

Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā

Ilgspējīga darba mūža veicināšana

Kampanas rokasgrāmata



#EUhealthyworkplaces

www.healthy-workplaces.eu



Ievads	4
Problēmas mērogs	4
Kāpēc ilgtspējīga darba mūža veicināšana ir tik svarīga	7
Kāpēc EU-OSHA rīko šo kampaņu	9
Darba aizsardzības sistēmas darbība darbaspēka novecošanas kontekstā	12
Preventīvi pasākumi visa darba mūža garumā un holistiska pieeja darba aizsardzībai	12
Darbspēju koncepcija un darbaspēju veicināšana	12
Riska novērtējums, ņemot vērā daudzveidību	14
Darba vietas pielāgošana	16
Politika un pasākumi invaliditātes novēršanai, rehabilitācijas un atgriešanās darbā veicināšanai	18
Personāla vadība un darba aizsardzība	18
Veselības veicināšana darbavietā	20
Mūžizglītība	20
Kādi ir ieguvumi	22
Veselīgu darbavieta 2016.–2017. gada kampaņa “Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā”	24
Par kampaņu	24
Nozīmīgākie datumi	25
Praktiski rīki un atbalsts	26
Kas var piedalīties kampaņā	28
Kā iesaistīties	29
Veselīgu darbavieta labas prakses balvu konkurss	29
Mūsu partneru tīkls	30
Iepriekšējo kampaņu panākumi	32
Papildu informācija un resursi	34

Ievads

Veiksmīgas darba aizsardzības sistēmas gadījumā ieguvēji ir gan darbinieki un uzņēmumi, gan sabiedrība kopumā. Mūsdienu darbavietās, kur valda saspringts darba ritms un augstas prasības, ir viegli aizmirst par darba aizsardzības nozīmi un uzskatīt to par lieku “administratīvu slogu”. Tomēr, kā norādīts stratēģijā “Eiropa 2020” (¹), drošai un veselīgai darba videi ir būtiska nozīme darbaspēka potenciāla un iesaistes, kā arī uzņēmumu konkurētspējas palielināšanā.

Šī brošūra ir Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras (EU-OSHA) organizētās **veselīgu darbavietu 2016.–2017. gada kampaņas “Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā”** galvenā rokasgrāmata. Tās galvenais mērķis ir palīdzēt darbiniekiem, vadītājiem un darba devējiem ņemt vērā un risināt ar darbaspēka novecošanu saistītus jautājumus, pievēršot uzmanību nevis vienai vecuma grupai, bet visu vecumu darbiniekiem. Tajā ir īpaši uzsvērtā visa mūža perspektīvas nozīme. Palīdzot gados jauniem darbiniekiem apgūt veselībai nekaitīgu darba paņēmienus un radot labus darba apstākļus, tiek veicināts ilgtspējīgs darbs visa darba mūža garumā un nodrošināta laba veselība vecumdienās.

Problēmas mērogs

Eiropas darbaspēks noveco – paredzams, ka līdz 2030. gadam daudzās valstīs 55–64 gadus vecu darba ņēmēju īpatsvars būs 30 % vai vairāk no nodarbināto iedzīvotāju kopskaita (²). Daudzās dalībvalstīs palielinās oficiālais pensionēšanās vecums, bet tas nozīmē, ka daudziem darbiniekiem var nākties strādāt ilgāk un līdz ar to ilgāk saskarties ar darba vides riska faktoriem un mainīgo darba pasauli (piemēram, elastīgu darba režīmu, elastīgu darba vidi). Lai nepieaugtu veselības problēmu izplatība, **jāpieliek pūles, gādājot par drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem visa darba mūža garumā.**

Eiropas Savienības politika nodrošina pamatu šā jautājuma risināšanai. Stratēģijā “Eiropa 2020” ir atzīts, ka demogrāfiskās pārmaiņas ir viena no lielākajām problēmām, ar ko saskaras Eiropa. Lai to pārvaldītu, ir noteikts kvantitatīvs ES mērķis nodarbinātības jomā, proti, panākt, lai līdz 2020. gadam nodarbinātības līmenis 20–64 gadus vecu iedzīvotāju vidū sasniegtu 75 %. Turklāt ES stratēģiskajā satvarā par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam ir izvirzīts mērķis risināt darbaspēka novecošanas jautājumu. Tajā ir minēti konkrēti pasākumi, kas varētu veicināt labas prakses apzināšanu un apmaiņu ar mērķi uzlabot visu darbinieku aizsardzību.



Pārmaiņas, ar kurām pašlaik saskaras Eiropa, darbiniekiem, darba devējiem un organizācijām liek risināt dažādus jautājumus.

- Garāka darba mūža sekas var būt ilgāka saskare ar riska faktoriem.
- Lielāks gados vecāku darbinieku īpatsvars nozīmē, ka lielākam skaitam cilvēku ir hroniskas veselības problēmas un īpašas vajadzības.
- Gados vecāki darbinieki varētu būt mazāk aizsargāti pret dažiem riska faktoriem.
- Lielāku nozīmi iegūst invaliditātes novēršana, rehabilitācija un atgriešanās darbā veicināšana.
- Sabiedrības līmenī jārisina ar vecumu saistītas diskriminācijas problēma ⁽³⁾.



© EU-OSHA/Filip De Smet

Eiropas Parlamenta pilotprojekts “Drošāks un veselībai nekaitīgāks darbs jebkurā vecumā” (2013.–2015. gads)

Kampaņas “Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā” pamatā ir secinājumi, kas gūti projektā, kuru Eiropas Komisijas un Eiropas Parlamenta vārdā vadīja *EU-OSHA*. Projekta mērķis bija izpētīt pastāvošo politiku un stratēģijas un uzlabot to īstenošanu, sekmēt labas prakses apmaiņu un palīdzēt izstrādāt turpmāko politiku darbaspēka novecošanas kontekstā.

Projekta rezultāti apliecina, ka ir svarīgi ievērot holistisku pieeju, ņemot vērā visa mūža perspektīvu (t. i., lai nodrošinātu labu veselību vecumdienās un ilgtspējīgu darba mūžu, ir jāuzlabo visām vecuma grupām adresēti preventīvi pasākumi). Projekts parādīja arī to, ka ir svarīgi veikt **riska novērtējumu, ņemot vērā daudzveidību**, un pielāgot darbu katra darbinieka vajadzībām. Projektā secināts, ka atbalsts maziem un vidējiem uzņēmumiem, nodrošinot darba aizsardzības sistēmas darbību, ievērojami palīdz uzlabot darba apstākļus gados vecāku darbiniekiem..

(1) Jaunu prasmju un darbavietu programma – Eiropas ieguldījums ceļā uz pilnīgu nodarbinātību, Eiropas Komisija, 2010. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958>

(2) Ilmarinen, J., “Aktīvas novecošanas veicināšana darbavietā”, *EU-OSHA* – Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace/view>

(3) Jautājums par diskrimināciju darbavietā vecuma dēļ plašāk ir aplūkots *EU-OSHA*, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda (*Eurofound*), Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (*EIGE*) un Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centra (*Cedefop*) kopīgajā ziņojumā, ko paredzēts publicēt 2017. gadā.

Darbs labvēlīgi ietekmē veselību

Pārliciecināši pierādījumi liecina, ka darbs labvēlīgi ietekmē cilvēku fizisko un garīgo veselību un labklājību ⁽⁴⁾. Uz veseliem cilvēkiem darbaspējas vecumā darbs var iedarboties pozitīvi. Piemēram, darbs var novērst ar bezdarbu saistīto nelabvēlīgo ietekmi uz veselību ⁽⁵⁾. Viss, kas vajadzīgs, ir atbilstoši darba apstākļi – jāuzlabo darba dzīves kvalitāte un labklājība darbā. Darbam jābūt drošam un pielāgotam katram darbiniekam individuāli.

Kāpēc ilgtspējīga darba mūža veicināšana ir tik svarīga

Darbiniekiem tas nozīmē ievērojamus veselības ieguvumus. *EU-OSHA* 2012. gadā veiktā Eiropas sabiedriskās domas aptauja ⁽⁶⁾ liecina, ka ES pilsoņi diezgan vienprātīgi (87 %) atzīst, ka **labā darba aizsardzības prakse var palīdzēt uzlabot veselību un darba dzīves kvalitāti**.

Demogrāfisko pārmaiņu izraisītās problēmas var radīt sarežģījumus uzņēmumiem un organizācijām, piemēram, vispārēju darbaspēka trūkumu, kvalificētu darbinieku deficītu un bažas par produktivitāti un darba kavējumiem. Darba devējiem Eiropā ir arī juridisks pienākums veikt darba vides riska novērtējumu un pielāgot darbu individam ⁽⁷⁾, turklāt diskriminācija vecuma dēļ ir stingri aizliegta ⁽⁸⁾. Lielākā daļa darba devēju ir ieinteresēti nodrošināt saviem darbiniekiem labas un veselīgas darbavietas un var pamatoti

cerēt, ka, ievērojot juridiskos pienākumus un veicinot drošu un veselīgu darbu jebkurā vecumā, uzņēmumiem izdosies mazināt darbinieku mainību un paaugstināt produktivitāti.

