

Jobb munkavégzés, hosszabb időn át

Christa Sedlatschek, az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség igazgatójának álláspontja, arról, hogyan lehet segíteni az idősebbeknek megőrizni aktivitásukat a munkaerőpiacon.

2012 az aktív idősödés európai éve, illetve teljes egészében az év elnevezése az aktív idősor és a nemzedékek közötti szolidaritás európai éve. A legtöbbünk előtt már ismeretes a tény, miszerint Európában idősödik a népesség. Ez részint olyan okokra vezethető vissza, amelyekre büszkék lehetünk: a várható élettartam sokkal hosszabb, mint a korábbi generációknál. Átlagban nyolc évvel tovább élünk, mint 1960-ban, és az elkövetkező négy vagy öt évtizedben valószínűleg körülbelül további öt évvel nő majd a várható élettartam. Ez mindannyiunk számára jó hír. Ha azonban ehhez hozzávesszük az elmúlt évtizedek alacsony születési arányszámát, akkor egy olyan, a fejlett világban mindenütt önmagát ismétlő mintát kapunk, amelyben abszolút értelemben véve egyre több idős ember van, és egyre nagyobb az idősök aránya is a társadalom egészében.

Más szóval az európai társadalom gyorsan idősödik. 2010-ben valamivel több mint 87 millió volt a 65 év felettiek száma, akik összesen a teljes lakosság 17,4% tették ki. Érdekes összehasonlítani ezt az 1985-ös adatokkal, amikor 59,3 millióan voltak 65 év felett, és ők a lakosság 12,8%-át képviselték. Ez a szám várhatóan tovább növekszik majd a munkaképes korú lakosság arányában, és 2060-ra várhatóan a duplájára nő. Ez kihívást jelent, de egyben esélyt is, hogy kamatoztathassuk az idősebbek készségeit és képességeit.

Hogyan tudjuk kezelni ezeket a mélyreható változásokat? Mint azt Andor László foglalkoztatásért, szociális ügyekért és társadalmi összetartozásért felelős európai biztos mondta: „a kulcs a kihívásra, amit az idősödő emberek növekvő társadalmi aránya jelent, az 'aktív idősödés': bátorítani kell az idősödő embereket, hogy továbbra is maradjanak aktívak, dolgozzanak tovább és csak később menjenek nyugdíjba, majd vegyenek részt önkéntes munkában a nyugdíj után, és őrizzék meg az egészségüket és az önálló életvitelüket.”

Aktív idősödés

Ezért bír nagy fontossággal az aktív idősödés európai éve, amelyet januárban indítottak el Koppenhágában. Az év célja, hogy felhívja a figyelmet az idősebb emberek a társadalmunkhoz való hozzájárulására, és az emberek aktív idősödésének elősegítésére bátorítsa a döntéshozókat. Az aktív idősödés lényege, hogy jó egészségben idősödjünk meg, folytassuk az önálló életvitelünket és teljes értékű szerepet töltsünk be a társadalomban.

Ehhez kulcsfontosságú, hogy az idősebb dolgozókat hozzásegítsük, hogy tovább képesek legyenek megőrizni egészségüket a munkaerőpiacon. Az idősebb dolgozók (55 és 64 év közöttiek) foglalkoztatási aránya jelenleg 50% alatt van a 27 uniós tagállamban. Más szóval, különböző okok miatt az idősebb dolgozók több mint fele a nyugdíjkorhatár előtt otthagyja a munkát, ami azt jelenti, hogy hatalmas, jelenleg kiaknázatlan potenciált jelentene, ha tovább dolgoznának az emberek, és segítenék támogatni az európai polgárok hosszabb élettartamát.

Jobb munkavégzés, hosszabb időn át

Az előrejelzések kiemelten foglalkoznak az idősödő nők növekvő számával a 27 uniós tagállam munkaerőpiacán, ahol az 55 és 64 év közötti nők foglalkoztatási aránya 2010 és 2060 között várhatóan 20,9%-kal nő majd, szemben a férfiak 11,5%-os növekedésével.

