas ir mažąsias įmones kurti individualius reintegracijos planus ir pritaikyti darbo vietas, joms būtina teikti techninę ir finansinę paramą.

Priemonės darbe. Skatinamieji ir sėkmės veiksniai

Įgyvendinant projektą apžvelgta keletas konkrečių atvejų tyrimų, siekiant nustatyti priemonių ir programų, kurios įgyvendinamos darbo jėgos senėjimo srityje, galimus skatinamuosius ir sėkmės veiksnius. Nors šių rezultatų negalima apibendrinti dėl riboto konkrečių atvejų tyrimų skaičiaus, tam tikros bendros tendencijos išryškėjo.

Įmonių lygmeniu inicijuoti programas ar priemones skatina susirūpinimas dėl neatvykimo į darbą problemos, tai yra nedarbingumo dėl ligos ar ankstyvo išėjimo į pensiją išlaidos, sveikatos problemų turinčių ir lėtinėmis ligomis sergančių darbuotojų skaičiaus didėjimas, siekis neprarasti vyresnių darbuotojų patirties; žinių perdavimo užtikrinimas, kvalifikuotos darbo jėgos stoka, poreikis išsaugoti darbuotojų darbo našumą, sveikatą bei gerovę ir gerinti organizacijos įvaidį.

Išorės veiksniai, kurie skatina imtis veiksmų, yra nacionalinė politika bei teisės aktai ir vyriausybinių ir tarpdisciplininių organizacijų teikiama finansinė ir techninė parama.

<http://osha.europa.eu>

Nustatyta, kad, norint skatinti tvarų profesinį gyvenimą, svarbiausios priemonės, kurių reikia imtis darbe, yra tokios:

- visą gyvenimą aprėpiančio požiūrio taikymas, siekiant užkirsti kelią ligoms nuo pradinių karjeros etapų;
- holistinio požiūrio taikymas, kai atsižvelgiama į veiksnius, kurie nesusiję su DSS, tačiau turi įtakos DSS;
- sveikatos skatinimo priemonių darbo vietose įgyvendinimas;
- rizikos vertinimas atsižvelgiant į amžiaus / įvairovės ir lyčių aspektus;
- žmogiškųjų išteklių politika, kurią taikant remiamas DSS valdymas (lankščios darbo valandos, mokymas ir kvalifikacijos kėlimas);
- grįžimo į darbą paramos užtikrinimas ir darbo vietų pritaikymas;
- vadovavimo ir lyderystės skatinimas;
- socialinio dialogo ir (arba) darbuotojų dalyvavimo skatinimas.

Finansinių ir žmogiškųjų išteklių, būtinų su darbo jėgos senėjimu susijusiems klausimams spręsti, stoka dažniau būdinga mažoms įmonėms. Labai mažose ir mažosiose įmonėse atitinkamos priemonės dažnai yra atsitiktinės, taikomos reaguojant į iškilusį klausimą ir neformalios; jos nėra pagrįstos aiškia DSS politika. Politikos priemonėse reikėtų atsižvelgti į konkrečius labai mažų ir mažųjų įmonių poreikius ir numatyti galimybes juos patenkinti, įvertinant specifinius tokioms įmonėms kylančius sunkumus.

DSS sistemoms taikomi išankstiniai reikalavimai, būtini norint valdyti darbo jėgos senėjimą

Atsižvelgiant į projekto išvadas, darnaus darbo DSS sistemoms taikytini keli išankstiniai reikalavimai. Be kita ko, tai:

- geresnė prevencija visiems, siekiant užtikrinti, kad darbuotojai neišeitų iš darbo dėl sveikatos, taip pat išsaugotų ir didintų savo darbingumą;
- įvairaus amžiaus darbo jėgai skirtos priemonės, pagrįstos rizikos vertinimu, kurį vykdant atsižvelgiama į įvairovę;
- holistinis požiūris į prevenciją ir gerovės darbe skatinimą, DSS susiejant su kitomis sritimis;
- parama bendrovėms, visų pirma labai mažoms ir mažosioms įmonėms;
- socialinis dialogas visais lygmenimis;
- integruota politika, apimanti įvairias politikos sritis, DSS, užimtumą, visuomenės sveikatą, švietimą ir ekonomikos bei socialinius reikalus.

Formuojant veiksmingą tvaraus profesinio gyvenimo politiką, kuri yra būtina siekiant užtikrinti ilgesnį profesinį gyvenimą, aukštesnį užimtumo lygį ir geresnę visų darbuotojų sveikatą, būtina formuoti tarpsektorinę politiką ir daugiadisciplines sistemas bei struktūras, koordinuoti dalyvaujančių subjektų veiklą ir kurti paramos schemas.

Papildoma informacija

Ataskaita anglų kalba paskelbta EU-OSHA interneto svetainėje adresu <https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view>

Liuksemburgas, Europos Sąjungos leidinių biuras, 2017 m.

© Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2017 m.

Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.