Visbeidzot, ievērojot visa mūža perspektīvu, ir iespējams ņemt vērā darbinieku daudzveidību. Darbinieki ir ļoti atšķirīgi. Visi darbinieki nav pakļauti vienādiem darba vides riska faktoriem, un dažas darbinieku grupas saskaras ar paaugstinātu risku. Risku var paaugstināt dažādi faktori, piemēram, darbinieka dzimums, fiziskais stāvoklis, statuss un izcelsme, kā arī vecums. Visa darba mūža garumā pielāgojot darbu katra darbinieka individuālajām vajadzībām, ir iespējams novērst risku un izveidot drošu un veselīgu darba vidi ikvienam.



***Veselīgas un produktīvas darbavietas
risina ar darbaspēka novecošanu
saistītus jautājumus.***

-
- (4) "Healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices", Pasaules Veselības organizācija, 2010. Pieejams: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
- (5) Waddell, G., un Burton, A. K., "Is work good for your health and well-being?" Department for Work and Pensions, TSO, Londona, 2006. Pieejams: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214326/hwwb-is-work-good-for-you.pdf
- (6) Eiropas sabiedriskās domas aptauja par darba drošību un veselības aizsardzību, Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2012. gada 10. maijs. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/Pan-European-opinion-poll-occupational-safety-health/view>
- (7) Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīva 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā, *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis* L 183, 29.6.1989., 1.–8. lpp.
- (8) Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis* L 303, 2.12.2000., 16.–22. lpp.

Gadījuma izpēte

Nāntali pilsētas pašvaldība (Somija)

Aptuveni ceturtdaļa no Nāntali pilsētas pašvaldības 1200 darbiniekiem ir vecāki par 55 gadiem. Ņemot vērā organizācijas vecuma struktūru un gados jaunāku darbinieku deficītu, pašvaldība saprata, ka organizācijā var rasties darbinieku trūkums, ja personāls netiks atbalstīts strukturētākā veidā.

Lai risinātu šo problēmu, tika īstenota vecuma pārvaldības programma ar mērķi samazināt darba kavējumus slimības dēļ un palielināt vidējo pensionēšanās vecumu. Saskaņā ar programmu tiek veikta darbinieku novērtēšana, lai apzinātu par 55 gadiem vecāko darbinieku vajadzības un veiktu pielāgojumus. Programma ietver arī zināšanu pārneses shēmas starp gados jaunākiem un vecākiem darbiniekiem un arodveselības aprūpes līgumpakalpojumus gados vecākiem darbiniekiem. Svarīgs programmas aspekts ir vadības apmācība.

Sasniegumi

Programmas īstenošanas rezultātā ir samazinājušies gados vecāko darbinieku darba kavējumi slimības dēļ un pakāpeniski pieaudzis pensionēšanās vecums. Turklāt aptuveni 50 % gados vecāko darbinieku ir izmantojuši arodveselības aprūpes pakalpojumus.

Panākumu faktori

- Vadītāju iesaistīšana apmācībā.
- Darbinieku motivācija un apņēmība.
- Ārējā arodveselības aprūpes pakalpojumu sniedzēja atbalsts.
- Īstenoto pasākumu daudzveidība.

Darbinieku novērtēšana, vadības apmācība un arodveselības aprūpe – visi šie pasākumi ir viegli izmantojami citās situācijās.



Kāpēc EU-OSHA rīko šo kampaņu

Eiropā ir jāuzlabo sabiedrības informētība un izpratne par ilgtspējīga darba mūža nozīmi. Sabiedriskās domas aptaujas liecina, ka tikai 12 % darbinieku visā Eiropā ir informēti par to, ka viņu darbavietā ir politika vai programmas, lai gados vecākiem darbiniekiem atvieglotu darba turpināšanu līdz pensijas vecumam vai ilgāk⁽⁹⁾. Tāpat Eiropas Parlamenta pilotprojektā “Drošāks un veselībai nekaitīgāks darbs jebkurā vecumā”, kurā tika pētīta darba aizsardzības politika, stratēģijas, programmas un pasākumi visā ES, konstatēts, ka šāda politika un programmas ir daudzās darbavietās.

Eiropas gads aktīvai novecošanai un paaudžu solidaritātei (2012. gads), ko organizēja Eiropas Komisija, bija pirmais solis, lai palīdzētu vairoto sabiedrības izpratni par aktīvām vecumdienām un rosinātu politikas veidotājus radīt labākas iespējas aktīvai novecošanai.

Šī veselīgu darbavietu kampaņa tiek rīkota, pamatojoties uz Eiropas gadā gūtajiem panākumiem. Kampaņas mērķis ir vairoto sabiedrības izpratni par pienesumu, ko dažādas paaudzes, strādājot kopā, var dot darbavietai, rosinot darbiniekus, viņu pārstāvjus, darba devējus un vadītājus **sadarboties, lai atbalstītu veselīgu un produktīvu darbu jebkurā vecumā.**

Attiecībā uz darba devējiem kampaņas mērķis ir sniegt ieteikumus. Informācija par pastāvošās darba aizsardzības politikas un pasākumu veiksmes faktoriem tiks apkopota un izplatīta visā Eiropā. Gadījumu analīze, ar ko var iepazīties šajā brošūrā, sniedz sākotnēju ieskatu par dažādu lielumu un nozaru organizāciju sasniegumiem. Līdz šim apzināti šādi panākumu faktori:

- holistiska pieeja, ievērojot visa mūža perspektīvu;
- ārpakalpojumu pieejamības nodrošināšana;
- atbalsta un rīku piedāvāšana maziem un vidējiem uzņēmumiem;
- darba aizsardzības integrēšana aktīvu vecumdienu politikā;
- personāla un darba aizsardzības nodaļu darbības koordinācijas uzlabošana;
- efektīvas sistēmas, kas nodrošina rehabilitāciju un veicina atgriešanos darbā.

Attiecībā uz darbiniekiem kampaņas mērķis ir uzlabot veselības aizsardzību darbā, un tas attiecas gan uz darbiniekiem karjeras sākumā, gan uz tiem, kuru darba mūžs tuvojas noslēgumam. Darbiniekiem būtu jāzina, pie kā vērsties, ja darbā rodas problēmas, un jāapgūst labas darba metodes, kas jāizmanto visas karjeras laikā, lai darbinieki varētu doties pensijā ar labu veselību.



***Veselīgas darbavietas
veicina ilgtspējīgu darbu
visa cilvēku darba mūža
garumā.***

(9) Eiropas sabiedriskās domas aptauja par darba drošību un veselības aizsardzību, Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2013. gada 21. marts. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013>

Eiropas gads aktīvai novecošanai un paaudžu solidaritātei (2012. gads)

Sagaidot ANO rīcības plāna novecošanās jautājumos desmito gadadienu ⁽¹⁰⁾, 2012. gads tika pasludināts par Eiropas gadu aktīvai novecošanai un paaudžu solidaritātei. Tā mērķis bija uzlabot sabiedrības informētību par aktīvas novecošanas nozīmi un rosināt politikas veidotājus un ieinteresētās personas radīt labākas iespējas aktīvām vecumdienām.

2012. gadā tika īstenotas simtiem iniciatīvu un pasākumu, veicinot aktīvas vecumdienas darbā, neatkarīgu dzīvi un līdzdalību sabiedrības dzīvē, tostarp:

- konferences, ko organizēja Eiropas Komisija;
- projekts “Paaudzes skolā” (*Generations@school*) un balvu konkurss;

- ES balvu konkurss, tostarp tādās kategorijās kā sociālie uzņēmēji, žurnālistika un gados vecākiem cilvēkiem draudzīgas vides radīšana;
- apmācības un izpratnes veidošanas semināri;
- ieinteresētajām personām paredzētas publikācijas, tostarp īpašs Eurobarometra apsekojums.

Divi svarīgi rezultāti ir arī aktīvu vecumdienu indekss ⁽¹¹⁾ (pamats politikas veidotāju konsekventām saistībām un rīcībai) un dalībvalstīm adresētie aktīvu vecumdienu un paaudžu solidaritātes pamatprincipi ⁽¹²⁾, ko apstiprinājusi Eiropas Savienības Padome. Vēl turpinās darbs pie pakta par demogrāfiskajām pārmaiņām, kuram jāapvieno ieinteresētās personas aktīvu vecumdienu atbalstam.

Šajā gadā īstenotie pasākumi ir tikai pirmais solis, un pašreizējās kampaņas “Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā” mērķis ir saglabāt Eiropas gada dinamiku.

