



Ilgspējīgs darbs un novecojošs darbaspēks

Kopsavilkums

Ievads

Kādi nosacījumi nodrošinātu darba ilgtspējību mūža garumā un tādējādi, iespējams, veicinātu darba dzīves paildzināšanu? Ilgtspējīga darba koncepcijā ņemtas vērā vienlaicīgās — un daļēji pretrunīgās — izmaiņas darba apstākļos un ekonomiski aktīvo iedzīvotāju demogrāfijā. Tās pamatā ir ne tikai pētījumi par gados vecāku darbinieku darba kvalitāti, bet arī pētījumiem, kuros aplūkota darba kvalitātes ietekme uz visām vecuma grupām. Šajā pētījumā, kurā par pamatu izmantots 5. Eiropas Darba apstākļu apsekojums, aplūkoti pieci darba aspekti, kas ir būtiski, lai izprastu darba ilgtspējības jēdzienu:

- darba apstākļi,
- fiziskā un psiholoģiskā veselība,
- darba emocionālā dimensija,
- darba un privātās dzīves sabalansētība,
- sociālekonomiskie apstākļi.

Politikas konteksts

Jautājums par aktīvu nodarbinātību vecumdienās jau ilgu laiku ir bijis aktuāls Eiropas politikā, jo īpaši Eiropas nodarbinātības stratēģijās, un tā ir galvenā problēma, kam pievērsta uzmanība nesen izstrādātajā stratēģijā „Eiropa 2020”. Aktīva novecošana ir viens no trim Eiropas gada aktīvai novecošanai un paaugstinātai solidaritātei (2012. gads) pilāriem. Nepieciešamība paaugstināt gados vecāko darbinieku nodarbinātības līmeni ir izteikta izmērāmos mērķos, kas vērsti uz to, lai nodarbinātu 55 64 gadus vecus cilvēkus un paaugstinātu to vidējo pensionēšanās vecumu. Tomēr ir vērojama vienprātība attiecībā uz to, ka šos mērķus nav iespējams izpildīt, ja netiek būtiski uzlaboti darba apstākļi.

Būtiskākie secinājumi

Noteiktu darba īpatnību iedarbība

Darba apstākļi — darbiniekiem novecojot, tie mazāk strādā nakts darbu un maiņu darbu, samazinās arī tādu darbinieku daļa, kas darbu veic ļoti ātri. Atšķirība starp fizisko slodzi darbā (ietverot neērtas pozas un saspringtu darba vidi) dažādās vecuma grupās ir neliela.

Darba un ārpusdarba dzīves sabalansēšana — grūtības sasniegt līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi samazinās, darbiniekiem kļūstot vecākiem, jo īpaši tas novērojams 50 un vairāk gadus veco darbinieku grupā. Sievietes daudz retāk veic izmaiņas pastāvīgajā darbalaikā, un krasi samazinās grūtības atvēlēt no darba brīvo laiku personīgu jautājumu risināšanai; vīriešu dzimuma darbinieku vidū to respondentu skaits samazinājums, kas norāda uz neapmierinošu darba un privātās dzīves līdzsvaru, ir vēl izteiktāks.

Darba emocionālā dimensija — darbinieki, kas vecāki par 50 gadiem, uzskata, ka tiem ir mazākas iespējas mācīties un piedalīties apmācībās un ka tiem tiek sniegts mazāks atbalsts no kolēģu un vadītāju puses. Jo īpaši uz karjeras izaugsmes iespēju samazināšanos norāda vīriešu dzimuma darbinieki. Tomēr gados vecākie darbinieki arī uzskata, ka tiem darbā ir lielāka rīcības brīvība un iespēja īstenot savas idejas.

Sociālekonomiskie apstākļi — nepilnas slodzes darbu vecumā no 55 līdz 59 gadiem strādā aptuveni 40 % sieviešu un 10 % vīriešu, kas ir nedaudz vairāk nekā 50 54 gadus veco darbinieku grupā. Līgumus uz noteiktu laiku 50 un vairāk gadus veco darbinieku grupā ir noslēguši 10 % vīriešu un 15 % sieviešu, un ceturtdaļa darbinieku savā pašreizējā darbavietā strādā mazāk nekā piecus gadus. Nedrošība par savu darbavietu ir lielāka 40 līdz 50 gadīgo sieviešu grupā, savukārt vīriešu vidū bažas par darbu pauda darbinieki 45 49 un 50 54 gadu vecuma grupās.

Statistikajā analizē tika noteikti astoņi galvenie rādītāji, kas jāņem vērā attiecībā uz darba ilgtspējību; tie ir maiņu vai nakts darbs, nogurums vai neērtas pozas, saspringts darba grafiks, neapmierinošs līdzsvars starp darbu un citām saistībām, maza

rīcības brīvība darbā, vājš sociālais atbalsts darbā, sliktas karjeras izaugsmes iespējas un nedrošība par savu darbavietu.

Veselība, labklājība un apmierinātība ar darba apstākļiem

- Uz veselības problēmām, piemēram, muguras sāpēm vai miega traucējumiem, biežāk norāda cilvēki vecumā no 40 līdz 60 gadiem, bet retāk — cilvēki, kas vecāki par 60 gadiem un joprojām strādā (lai gan iemesls varētu būt fakts, ka cilvēki ar sliktu veselību ir pametuši darbu).
- Neapmierinātība ar darba apstākļiem visvairāk novērota 40–45 gadus veco darbinieku grupā; visbiežāk par darba apstākļiem sūdzas mazkvalificētā darba darītāji un roku darba strādnieki.
- Dažas darba īpatnības ir statistiski saistītas ar 40 60 gadus veco darbinieku vispārējā veselības stāvokļa pasliktināšanos — neapmierinošs līdzsvars starp darba slodzi un citām saistībām, neērtas pozas, sliktas karjeras izaugsmes iespējas un vājš sociālais atbalsts (īpaši vīriešu grupā).
- Vecuma grupā no 50 līdz 59 gadiem īpaši zemu savu veselības stāvokli vērtē vidēji kvalificēti roku darba strādnieki un mazkvalificētie darbinieki. Galvenie faktori, kas saistīti ar sliktu fizisko un psiholoģisko veselību, ir neērtas pozas, neapmierinošs darbalaiks, saspringts darba grafiks un sliktas karjeras izaugsmes iespējas.

