

Drošāks un veselīgāks darbs jebkurā vecumā — galīgais vispārējās analīzes ziņojums

Trīs gadu pilotprojektu “Drošāks un veselīgāks darbs jebkurā vecumā” par darba aizsardzības problēmām, ko rada Eiropas darbaspēka novecošana, ierosināja Eiropas Parlaments un vadīja Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA). Projekta mērķi bija šādi:

1. uzlabot zināšanas par pastāvošo politiku un iniciatīvām ar darbaspēka novecošanu saistīto problēmu risināšanai un to īstenošanu 28 dalībvalstīs un četrās Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācijas valstīs;
2. sniegt ticamu informāciju un analīzi politikas izstrādei darba aizsardzības jomā, ietverot rehabilitāciju un atgriešanos darbā;
3. veicināt labas prakses apmaiņu.

Šajā informācijas lapā ir sniegts kopsavilkums par iepriekšējo analīzes ziņojumu konstatējumiem¹.

Situācijas raksturojums

Kopš 20. gadsimta 60. gadiem paredzamais mūža ilgums visā Eiropā ir palielinājies, bet dzimstības līmenis ir palicis zems. Sekas tam ir iedzīvotāju novecošana, un paredzams, ka līdz 2040. gadam gandrīz 27 % Eiropas iedzīvotāju būs vecāki par 65 gadiem². Ir likumsakarīgi, ka noveco arī Eiropas darbaspēks un palielinās gados vecāku (55-64 gadus vecu) darba ņēmēju īpatsvars.

Lai gan paredzamais mūža ilgums palielinās, papildu gadi ne vienmēr ir veselīgas dzīves gadi, jo līdz ar vecumu pieaug saslimstība ar hroniskām slimībām, piemēram, ar vēzi, balsta un kustību aparāta slimībām, sirds-asinsvadu slimībām, diabētu, depresiju utt.

Darbaspēka novecošanas ietekme

Vecāki iedzīvotāji un darbaspēka novecošana ietekmēs sociālekonomiskās sistēmas, apdraudot pensiju sistēmas un palielinot veselības aprūpes izmaksas.

Daudzas dalībvalstīs paaugstina oficiālo pensijas vecumu, tomēr darba mūža pagarināšana arī rada problēmas:

- darba ņēmēju vidū palielinoties vecāku cilvēku īpatsvaram, veidojas vecuma ziņā daudzveidīgs darbaspēks;
- ilgstošāka un kumulatīva darba vides radīto apdraudējumu un risku iedarbība;
- paaugstināta hronisku veselības traucējumu izplatība darbinieku vidū.

Darba mūža pagarināšana paver iespējas uzlabot ikviena darba ņēmēja darba apstākļus, izmantojot šādus pasākumus:

- hroniskas slimības un invaliditāti var novērst laba darba aizsardzības pārvaldība, kas ietver riska novēršanu un darba vietas pielāgojumus;
- cilvēkresursu pārvaldība, pievēršot īpašu uzmanību vecuma pārvaldībai;
- riska novērtējums, ņemot vērā vecumu;
- darba aizsardzības un veselības veicināšanas darbavietā integrēšana;
- darbinieku vajadzībām pielāgojami darba apstākļi;
- rehabilitācijas un atgriešanās darbā sistēmu ieviešana, lai izvairītos no ilgstošas darba kavēšanas slimības dēļ un novērstu priekšlaicīgu aiziešanu no darba tirgus;
- arodmācību un mūžizglītības struktūru nodrošināšana.

Pastāvošās politikas sistēmas

Pēdējo 20 gadu laikā Eiropas valstīs ir pieņemtas dažādas politikas, programmas un iniciatīvas nodarbinātības, sabiedrības veselības, sociālā taisnīguma, sociālās politikas un profesionālās izglītības jomā, lai risinātu ar darbaspēka novecošanu saistītās problēmas. Valdības pārsvarā ir ieviesušas sociālekonomiskus pasākumus, piemēram, pensiju sistēmu reformas, tostarp paaugstinājušas oficiālo pensijas vecumu un ierobežējušas priekšlaicīgas pensionēšanās iespējas.

EU-OSHA īstenotajā projektā ir apzinātas vairākas dalībvalstīs, kas ir izveidojušas integrētas politikas sistēmas, apvienojot dažādu politikas jomu pasākumus ar mērķi radīt veselīgu darba vidi ikvienam darbiniekam un saglabāt darbaspēju un nodarbināmību visā dzīves gājumā.