(10) <http://undesadspd.org/Ageing/Resources/MadridInternationalPlanofActiononAgeing.aspx>

(11) <http://www1.unece.org/stat/platform/display/AAI/Active+Ageing+Index+Home>

(12) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1743&furtherNews=yes>

Gadījuma izpēte

Praktiska mācīšanās un darbaudzināšana aprūpes nozarē (Vācija)

St. Gereon Seniorendienste sniedz vecu cilvēku aprūpes pakalpojumus. Uzņēmums uzskata, ka nemainīgi augstas kvalitātes aprūpes nodrošināšanā būtiska loma ir apmācībai, un izmanto praktiskas mācīšanās stratēģiju. Praktikanti pavadā gados vecākos un pieredzējušākos kolēģus viņu ikdienas darbā, un individuāla darbaudzināšana tiek apvienota ar teorijas apguvi. Tiek reģistrēti arī paraugprakses piemēri, kurus izmanto gan kā apmācības palīg līdzekļi, gan specializētu zināšanu apmaiņai visā uzņēmumā.

St. Gereon izmanto arī inovatīvu praktikantu darbā pieņemšanas metodi – tradicionālo interviju vietā skolu audzēkņiem tiek piedāvāta trīs dienu izmēģinājuma prakse. Skolu audzēkņiem prakse ļauj gūt autentisku un motivējošu priekšstatu par aprūpi, bet uzņēmumam sniedz ieskatu kandidātu personībā un ļauj spriest par viņu piemērotību darbam.

Uzņēmums turklāt cenšas radīt pozitīvu darba vidi, īstenojot dažādus pasākumus veselības veicināšanai darbavietā. Tie ietver profilakses kursus, kuros tiek pievērsta uzmanība darbinieku fiziskajai un garīgajai veselībai, elastīga darba laika shēmas, lai palīdzētu darbiniekiem uzlabot darba un privātās dzīves līdzsvaru, un balvas darbiniekiem, kas izrāda iniciatīvu un palīdz veicināt veselīgu darbu.

Sasniegumi

St. Gereon apmācības iniciatīva ir ieguldījums nākotnē. Tās mērķis ir panākt, lai visi darbinieki

sniegtu nemainīgi augsta līmeņa aprūpes pakalpojumus. Tāpēc 60 % pašreizējo darbinieku ir praktikanti. Pateicoties tam, ka uzņēmums pievērš lielāku uzmanību kandidātu personīgajai piemērotībai darbam, nevis piemērotībai uz papīra, 2012. gadā 43 no 45 praktikantiem ir veiksmīgi beiguši apmācību.

Panākumu faktori

- Apmācībai un izglītībai, ko nodrošina gados vecāki un pieredzējušāki darbinieki, ir ievērojama motivējoša ietekme uz darbiniekiem, un tā ir palīdzējusi uzņēmumam uzlabot darbinieku noturēšanu darbā.
- Svarīga loma St. Gereon apmācības panākumos ir cilvēku personīgo interešu, zināšanu un prasmju izmantošanai.



Darba aizsardzības sistēmas darbība darbaspēka novecošanas kontekstā

Preventīvi pasākumi visa darba mūža garumā un holistiska pieeja darba aizsardzībai

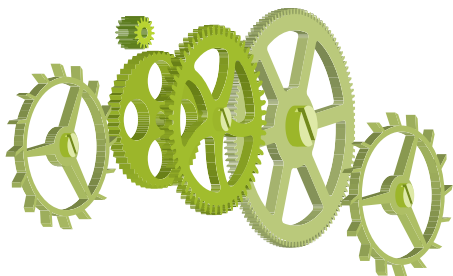
Preventīviem pasākumiem, lai novērstu ar darbu saistītus nelaimes gadījumus, veselības problēmas un arodslimības, jābūt jebkura darba aizsardzības pasākumu plāna galvenajam mērķim. Darbaspēka novecošanas kontekstā **principiāla nozīme ir preventīviem pasākumiem visa darba mūža garumā**, jo cilvēku veselību turpmākajā dzīvē ietekmē arī darba apstākļi agrākos dzīves posmos. Šodienas gados jaunie darbinieki ir rītdienas gados vecākie darbinieki.

Darba aizsardzības sistēmā ir svarīgi ievērot **holistisku pieeju**, uzlūkojot darbavietu kā vienu veselumu un ņemot vērā un risinot visus jautājumus, kas varētu ietekmēt darba aizsardzību. Tie ietver darba un privātās dzīves līdzsvaru, apmācību un mūžizglītību, karjeras attīstību, motivāciju un vadību. Kā piemēru par holistisku pieeju var minēt Somijas Arodveselības institūta (FIOH) izstrādāto darbaspējas koncepciju.

Darbaspēju koncepcija un darbaspēju veicināšana

Darbaspējas ir līdzsvars starp darba prasībām un individuālajiem resursiem, ņemot vērā arī faktorus ārpus darbavietas, tostarp ģimeni un sabiedrību. Prasības darbā ietekmē darba slodzi un darba organizācija, kā arī darba vide un kolektīvs, bet individuālie resursi ir atkarīgi no darbinieka veselības stāvokļa un funkcionālajām spējām, kompetences, vērtībām, attieksmes un motivācijas. Vadība ar motivēšanu un pozitīvas attieksmes un stabilu vērtību veicināšanu var ietekmēt tiklab darba prasības, kā individuālos resursus. Tāpēc **vadībai ir svarīga loma darba prasību un individuālo resursu līdzsvarošanā**.

Darbaspēju koncepcija paredz darba aizsardzībā ievērot holistisku pieeju, ņemot vērā visus aspektus, kas ietekmē darbaspējas. Labu darbaspēju veicināšanai ir vajadzīga laba vadība, darbinieku līdzdalība un darba devēja vai uzņēmuma vadības un darbinieku un viņu pārstāvju sadarbība. Darbaspējas var novērtēt, izmantojot darbaspēju indeksu, ko kopā ar darbaspēju koncepciju izmanto vairākās dalībvalstīs, tostarp Austrijā un Somijā. Darbaspēju indekss sniedz priekšstatu par to, kā darbinieki uztver savas darbaspējas, un ietver aptaujas anketu, ko papildina intervija; darbaspēju indekss var norādīt arī uz potenciālu invaliditāti nākotnē vai priekšlaicīgu pensionēšanos.



Ar darbaspēka novecošanu saistītu jautājumu risināšanas atslēga ir laba vadības un darbinieku iesaistišanās un sadarbība.

Gadījuma izpēte

Vecuma pārvaldība uzņēmumā *Berner Ltd* (Somija)

No ķīmijas rūpniecības uzņēmuma *Berner Ltd* 380 darbiniekiem 20 % ir vecāki par 55 gadiem. Ņemot vērā šo vecuma struktūru, uzņēmums ir īstenojis strukturētu vecuma pārvaldības programmu "senioriem". Programmas mērķis bija uzlabot cilvēkresursu izmaiņu prognozēšanu un plānošanu.

Programmai ir četri virzieni – vadības apmācība, darba kolektīva un vides uzlabojumi, atsevišķu darbinieku darbspēju saglabāšana un uzlabošana un darbaspēka rezerves izveide.

Sasniegumi

Uzņēmumā ir gandrīz novērsta pensionēšanās darba nespējas dēļ un palielinājies vidējais pensionēšanās vecums. Turklāt vairāk nekā 90 % atbilstošo darbinieku izmanto piedāvātās individuālās programmas, un aptaujas rezultāti liecina par augstu darbinieku apmierinātības līmeni. Pamatojoties uz šīs programmas panākumiem, uzņēmums ir sācis īstenot arī programmu "junioriem" – darbiniekiem līdz 36 gadu vecumam.

Panākumu faktori

- Vadītāju un darbinieku sadarbība.
- Somijas normatīvā un politikas bāze.
- Ārēja arodvieselības aprūpes un pensiju apdrošināšanas pakalpojumu sniedzēja atbalsts.
- Vienlīdzības veicināšana.
- Individuāla karjeras plānošana un darbinieku novērtējums.

Daudzi šīs pieejas aspekti ir viegli izmantojami dažāda lieluma un nozaru organizācijās, izņemot individuālās sagatavotības programmas, kuru ieviešana mazos un vidējos uzņēmumos varētu būt pārāk sarežģīta.



Riska novērtējums, ņemot vērā daudzveidību

Riska novērtēšana ir stūrakmens, kas ir pamatā Eiropas pieejai ar darbu saistītu nelaimes gadījumu un veselības problēmu novēršanā. Darba aizsardzības tiesību aktos ⁽¹³⁾ ir noteikts, ka darba devējiem jāveic darba vides riska novērtējums, uzsverot vajadzību “darbu pielāgot indivīdam”, īpašu uzmanību pievēršot “darba vides riska faktoriem, ar kuriem saskaras darbinieku grupas, kas pakļautas īpašam riskam”, un to, ka “īpaša riska grupas jāaizsargā no briesmām, kas tās tieši apdraud”.