Attieksme pret darbu 50 un vairāk gadus veco darbinieku grupā

- To vīriešu un sieviešu skaits, kas apgalvo, ka darbs rada draudus viņu veselībai, ir vislielākais vecuma grupā no 50 līdz 54 gadiem. Šādas bažas jo īpaši pauda vadītāji un speciālisti 50–54 un no 55–59 gadu vecuma grupās, kā arī šajos amatos strādājošās sievietes.
- Neērtas pozas, maiņu vai nakts darbs un neapmierinošs līdzsvars starp darba un privāto dzīvi ir galvenie iemesli, kāpēc darbinieki vecumā no 50 līdz 59 gadiem uzskata, ka darbs apdraud un negatīvi ietekmē viņu veselības stāvokli.
- Trešdaļa darbinieku vecumā no 50 līdz 54 gadiem uzskata, ka viņi nevarēs turpināt strādāt līdz 60 gadu vecumam vai negribēs darīt to pašu darbu tik ilgi. Šādu nostāju visbiežāk pauda vidēji kvalificētu roku darba strādnieces (55 %) un mazkvalificētā darbā nodarbinātās sievietes (54 %), turpretī vīriešu vidū kopumā uz to visbiežāk norādīja vadītāji un speciālisti (17 %) un vidēja līmeņa speciālisti (25 %).
- Neērtas pozas, neapmierinošs līdzsvars starp darba un privāto dzīvi, nedrošība par savu darbavietu un sliktas karjeras izaugsmes iespējas ir galvenie iemesli, kas tika norādīti jautājumā par to, kāpēc darbinieki nespēj veikt vienu un to pašu darbu līdz 60 gadu vecumam.

- Aptuveni 29 % darbinieku vecumā no 50 līdz 59 gadiem vēlētos, lai darbalaiks būtu īsāks nekā pašreizējais, un to augsti kvalificētu profesiju pārstāvju skaits, kas norādīja šādu atbildi, bija procentuāli lielāks, salīdzinot ar mazkvalificētu profesiju pārstāvjiem.
- Neapmierinošs līdzsvars starp darba un privāto dzīvi, vājš sociālais atbalsts darbā un neērtas pozas ir galvenie iemesli, kāpēc darbinieki vēlas saīsināt savu darbalaiku.

Salīdzinājums starp valstīm

- Salīdzinot darba apstākļus dažādās valstīs, atklājas, ka dažās valstīs ir līdzīgs to darba apstākļu kopums, ko gados vecāki darbinieki uzskata par kavējošiem attiecībā uz darba ilgtspējību. Šajās valstīs nodarbinātības līmenis būtiski samazinās vecumā grupā no 45 līdz 49 gadiem; neapmierinātību par darba apstākļiem biežāk pauda nodarbinātie, kas vecāki par 50 gadiem, un konstatēts, ka darba apstākļi ir smagāki nekā citur.

Politikas norādes

Daži mehānismi, kas kādreiz pasargāja gados vecākus darbiniekus no grūtiem darba apstākļiem, acīmredzot, izzūd demogrāfisko procesu ietekmē un saistībā ar izmaiņām darba organizācijā. Tas aktualizē darba organizācijas problēmu darbaspēka novecošanas kontekstā.

Neērtas pozas, neapmierinošs līdzsvars starp darba un privāto dzīvi un sliktas karjeras izaugsmes iespējas ir faktori, kas tiek atkārtoti minēti kā iemesli novecojošo darbinieku darba ilgtspējībai. Pirmais iemesls aktualizē problēmas veselības aizsardzības un darba drošības regulējuma jomā, ergonomikas un uzdevumu sadales jomā, bet abi pārējie iemesli attiecināmi uz cilvēkresursu vadību, uzņēmuma organizāciju un elastīgumu.

Darba ilgtspējība dažādu profesiju grupās ir atšķirīga. Pētījumā ir īpaši izcelti faktori, kas ietekmē darba ilgtspējību ne tikai mazkvalificētu darbinieku un vidēji kvalificētu roku darba strādnieku vidū, bet arī augsti kvalificētu profesiju pārstāvju vidū. Šie faktori īpaši ietekmē sievietes, kas strādā vadošos amatos vai ir speciālistes. Tas, ka šie faktori skar plašu profesiju loku, norāda uz nepieciešamību izmantot diferencētu politisko pieeju.

Vēlme turpināt strādāt ir atkarīga ne tikai no šajā pētījumā aplūkotajiem mainīgajiem lielumiem, bet arī no dažādām tādām valstij raksturīgām sociālās politikas un institucionālo modeļu īpatnībām kā ienākumu sadale un pensiju un nodokļu sistēma.

Papildu informācija

Ziņojums „Sustainable work and the ageing workforce” („Ilgstspējīgs darbs un novecojošs darbaspēks”) ir pieejams: www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm

Lai saņemtu sīkāku informāciju, sazinieties ar pētījuma vadītāju Jorge Cabrita, nosūtot e-pastu uz šādu adresi: jca@eurofound.europa.eu.