Politiski svarīgi konstatējumi

Valstu valdībām ir svarīga loma, veidojot vidi, kas ir labvēlīga vecuma pārvaldībai un aktīvām un veselīgām vecumdienām. Iedzīvotāju un darbaspēka novecošana ir jautājums, kas skar vairākas politikas jomas, tāpēc problēmas var efektīvi risināt, integrējot aktīvu vecumdienu koncepciju visās attiecīgajās politikas jomās. Tas nozīmē:

- ievērot elastīgu pensionēšanās politiku;
- veicināt vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātību;
- uzlabot piekļu pieaugušo izglītībai, arodmācībām un mūžizglītībai;
- veidot sistēmas un pakalpojumus profesionālās rehabilitācijas un atgriešanās darbā atbalstam;
- veicināt darba un privātās dzīves līdzsvaru;
- stiprināt arodiveselības aprūpi un ieviest periodiskas veselības pārbaudes darbiniekiem, kas vecāki par 45 gadiem, lai varētu veikt agrīnas iejaukšanās pasākumus;
- veltīt pastiprinātu uzmanību nevienlīdzības mazināšanai veselības aprūpes jomā problemātiskākajās nozarēs un profesijās;
- apmācīt arodiveselības aprūpes personālu, darba inspektoros un darba aizsardzības speciālistus ar novecošanu un darbu saistītos jautājumus;

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

² Eurostat, “Iedzīvotāju skaita prognozes, galvenais scenārijs — iedzīvotāju skaits 1. janvārī sadalījumā pēc dzimuma un vecuma (ar viena gada intervālu)” [proj_13npms], dati pēdējo reizi atjaunināti 2014. gada 1. aprīlī. Informācija izgūta 2014. gada 17. jūnijā no: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>.

- stiprināt veselības izglītību un veselības veicināšanu, lai pārceltu uzsvāru un preventīvām darbībām;
- veicināt paaudžu solidaritāti un censties mainīt attieksmi pret vecākiem cilvēkiem.

Rehabilitācija un atgriešanās darbā

Pēc nelaimes gadījumiem un ilgstošas darba kavēšanas slimības dēļ profesionālās rehabilitācijas pakalpojumiem un atgriešanās darbā sistēmām ir nozīmīga loma, palīdzot darbiniekiem atgūt veselību un saglabāt darbaspēju. Rehabilitācijas pakalpojumi un atgriešanās darbā sistēmas ir neatņemama daļa ikvienā stratēģijā ar mērķi saglabāt darbaspēju un nodarbināmību un pagarināt darba mūžu.

Vīsas dalībvalstis nodrošina zināmu rehabilitācijas atbalstu cilvēkiem ar atzītu invaliditāti, daudzas valstis ir pieņēmušas vispārējus noteikumus par darba vietas pielāgojumiem un vairākas valstis ir paplašinājušas darba devēju pienākumus attiecībā uz darbinieku reintegrāciju pēc darba kavējuma slimības dēļ.

Dažas valstis ir izstrādājušas visaptverošu politiku un tiesisko regulējumu, kura galvenais mērķis ir paturēt cilvēkus darbā. Tā pamatā ir vairāki kopīgi principi, tostarp darbinieku individuālajām vajadzībām pielāgota pieeja, agrīnas iejaukšanās un starpdisciplīnu pasākumi, iekļaujošas sistēmas, kas aptver visus darbiniekus, un gadījumu pārvaldības pieeja.

Politiski svarīgi konstatējumi rehabilitācijas un atgriešanās darbā jomā

- Sistēmas tvērumam būtu jābūt plašam, aptverot visus darba ņēmējus.
- Rehabilitācijas un atgriešanās darbā sistēmām būtu jābūt daļai no integrētas politikas sistēmas ilgspējīga darba mūža nodrošināšanai, kas nozīmē, ka ir vajadzīga koordinācija starp politikas jomām.
- Koordinētas sistēmas prasa dažādu dalībnieku vienlaicīgu rīcību sistēmu un darbavietu līmenī.
- Resursu efektivitāti sistēmu līmenī varētu paaugstināt saskaņota budžeta izstrāde.
- Lai veicinātu rīcību, jāsniedz finansiāls un tehnisks atbalsts mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem, palīdzot izstrādāt individuālus reintegrācijas plānus un ieviest darba vietas pielāgojumus.