Mūsdienās svarīgi darba aizsardzības aspekti ir daudzveidība un daudzveidības pārvaldība darbavietā. **Riska novērtējums, ņemot vērā vecumu**, nozīmē, ka, novērtējot riskus, jāpievērš uzmanība atšķirībām starp cilvēkiem, tostarp potenciālām funkcionālo spēju un veselības stāvokļa atšķirībām, kā arī invaliditātei un ar dzimumu saistītiem jautājumiem. Attiecībā

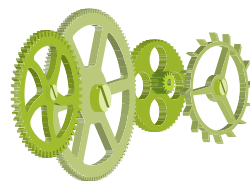
uz gados jauniem darbiniekiem jāņem vērā viņu fiziskās un intelektuālās attīstības līmenis, brieduma un pieredzes trūkums. Attiecībā uz gados vecākiem darbiniekiem lielāka uzmanība būtu jāpievērš situācijām, ko var uzskatīt par augstāka riska situācijām, piemēram, maiņu darbam un smagam fiziskam darbam, kā arī darbam karstumā un aukstumā.

Tomēr jāievēro, ka gados vecāki darbinieki nav viendabīga grupa un ka atšķirības starp cilvēkiem funkcionālo spēju un veselības stāvokļa ziņā līdz ar gadiem palielinās. Daudzveidība **riska novērtējuma procesā** jāņem vērā, pievēršot uzmanību darba prasībām saistībā ar darbinieku individuālajām spējām un veselības stāvokli. Tādā veidā uzsvars tiek pārvietots no konkrētām (vecuma) grupām darbavietā uz darba apstākļu uzlabošanu visiem darbiniekiem.



© EU-OSHA/Michel Wielick

*Veselīgas vecumdienas
darbā nozīmē, ka
darbinieki dzīvo
labklājībā, labi strādā
un ilgstoši saglabā labu
veselību.*



(13) Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīva 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā, Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis L 183, 29.6.1989., 1.–8. lpp.

Gadījuma izpēte

Darba atvieglošana jumtu klāšanas mikrouzņēmumā (Vācija)

Antons Plenkers savā jumtu klāšanas uzņēmumā nodarbina četrus strādniekus, kuru vidējais vecums ir 40 gadi. Smagais darbs ārpus telpām nozīmē, ka strādnieki ir pakļauti augstam fiziskās veselības – jo īpaši balsta un kustību aparāta slimību – riskam.

Projektā, kura mērķis bija uzlabot gados vecāku darbinieku noturēšanu darbā un kurš tika īstenots saistībā ar pensionēšanās vecuma paaugstināšanu Vācijā, Plenkera kunga uzņēmuma gaitām sešus mēnešus sekoja Lejasreinas Lietišķo zinātņu augstskolas un Fraunhofera darba organizācijas institūta pētnieki.

Sasniegumi

Plenkera kungs, viņa darbinieki un projekta pētnieki apsprieda pasākumus, ko varētu veikt, lai atbrīvotu darbiniekus no smagumu celšanas. Rezultātā uzņēmumā tika ieviesti mobīlie celšanas palīg līdzekļi, rokas ratiņi un ceļu sargi. Tika pārveidota arī darba organizācija – jumīķi apguva biroja darbu. Apmācība viņiem sniedza jaunas prasmes un iespēju vajadzības gadījumā pāriet uz vieglāku biroja darbu, kā arī papildu priekšrocību – iespēju palīdzēt Plenkera kungam.

Panākumu faktori

Šā projekta panākumu atslēga ir līdzdalības pieeja. Šis gadījums rāda, ko var sasniegt ļoti maza organizācija, un izceļ ārēja atbalsta (ekspertu) nozīmi. Šo pieeju var izmantot jebkurā līdzīgā darba vidē, tomēr lielākās organizācijās varētu būt sarežģītāk iesaistīt strādniekus biroja darbā.



Darba vietas pielāgošana



Darba pielāgošanai darbinieku individuālajām spējām, prasmēm un veselības stāvoklim, kā arī citiem darbinieku daudzveidības aspektiem, piemēram, **dzimumam, vecumam, invaliditātei, migrantu statusam** utt., būtu jābūt dinamiskam un pastāvīgam procesam, pamatojoties uz riska novērtējumu visa darba mūža garumā. Tas nozīmē, ka jāņem vērā ar vecumu saistītas dažādu vecuma grupu īpatnības, tostarp potenciālas funkcionālo spēju un veselības stāvokļa izmaiņas.

Funkcionālo spēju izmaiņas var līdzsvarot, piemēram, šādos veidos:

- izmantojot aprīkojumu un citas palīgtechnoloģijas, kas palīdz mazināt fizisko darba slodzi;
- ar instrumentu, aprīkojuma un mēbeļu labu ergonomisku dizainu;

- ar smagumu celšanas un fiziski smaga darba ierobežojumiem;
- apmācot darbiniekus izmantot piemērotas smagumu celšanas un pārvietošanas metodes;
- ar labu darba vietas plānojumu, lai pēc iespējas mazinātu krišanas iespējamību;
- ļaujot darbiniekiem atpūsties, piemēram, ieviešot īsākus un biežākus pārtraukumus;
- pārveidojot darba procesu;
- ar darba rotāciju;
- ar maiņu darba organizāciju, piemēram, izmantojot “uz priekšu vērstas rotācijas maiņu sistēmu ar biežām maiņām”.

Labs darba vietu plānojums un darba organizācija ir ieguvums visām vecuma grupām. Darbaspēka novecošanas kontekstā arvien lielāku nozīmi iegūst arī rehabilitācija un politika ar mērķi atbalstīt darbinieku **atgriešanos darbā pēc slimības**.

Gadījuma izpēte

Veselīgāks darbs jebkurā vecumā Polijas šūšanas uzņēmumā *Dartex*

Dartex ir mazs uzņēmums, kas nodarbina 14 darbiniekus (visas sievietes). Lielāko dienas daļu sievietes pavada sēžot, viņu darbs ir saistīts ar atkārtotām kustībām, redzes sasprindzinājumu un pastāvīgu trokšņa un vibrācijas ietekmi.

Ņemot vērā problēmas, uz kurām bija norādījušas darbinieces, darba devējs ierosināja iniciatīvu. Iniciatīvas mērķis bija uzlabot darba vidi un mazināt darba kavējumus slimības dēļ. Uzņēmums iegādājās jaunu aprīkojumu, uzlaboja darba organizāciju un noslēdza līgumu ar ārēju konsultantu, lai risinātu ar apgaismojumu, troksni un vibrāciju saistītās problēmas.

Sasniegumi

Uzņēmumā ir samazinājušies darba kavējumi, un darbinieces strādā ar lielāku atdevi. Turklāt, pateicoties labākam apgaismojumam, ir uzlabojusies precizitāte un pasūtītāju sūdzību skaits ir sarucis par 70 %, palielinot uzņēmuma rentabilitāti.

Panākumu faktori

Šis ir lielisks piemērs, kas rāda, kādus panākumus var gūt mazs uzņēmums, pateicoties darba devēja entuziasmam un darbinieku aktīvai līdzdalībai. Būtiska loma ir bijusi arī ārējam atbalstam, un gados vecāku darbinieku kontekstā īpaša nozīme ir pasākumiem, lai samazinātu roku darbu, sasprindzinājumu un atkārtotas kustības, kas ir izplatīti balsta un kustību aparāta slimību riska faktori.



Politika un pasākumi invaliditātes novēršanai, rehabilitācijas un atgriešanās darbā veicināšanai

Veselības problēmas ir visbiežāk sastopamais iemesls darba tirgus pamešanai pirms pensionēšanās vecuma, un balsta un kustību aparāta slimības un garīgās veselības traucējumi ir galvenie invaliditātes un priekšlaicīgas pensionēšanās iemesli ⁽¹⁴⁾. Pētījumi liecina, ka kopumā ilgstoši darba kavējumi slimības dēļ ievērojami palielina darbā neatgriešanās risku.

Ir pierādījumi, ka darbs var labvēlīgi ietekmēt to cilvēku atveseļošanos, kuri atgriežas darbā pēc ilgstošas slimošanas. Taču ilgstoša slimošana var novest pie garīgās veselības traucējumiem, izolācijas, sociālas atstumtības un priekšlaicīgas darba tirgus pamešanas, un nabadzības riska vēcumdienās. Darbaspēka novecošanas kontekstā palīdzēt cilvēkiem ar veselības problēmām palikt darbā ir svarīgāk nekā jebkad agrāk. Arvien lielāku nozīmi iegūst **profesionālā rehabilitācija un politika** ar mērķi atvieglot atgriešanos darbā pēc ilgstoša darba kavējuma slimības un traumu dēļ.

Daudzās Eiropas valstīs ir pieņemtas iniciatīvas, lai palīdzētu cilvēkiem atgriezties darbā. Apvienotajā Karalistē “darbnespējas lapa” 2010. gadā ir aizstāta ar “darbaspējas lapu”, lai novērstu ilgstošu darba kavēšanu slimības dēļ. Dānijā ir īstenota ar atgriešanos darbā saistītu pasākumu programma, kurā galvenā uzmanība pievērsta cilvēkiem, kas atrodas ilgstoši kavē darbu slimības dēļ. Austrijā valdība ir sākusi īstenot programmu *fit2work*, kuras mērķis ir novērst invaliditāti un agrīnu darba tirgus pamešanu un saglabāt darbinieku nodarbinātību.



Personāla vadība un darba aizsardzība

Ar darbaspēka novecošanu saistītu jautājumu risināšanā būtiska nozīme ir sadarbībai starp dažādām ieinteresētajām personām, piemēram, arodveselības un arodslimību ārstiem, darba aizsardzības pakalpojumu sniedzējiem, veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšanas sabiedrībām, darbinieku pārstāvjiem un vadību. Īpaši svarīga ir darba aizsardzības un personāla vadības speciālistu / nodaļu sadarbība. Personāla politika, piemēram, ar **darba un privātās dzīves līdzsvaru, darba laiku, mūžizglītību un karjeras attīstību** saistītā politika, ietekmē darba vidi, jo īpaši **psihosociālo darba vidi**. Tāpēc noteikti jāpanāk, lai ar personāla politiku tiktu atbalstīta visu vecuma grupu iesaiste, ņemot vērā katras grupas īpatnības, vajadzības un motivāciju.

(14) “Sickness, disability and work: Breaking the barriers – a synthesis of findings across OECD countries”, ESAO, Parīze, 2010. Pieejams: http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf

Gadījuma izpēte

Darbaudzināšanas shēma mazumtirdzniecības uzņēmumā (Austrija)

Mazumtirdzniecības uzņēmuma *Sonnenator* četrās filiālēs strādā 220 darbinieki. Darbinieku vidējais vecums ir 42 gadi.

Lai pēc iespējas mazinātu darbinieku priekšlaicīgu aiziešanu no darba un uzņēmumā saglabātu kompetenci un pieredzi, uzņēmums ir īstenojis jaunus pasākumus un uzlabojis darba organizāciju.

Sasniegumi

Pateicoties veiktajiem pasākumiem, uzņēmumā ir ieviestas šādas izmaiņas:

- elastīgs darba laiks;
- nepilna laika darbs pensionāriem;

- darbinieku darba un privātās dzīves līdzsvara uzlabojumi;
- ergonomiski uzlabojumi;
- lielāka iekšējā mobilitāte (t. i., amata lomu un aprakstu izmaiņas);
- paaudžu darbaudzināšanas programma zināšanu un pieredzes pārnesei;
- veselīga dzīvesveida shēma.

Panākumu faktori

Šajā gadījumā panākumu faktori ir darbinieku, vadības un personāla nodaļas regulāra komunikācija, pieredzes apmaiņa starp darbiniekiem un personas, kas atbild par gados vecākiem darbiniekiem, iecelšana.





Veselības veicināšana darbavietā

Veselības veicināšana darbavietā ir darba devēju, darbinieku un sabiedrības apvienoti centieni ar mērķi uzlabot **cilvēku** veselību un **labklājību darbavietā**. Tā aptver dažādas jomas, tostarp uzturu un uzturvērtību, alkohola patēriņu, smēķēšanas atmešanu, fiziskas aktivitātes, atpūtas laiku un miegu. Darbavietai ir svarīga loma **veselīga dzīvesveida veicināšanā** un tādu pasākumu atbalstīšanā, kas novērš funkcionālo spēju vājināšanos.

Bet veselības veicināšana darbavietā, kas lielākajā daļā Eiropas valstu ir brīvprātīga, var būt rezultatīva tikai tad, ja vienlaikus tiek risināti plašākie darba vides un organizācijas jautājumi. Tāpēc mūsdienās koncepcija “veselību veicinošas darbavietas”, kas ietver **riska novēršanu** un veselības veicināšanu darbavietā, nozīmē holistiskāku un integrētāku pieeju, pievēršoties **atsevišķiem riska faktoriem** un veselību veicinošai uzvedībai, kā arī darba vides **fizikālajiem un psihosociālajiem riska faktoriem**.

Mūžizglītība

Vēl viens darbaspēju veicinošs faktors ir mūžizglītība. Mūžizglītības pamatprincips ir dot visu vecumu darbiniekiem iespēju un ierosmi piedalīties **izglītībā un apmācībā**. Viens no mūžizglītības galvenajiem mērķiem ir novērst darbaspējas vecuma cilvēku prasmju un kompetences zudumu. Prasmju atjaunināšanai un pilnveidei ir būtiska nozīme visu darbinieku **nodarbinātības** kontekstā.

Gadījuma izpēte

Personīgās izaugsmes treneru apmācība sociālās aprūpes pakalpojumu uzņēmumā (Beļģija)

Service d'aide aux familles bruxelloises asbl nodrošina atbalstu cilvēkiem un ģimenēm, kas veselības vai sociālu problēmu dēļ ir nonākušas grūtībās. Uzņēmums nodarbina 50 darbiniekus (visas sievietes), kam jāveic visdažādākie uzdevumi, tostarp jāsniedz uzkopšanas un veselības aprūpes pakalpojumi un jāpilda administratīvi uzdevumi.

Strādājot veselības un sociālās aprūpes nozarē, darbinieces reizēm saskaras ar sarežģītām situācijām un cieš no stresa un izdegšanas sindroma. Par vienu no problēmām darbinieces atzīst arī karjeras iespēju trūkumu. Reaģējot uz šīm problēmām, uzņēmums ir izstrādājis apmācības shēmu, dodot darbiniecēm iespēju kļūt par izaugsmes trenerēm.

Sasniegumi

- Apmācības shēma ļauj darbiniecēm, kas ir vecākas par 45 gadiem, apgūt komunikācijas prasmes, kuras palīdz tikt galā ar sarežģītām situācijām.
- Darbinieces iegūst arī jaunu kvalifikāciju, kas tiek oficiāli atzīta.

Panākumu faktori

Šīs shēmas galvenie panākumu faktori ir augstākās vadības cieša iesaistīšanās apmācības shēmas izstrādē, kā arī darbinieču motivācija un kvalifikācijas paaugstināšana.



Kādi ir ieguvumi

Pierādījumi liecina, ka darbs labvēlīgi ietekmē cilvēku fizisko un garīgo veselību. Tāpēc, ievērojot iepriekš izklāstīto darba aizsardzības praksi, ir iespējams uzlabot visu nodarbināto iedzīvotāju veselību, ietverot gan tos, kas tikko sākuši darba gaitas, gan tos, kas gatavojas doties pensijā.

Veiktie darba aizsardzības pasākumi var sniegt ievērojamus ieguvumus organizācijas līmenī. Tie ir šādi:

- veselīgs, produktīvs un motivēts darbspēks, kas organizācijām ļauj saglabāt konkurētspēju un inovācijas spēju;

- iespēja organizācijās saglabāt vērtīgas prasmes un darba pieredzi, izmantojot zināšanu pārneši un lielāku talantu un prasmju kopumu;
- slimības izraisīto darba kavējumu samazināšanās, kas organizācijām nozīmē mazākas darbnespējas izmaksas un lielāku produktivitāti;
- mazāka darbinieku mainība;
- darba vide, kas ļauj visu vecumu darbiniekiem sasniegt savu potenciālu;
- lielāka darbinieku labklājībā darbā.

Darba aizsardzības sistēma darbaspēka novecošanas kontekstā ne vien palīdz uzlabot atsevišķu darbinieku veselību un ikdienas dzīvi, bet var labvēlīgi ietekmēt arī visas organizācijas produktivitāti un rentabilitāti.



Gadījuma izpēte

Gados vecāku darbinieku labklājība pasta nozares uzņēmumā (Francija)

Pasta aprikojuma uzņēmums *Solystic* dažādos amatos nodarbina 450 darbiniekus. Vairāk nekā puse darbinieku ir vecāki par 45 gadiem. Ņemot vērā pasaulē valdošo tendenci, uzņēmumam ir grūti atrast jaunus darbiniekus, tāpēc jācenšas noturēt darbā gados vecākos strādniekus.

Taču aprikojuma uzstādītāju darbs ir saistīts ar piepūli – gan fizisku (piemēram, neērtām darba pozām), gan garīgu (piemēram, augstu stresa līmeni). Darbiniekiem trūkst arī karjeras attīstības iespēju.