Pasākumi darbavietā — virzītājspēki un panākumu faktori

Projektā ir aplūkota vairāku gadījumu izpēte, lai noteiktu ar darbaspēka novecošanu saistīto problēmu risināšanai ieviesto pasākumu un programmu iespējamus virzītājspēkus un panākumu faktorus. Lai gan šos konstatējumus nav iespējams vispārināt, jo gadījumu izpēte ir ierobežota, tomēr var minēt dažas vispārējās tendences.

Faktori, kas ir pasākumu un programmu ieviešanas virzītājspēki uzņēmumu līmenī, ir bažas par darba kavējumiem, t. i., ar darba kavēšanu slimības dēļ un priekšlaicīgu pensionēšanos saistītās izmaksas, vairāk darbinieku ar veselības problēmām un hroniskām slimībām, nevēlēšanās zaudēt vecāku darbinieku zināšanas, zināšanu pārnese, kvalificētu darbinieku trūkums, produktivitātes saglabāšana, darbinieku veselība un labklājība un uzņēmuma tēla uzlabošana.

Virzītājspēki ārpus organizācijas ietver valsts politiku un tiesību aktus un valdības un starpdisciplīnu organizāciju finansiālā un tehniskā atbalsta nodrošinājumu.

Par ilgspējīga darba mūža veicināšanai būtiskiem ir uzskatāmi šādi darbavietas līmeņa pasākumi:

- dzīves gājuma pieejas izmantošana, lai jau karjeras sākumā novērstu veselības problēmas;
- holistiskas pieejas izmantošana, ņemot vērā ārpus darba aizsardzības esošos faktorus, kas ietekmē darba aizsardzību;
- pasākumu īstenošana veselības veicināšanai darbavietā;
- riska novērtējuma veikšana, ņemot vērā darbinieku vecumu/daudzveidību, un pievēršanās dzimumu līdztiesības jautājumiem;
- tādas cilvēkresursu politikas pieņemšana, kas atbalsta darba aizsardzības pārvaldību (elastīgs darba laiks, apmācība un prasmju attīstība);
- ar atgriešanos darbā saistīta atbalsta un darba vietas pielāgojumu nodrošināšana;
- pārvaldības un vadības nodrošināšana;
- sociālā dialoga / darbinieku līdzdalības veicināšana.

Ar darbaspēka novecošanu saistīto problēmu risināšanai vajadzīgo finanšu resursu un cilvēkresursu trūkumu biežāk izjūt mazie uzņēmumi. Pasākumi, ko veic mikrouzņēmumi un mazie uzņēmumi, bieži ir *ad hoc*, reaktīvi un neformāli, nevis izrietoši no skaidras darba aizsardzības politikas. Politikas pasākumiem būtu jāņem vērā un jārisina mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu konkrētās vajadzības, ievērojot īpašās grūtības, ar kādām šie uzņēmumi saskaras.

Priekšnosacījumi, lai darba aizsardzības sistēmas spētu pārvaldīt darbaspēka novecošanu

Projekta konstatējumi ļauj secināt, ka ir vajadzīgi vairāki priekšnosacījumi, lai darba aizsardzības sistēmas spētu nodrošinātu ilgspējīgu darbu. Tie ir šādi:

- pilnveidoti un visus darbiniekus aptveroši riska novēršanas pasākumi, lai nodrošinātu, ka darbinieki nepamet darba tirgu veselības problēmu dēļ un saglabā un uzlabo darbaspēju;
- daudzveidīgam darbaspēkam paredzēti īpaši pasākumi saskaņā ar riska novērtējumiem, ņemot vērā daudzveidību;
- holistiska pieeja riska novēršanai un optimālu darba apstākļu veicināšanai, sasaistot darba aizsardzību ar citām jomām;
- atbalsts uzņēmumiem, jo īpaši mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem;
- visu līmeņu sociālais dialogs;
- integrēta politika, aptverot dažādas politikas jomas, darba aizsardzību, nodarbinātību, sabiedrības veselību, izglītību un ekonomikas un sociālās lietas.

Lai politika būtu efektīva un nodrošinātu ilgspējīgu darba mūžu kā priekšnosacījumu garākam darba mūžam, augstāku nodarbinātības līmeni un labāku veselību ikvienam, ir jāizstrādā transversālas politikas un daudzdisciplīnu sistēmas un struktūras, jānodrošina koordinācija dalībnieku starpā un jāizveido atbalsta shēmas.

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-analysis-report-eu-and-member/view>

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2017

© Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2017

Atļauts reproducēt, norādot avotu.

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