Sasniegumi

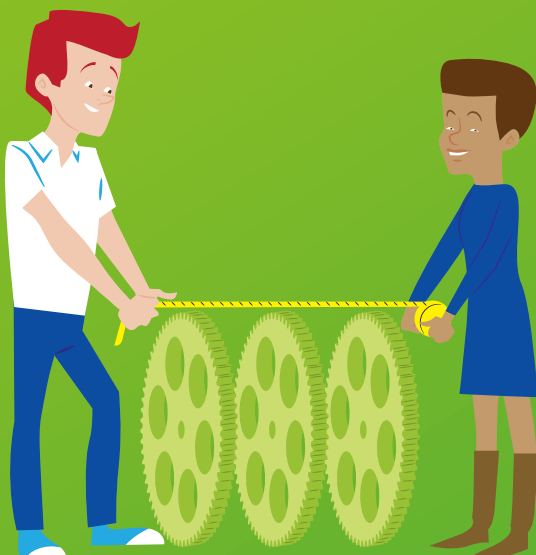
Lai risinātu šīs problēmas, ir parakstīta uzņēmuma līmeņa vienošanās (saskaņā ar tiesību aktiem), kas ietver:

- apņemšanos ievērot visaptverošu un holistisku pieeju;

- pasākumus, lai uzlabotu darbinieku pieņemšanu darbā, karjeras pārvaldību, darba apstākļus un prasmju attīstību;
- novērtēšanas procesu visu šo faktoru izvērtēšanai.

Panākumu faktori

Izmantojot šo pieeju, tiek risināti visi ar darbinieku novecošanu saistītie jautājumi, un pasākumi ir orientēti uz attiecīgo vecuma grupu (t. i., 45 gadus veciem un vecākiem darbiniekiem), lai nodrošinātu problēmu agrīnu konstatēšanu un novēršanu. Vienošanās īpašā mērķgrupa ir gados vecāki darbinieki, bet ieguvēji ir visi, un novērtēšanas process nozīmē, ka plāna īstenošana tiek rūpīgi uzraudzīta un vajadzības gadījumā to var grozīt.



Veselīgu darbavietu 2016.–2017. gada kampaņa “Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā”

Par kampaņu

Eiropas darbaspēks noveco, un daudzās dalībvalstīs palielinās oficiālais pensionēšanās vecums. Tas nozīmē, ka darbiniekiem var nākties strādāt ilgāk un ilgstošāk saskarties ar darba vides riska faktoriem.

Lai gan politika, programmas un stratēģijas gados vecāku darbinieku atbalstam pastāv visās dalībvalstīs, darbinieki par tām nav pietiekami informēti ⁽¹⁵⁾. Šīs kampaņas mērķis ir apkopot un izplatīt visā Eiropā **no dalībvalstīm saņemto informāciju un piemērus**. Veselīgu darbavietu 2016.–2017. gada kampaņas īpašie mērķi ir šādi:

- veicināt **ilgtspējīgu darbu un labu veselību vecumdienās** un uzsvērt **preventīvu pasākumu nozīmi visa darba mūža garumā**;
- piedāvāt darba devējiem un darbiniekiem **informāciju un praktiskus rīkus** darba aizsardzības pārvaldībai darbaspēka novecošanas kontekstā;
- sekmēt informācijas un **paraugprakses apmaiņu** šajā jomā.

Kampaņas atbalstam tiek izstrādāti praktiski resursi un rīki, tostarp e-ceļvedis par darba aizsardzības sistēmas darbību darbaspēka novecošanas kontekstā, kā arī tiešsaistes interaktīvajam riska novērtēšanas (*OiRA*) rīkam paredzēts modulis, kas ļauj riska novērtējumā ņemt vērā darbinieku vecumu un daudzveidību. Kampaņā tiks popularizēti *EU-OSHA* vadībā īstenotā Eiropas Parlamenta pilotprojekta “Drošāks un veselībai nekaitīgāks darbs jebkurā vecumā” secinājumi, un šajā nolūkā tiks izstrādāts īpašs tiešsaistes datu vizualizācijas rīks.

Svarīgs notikums kampaņas kalendārā būs veselīgu darbavietu labas prakses balvu konkurss, un katru kampaņas gadu tiks rīkota Eiropas darba aizsardzības nedēļa, kuras laikā notiks kampaņas tematiem veltītas konferences, semināri un apmācība.

Kampaņa noslēgsies ar veselīgu darbavietu kampaņas samitu, uz kuru *EU-OSHA* aicinās visus, kas būs palīdzējuši kampaņu sekmīgi īstenot. *EU-OSHA* novērtēs visus kampaņas sasniegumus un gūtās mācības, lai kampaņas rezultāti kļūtu par paraugpraksi un nezaudētu efektivitāti ilgtermiņā.



(15) *EU-OSHA* 2013. gadā veiktā Eiropas sabiedriskās domas aptauja liecina, ka tikai 12 % darbinieku ir informēti par to, ka viņu darbavietā ir attiecīga politika vai programmas.

Nozīmīgākie datumi

- Kampanjas sākums – 2016. gada aprīlis
- Eiropas darba aizsardzības nedēļas – 2016. un 2017. gada oktobris
- Veselīgu darbavietu labas prakses balvu pasniegšanas ceremonija – 2017. gada aprīlis
- Veselīgu darbavietu kampanjas samits – 2017. gada novembris





Praktiski rīki un atbalsts

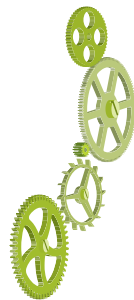
Darba aizsardzības sistēmas funkcinēšanu darbaspēka novecošanas kontekstā atvieglo **vecuma pārvaldības rīki**. Ir vairāki rīki, kas ļauj ņemt vērā ar vecumu saistītus faktorus organizācijas līmenī.

- Vecuma profilēšana / vecuma struktūras analīze – ļauj novērtēt organizācijas darbinieku vecumu pašlaik un nākotnē organizācijas, nodaļu un komandu līmenī. Šā rīka mērķis ir palīdzēt prognozēt tendences un veikt darbaspēka plānošanu.
- Kompetences novērtējums – palīdz apzināt darbinieku prasmju un kompetences nepilnības ar mērķi uzlabot darbinieku sniegumu vai profesionālo attīstību un nodrošina pamatu pielāgotai apmācībai. Attiecībā uz gados vecākiem darbiniekiem tas var nozīmēt pielāgošanos jaunām tehnoloģijām, iekšējas darbavietu maiņas atvieglošanu un citu karjeras iespēju piedāvāšanu.
- Darbspēju indekss – šo Somijas Arodveselības institūta izstrādāto indeksu izmanto atsevišķu darbinieku darbspēju novērtēšanai. Tas ietver pašnovērtējuma anketu, un tā mērķis ir apzināt pasākumus, kas jāveic, lai novērstu darbspēju samazināšanos.
- Zināšanu pārnese rīki (piemēram, dažāda vecuma darbinieku komandas vai

darbaudzināšanas un izaugsmes shēmas) – palīdz organizācijām saglabāt gados vecāko darbinieku uzkrāto vērtīgo pieredzi un zināšanas.

- Darba rotācija un darbinieku pārkvalificēšana – šīs metodes var izmantot, lai mazinātu darba prasības un darba slodzi un dotu gados vecākiem darbiniekiem iespēju palikt darbā viņu spējām labāk atbilstošos amatos.
- E-ceļvedis par drošu un veselīgu darbu jebkurā vecumā – praktisks rīks, ko var izmantot gan darba devēji, gan darbinieki.

Ir pieejami dažādi ērti rīki, kas palīdz risināt jautājumus, kas saistīti ar darbaspēka novecošanu; daudzi rīki ir izstrādāti, domājot par palīdzību mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.



Gadījuma izpēte

Kampaņa par pozitīvu attieksmi pret vecumu (Apvienotā Karaliste)

Kampaņa par pozitīvu attieksmi pret vecumu, ko vada Apvienotās Karalistes Darba un pensiju departaments (*DWP*), ir īpaši darba devējiem paredzēta iniciatīva. Tās mērķis uzlabot darba devēju izpratni par darba aizsardzības jautājumiem vecuma kontekstā. Tā nodrošina arī vadlīnijas un atbalstu attiecībā uz iespējamām pasākumiem un rīcību, lai noturētu gados vecākus darbiniekus darbā.

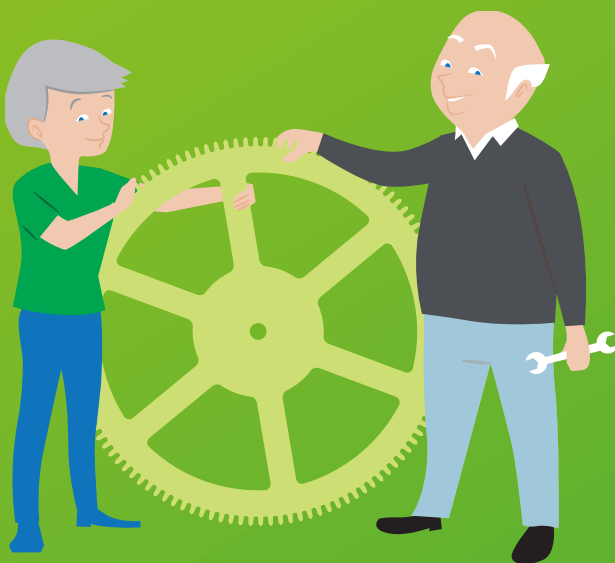
Šajā *DWP* kampaņā ir apkopoti izpētes rezultāti un darba devēju informācija par visām paaudzēm piemērotiem pasākumiem. Ar kampaņas starpniecību *DWP* izplata šo informāciju dažādos formātos.

Īstenojot kampaņu par pozitīvu attieksmi pret vecumu, 2013. gadā tika publicēti vairāki vadlīniju dokumenti, kuru mērķis bija sniegt atbildes uz darba devēju jautājumiem un piedāvāt

nebirokrātiskus risinājumus. Starp publikācijām ir ceļvedis darba devējiem par mūsdienu vairāku paaudžu darbaspēku un gadījumu izpēti apkopojums, kurā ir atspoguļoti novecojoša darbaspēka efektīvas pārvaldības piemēri dažādu lielumu un nozaru uzņēmumos.

Kampaņas kontekstā ir publicēta arī darba devējiem paredzēta interaktīva rīkkopa, kas ir pieejama arī *PDF* formātā un ir veltīta tādiem jautājumiem kā gados vecāku darbinieku noturēšana darbā, pārkvalificēšana un pieņemšana darbā, juridiskās prasības un elastīgs darba laiks.

Kampaņa par pozitīvu attieksmi pret vecumu ir pastāvīga, un tajā ir paredzēts publicēt arī vadlīnijas par problēmām, ar kurām saskaras darba devēji dažādās ekonomikas nozarēs.





Kas var piedalīties kampanā

Kampanā ir laipni aicinātas piedalīties visu lielumu un nozaru publiskā un privātā sektora organizācijas un privātpersonas, tostarp:

- jebkura lieluma darba devēji publiskajā un privātajā sektorā;
- vadītāji, vidējā posma vadītāji un darbinieki;
- arodbiedrības un par darba aizsardzību atbildīgie darbinieku pārstāvji;
- darba aizsardzības un personāla speciālisti;
- darba devēju organizācijas;
- profesionālās apvienības;
- apmācības un izglītības pakalpojumu sniedzēji;
- darba aizsardzības un apdrošināšanas pakalpojumu sniedzēji.



Kā iesaistīties

Kampaņā var iesaistīties dažādos veidos, tostarp:

- izplatot un publicējot kampaņas materiālus, lai palīdzētu vairot sabiedrības izpratni;
- organizējot aktivitātes un pasākumus, piemēram, apmācības kursus, konferences un konkursus;
- izmantojot un veicinot pieejamos praktiskos vecuma pārvaldības rīkus;
- piedaloties veselīgu darbavietu labas prakses balvu konkursā, kurā dažādu lielumu un nozaru organizācijām piešķir balvas par inovatīvu ieguldījumu darba aizsardzības veicināšanā;
- piedaloties Eiropas darba aizsardzības jomas galvenajos pasākumos – Eiropas darba aizsardzības nedēļās 2016. un 2017. gadā;
- kļūstot par oficiālu kampaņas partneri, ja esat Eiropas vai starptautiska organizācija;
- kļūstot par valsts mēroga kampaņas partneri, ja darbojaties valsts līmenī;
- kļūstot par kampaņas mediju partneri, ja esat valsts vai Eiropas mēroga mediju organizācija;
- sekojot līdzi notikumiem mūsu kampaņas tīmekļa vietnē (www.healthy-workplaces.eu) un mūsu aktivitātēm sociālajos medijos. Meklējiet mūs sociālajos tīklos *Facebook*, *Twitter*, *LinkedIn* u. c.

Kļūstot par kampaņas oficiālo partneri, ir jāveic daži pienākumi, tomēr kampaņas partnerības piedāvājums sniedz arī vairākas priekšrocības, tostarp iespēju piedalīties *EU-OSHA* salīdzinošās vērtēšanas iniciatīvā. Plašāku informāciju par to, kā kļūt par kampaņas partneri, meklējiet kampaņas tīmekļa vietnē.

Veselīgu darbavietu labas prakses balvu konkurss

Veselīgu darbavietu labas prakses balvu konkursa mērķis ir izcelt labākos piemērus, atzīmējot organizācijas, kas ir ieviesušas **inovatīvu darba aizsardzības praksi**. Uzņēmumi tiek apbalvoti par izcilu ieguldījumu, vienlaikus demonstrējot citiem ieguvumus, ko sniedz labas darba aizsardzības prakses ieviešana. Konkursam var pieteikties ikviena dalībvalstu, kandidātvalstu, potenciālo kandidātvalstu un Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācijas (EBTA) valstu organizācija.

Konkursā iesniegtajiem piemēriem jāatbilst šādiem nosacījumiem:

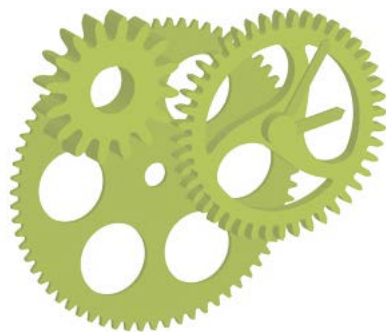
- jāapliecina vadības apņemība veicināt drošu un veselīgu darbu jebkurā vecumā un darbinieku līdzdalība;
- jābūt ņemtai vērā darbinieku daudzveidībai;
- veiksmīga pasākumu īstenošana darbavietā;
- pārlicinoši darba aizsardzības uzlabojumi;
- pasākumu efektivitāte ilgtermiņā;
- pasākumi, ko iespējams ieviest citās dažādu lielumu un nozaru organizācijās.

EU-OSHA kontaktpunktu tīkls pieņem pieteikumus un nosaka valsts līmeņa uzvarētājus, kas piedalās Eiropas konkursā. Kampaņas oficiālie partneri sūta pieteikumus tieši *EU-OSHA*. Labas prakses balvu konkurss sākas vienlaikus ar kampaņu, un uzvarētājus paziņo apbalvošanas ceremonijā, kura notiek kampaņas otrajā gadā un kurā tiek godināti visu dalībnieku panākumi.

Mūsu partneru tīkls

Lai kampaņa izdotos, būtiska nozīme ir veiksmīgām partnerībām starp *EU-OSHA* un galvenajām ieinteresētajām personām. *EU-OSHA* atbalsta vairāki partneru tīkli, tostarp šādi.

- **Valsts kontaktpunkti.** Visas veselīgu darbavieta kampaņas valsts līmenī koordinē *EU-OSHA* kontaktpunktu tīkls. Ja vēlaties iegūt plašāku informāciju vai tieši sazināties ar kontaktpunktiem, apmeklējiet kampaņas tīmekļa vietni (www.healthy-workplaces.eu), kur ir pieejama kontaktinformācija un cita informācija.
- **Eiropas sociālie partneri** pārstāv darbinieku un darba devēju intereses Eiropas līmenī.
- **Kampaņas oficiālie partneri.** Veselīgu darbavieta kampaņu kā kampaņas partneri aktīvi atbalsta vairāk nekā 100 Eiropas mēroga un starptautisku organizāciju. Ja vēlaties uzzināt, kā kļūt par oficiālu kampaņas partneri, apmeklējiet kampaņas tīmekļa vietni (www.healthy-workplaces.eu).
- **Mediju partneri.** Mūsu Eiropas mediju partneru kopu veido aizrautīgi žurnālisti un redaktori, kas velta spēkus darba aizsardzības veicināšanai. Eiropas labākās darba aizsardzībai veltītās publikācijas palīdz veicināt kampaņu un vairot sabiedrības izpratni, ļaujot partnerībā iesaistītajiem žurnālistiem un redaktoriem palielināt savu publikāciju popularitāti un uzrunāt *EU-OSHA* tīklus un ieinteresētās personas visā Eiropā un aiz tās robežām.
- **Eiropas Biznesa atbalsta tīkls.** Šis tīkls, ko vada Eiropas Komisija, atbalsta un konsultē mazos un vidējos uzņēmumus visā Eiropā par dažādiem uzņēmējdarbības un organizācijas jautājumiem. Šim tīklam ir svarīga loma veselīgu darbavieta kampaņā.
- **Eiropas Savienības iestādes un to tīkli,** jo īpaši attiecīgās Eiropas Padomes prezidentvalstis.
- **Citas ES aģentūras, kuras interesē kampaņas tēma,** jo īpaši Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centrs (*Cedefop*), Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (*Eurofound*), Pamattiesību aģentūra (*FRA*) un Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (*EIGE*).





Iepriekšējo kampaņu panākumi

Pagājušā gada kampaņas panākumi

2014.–2015. gada kampaņa “**Veselīgas darbavietas uzvar stresu**” ir palīdzējusi vairot darbinieku, vadītāju un darba devēju izpratni par to, cik svarīgi ir pazīt un pārvaldīt stresu un psihosociālos riskus darbavietā. Kampaņas kontekstā tika izstrādāts bezmaksas e-ceļvedis par stresa un psihosociālo risku pārvaldību, kas ir publicēts un pieejams 34 valstu versijās. Šis rīks tika izstrādāts kā vadlinijas darba devējiem un cilvēkiem, kas strādā mazos uzņēmumos un pirmo reizi sāk risināt darbavietas psihosociālo risku problēmu. Kampaņā plašu ieguldījumu sniedza arī vairāk nekā 100 kampaņas oficiālo partneru (rekordliels skaits *EU-OSHA* kampaņu vēsturē) no dažādām nozarēm, piemēram, organizējot pasākumus un piedaloties

konferencēs. Kampaņas oficiālie partneri, piemēram, *Toyota*, *LEGO*, *Heineken*, *Siemens AG* un *SEAT*, organizēja dažādus salīdzinošas vērtēšanas pasākumus, lai rosinātu paraugprakses apmaiņu par psihosociālo risku pārvaldību.

Izcili un inovatīvi stresa pārvaldības piemēri tika atzīmēti veselīgu darbavietu labas prakses balvu piešķiršanas ceremonijā 2015. gada martā. Jaunajā kampaņas partneru kategorijā par uzvarētāju tika atzīts daudznacionālais tehnoloģiju uzņēmums *Siemens*, kas psihosociālo risku mazināšanai izmanto holistisku pieeju, īstenojot daudzpusīgu programmu ar nosaukumu “Dzīve līdzsvarā”. Starp valsts līmeņa uzvarētājiem bija arī mazi uzņēmumi, kas nodarbina mazāk nekā 100 darbinieku, piemēram, viesnīca



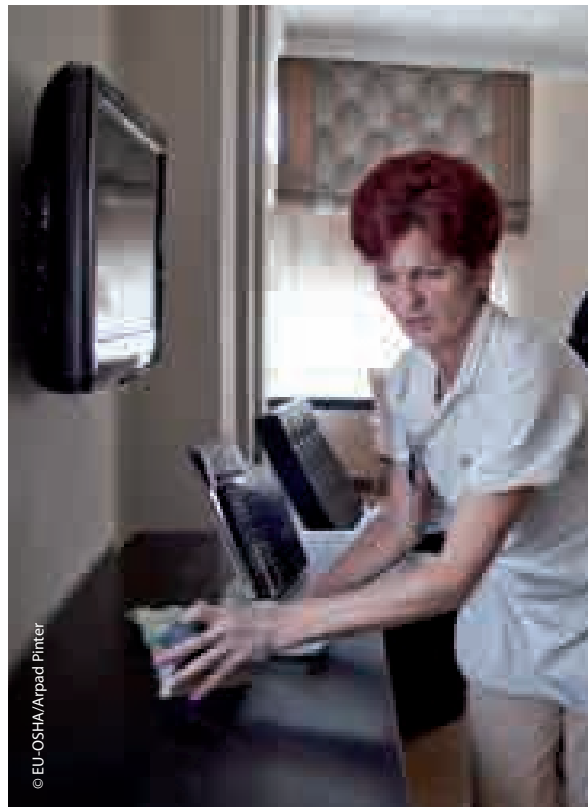
Hotel Colón (Spānija), kas ir ieviesusi psihosociālo risku novēršanas procedūru, iesaistot gan vadību, gan darbiniekus.

Citi iepriekšējās kampaņas panākumu piemēri ir tīmekļa seminārs “Veselīgs dzīvesveids. Garīgā veselība darbā – vai esat gatavs izaicinājumam?”, ko 2015. gada februārī rīkoja *CSR Europe*. Šis tiešsaistes pasākums tika rīkots, lai palīdzētu rast veidus, kā uzlabot veselību un labklājību darbā, iesaistot nozares pārstāvjus ar līdzīgu pieredzi. Arī *PostEurope* īstenoja divu gadu projektu, kura mērķis bija meklēt veidus, lai palīdzētu darbiniekiem tikt galā ar stresu, ko rada straujas pārmaiņas, pārveidojumi un attīstība pasta nozarē.

Veselīgu darbavietu filmu balvu 2014. gada novembrī piešķīra režisora Pola Lakosta (*Paul Lacoste*) filmai *Raža* (*Vendanges*) par Francijas vīna dārzos nodarbināto sezonas strādnieku attēlojumu. Filma, kas iegūst šo balvu, palīdz vairot izpratni par labu darba apstākļu nozīmi, un to regulāri demonstrē kampaņas pasākumos visā Eiropā.

leskats dažās citās kampaņās

Citas iepriekšējās kampaņas ir 2012.–2013. gada kampaņa “**Novērsīsim darba vides riskus kopā**”, kuras rezultātā pieauga izpratne par to, cik svarīgi riska novēršanai ir apvienot labu pārvaldību ar darbinieku līdzdalību, 2010.–2011. gada kampaņa “**Drošības uzturēšana darbā**”, kurā tika uzsvērta drošības uzturēšanas svarīgā loma darba aizsardzībā, un 2008.–2009. gada kampaņa “**Risku novērtēšana**”, kuras mērķis bija veicināt sistemātisku un integrētu vadības pieeju riska novērtēšanai organizācijās.





Papildu informācija un resursi

Kampaņas tīmekļa vietnē ir pieejami dažādi kampaņas materiāli, ko var lejupielādēt, tostarp:

- kampaņai veltīts informatīvs buklets un veselīgu darbavietu labas prakses balvu konkursa prospekts;
- kampaņas biļetens;
- PowerPoint prezentācijas, plakāti un citi kampaņas materiāli;
- animācijas videofilmas par Napo un viņa draugiem, ar kurām tiek popularizēti dažādi darba aizsardzības temati;
- praktisks e-ceļvedis par darba aizsardzības sistēmu darbaspēka novecošanas kontekstā;
- Eiropas Parlamenta pilotprojekta “Drošāks un veselībai nekaitīgāks darbs jebkurā vecumā” materiāli;
- saites uz noderīgām tīmekļa vietnēm.

Visa informācija 25 valodās ir pieejama tīmekļa vietnē www.healthy-workplaces.eu

Varat sekot mūsu aktivitātēm un pasākumiem arī sociālajos medijos. Meklējiet mūs sociālajos tīklos *Facebook, Twitter, LinkedIn* u. c.



Europe Direct dienests jums palīdzēs rast atbildes uz jautājumiem par Eiropas Savienību
Bezmaksas tālruna numurs (*): 00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Informāciju sniedz bez maksas, tāpat arī lielākā daļa zvanu ir bezmaksas (izņemot dažus operatorus, taksofonus vai viesnīcas).

Šajā publikācijā izmantotajos fotoattēlos ir redzami dažādi darba procesi. Tajos ne vienmēr ir attēloti labas prakses piemēri vai atbilstība tiesību aktu prasībām.

Plašāka informācija par Eiropas Savienību ir pieejama internetā (<http://europa.eu>).

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2016. gads

ISBN 978-92-9240-749-0

doi:10.2802/43375

© Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2016. gads
Reproducēšana ir atļauta, ja tiek norādīts avots.

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra

(EU-OSHA) palīdz veidot Eiropas darba vidi drošāku, veselīgāku un produktīvāku. Aģentūra, ko Eiropas Savienība izveidoja 1994. gadā un kas atrodas Spānijas pilsētā Bilbao, veic pētījumus, izstrādā un izplata uzticamu, izsvērtu un objektīvu informāciju par darba aizsardzību un sadarbojas ar organizācijām visā Eiropā, lai uzlabotu darba apstākļus.

EU-OSHA rīko divu gadu ilgas **veselīgu darbavietu kampaņas**, ko atbalsta ES iestādes un Eiropas sociālie partneri un valstu līmeņi koordinē aģentūras kontaktpunktu tīkls. Kampaņa **“Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā”** 2016. un 2017. gadā tiek rīkota, lai palīdzētu darba devējiem risināt ar darbaspēka novecošanu saistītus jautājumus un vairotu izpratni par ilgtspējīga darba nozīmi visa darba mūža garumā.

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra

C/Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, SPĀNIJA

E-pasts: information@osha.europa.eu

www.healthy-workplaces.eu



Publikāciju birojs