Vajon örülnek az emberek annak, hogy egyre nagyobb szerepet kapnak az idősebbek a munkahelyeken? Egy nemrég kiadott Eurobarométer felmérés szerint igen. Széles körű támogatottságot élvez az elképzelés, hogy az idősebbek a nyugdíjkorhatárig vagy azt meghaladóan is dolgozzanak. Az európaiak 61%-a például úgy gondolja, hogy meg kell engedni az embereknek, hogy a hivatalos nyugdíjkorhatár után is dolgozhassanak. A megkérdezettek egyharmada mondta, hogy az után is szeretné folytatni a munkáját, hogy jogosulttá vált a nyugdíjra.

Amennyiben azonban ezt meg is akarjuk valósítani, figyelembe kell vennünk, hogy a felmérések szerint a válaszadók jelentős hányada tisztában van azzal, hogy a további munkával töltött években nagyon fontos szerepe van a munkahelyi biztonság és egészségvédelemnek. Az ügynökségünk megbízására az IPSOS Mori által a közelmúltban végzett, a foglalkoztatás biztonságára és az egészségre vonatkozó második pán-európai közvélemény-kutatás szerint Európa-szerte az emberek 87%-a úgy vélekedik, hogy a megfelelő munkahelyi biztonság és egészségvédelem fontos (a válaszadók 56%-a szerint „nagyon fontos”) szempont, ha az emberek még későbbre akarják tenni a nyugdíjba vonulást. Az Eurobarométer felmérés azonban kimutatta azt is, hogy számos európai dolgozó úgy látja, hogy a munkahelyén a munkavégzés körülményei nem teszik majd lehetővé, hogy idősebb korban is tovább dolgozzon: tízből négyen (42%) azt mondták, hogy képesek lennének a jelenlegi munkájukat 65 éves korig vagy még annál is tovább folytatni, míg 17% azzal számol, hogy 59 éves kor után nem fogja tudni folytatni jelenlegi munkáját. A válaszadók több mint fele látta úgy, hogy munkahelye nincsen felkészülve az idősebb dolgozók igényeire.

Az idősebb dolgozók munkabiztonsága és egészségvédelme

Miközben az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség az európai évet népszerűsíti, egyúttal szeretnénk hangsúlyozni azt is, mennyire nélkülözhetetlen a munkabiztonság és az egészségvédelem, valamint a munkahelyi egészséges életmód népszerűsítése valamennyi munkával töltött év során, ha azt akarjuk, hogy az idősebb emberek is tovább legyenek képesek dolgozni.

Ha arra kívánjuk bátorítani a munkavállalókat, hogy tovább maradjanak a munkaerőpiacon, akkor fel kell lépnünk a jelenleg még létező, az idősebb dolgozók ellen irányuló diszkriminációval szemben: az európai év egyik fő célja ezen negatív gondolkodásmódok megváltoztatása. Ahelyett, hogy az idősebbekre a munkaképes korú lakosságra nehezedő teherként tekintenek, fel kéne ismerni azokat az értékes készségeket és tapasztalatokat, amelyekkel ők rendelkeznek, és a különféle módokat, amelyekkel hozzájárulhatnak a munkahely működéséhez.

Ugyanakkor bizonyos értelemben az idősebbek jóval védtelenebbek is. Sokkal nagyobb eséllyel válnak például halálos kimenetelű munkahelyi baleset áldozatává. A hosszú távú egészségügyi problémák súlyosbodnak az évek múlásával: a mozgásszervi betegségek kiemelt gondot jelentenek, ezenkívül a depresszió is gyakori oka az idő előtti nyugdíjba vonulásnak. Természetesen a nagy fizikai igénybevételt jelentő munkáknál valamennyi korban nagyobb a betegszabadságok száma, de ez jelentősen emelkedik a 45 és 50 év közötti dolgozóknál. Azonban egyénenként nagy eltérések lehetnek bármely korban a személy által végezhető munkák tekintetében, és a legtöbb idősebb dolgozó képes megőrizni egészségét és fizikai képességeit, ha erre adottak a megfelelő körülmények.

Jobb munkavégzés, hosszabb időn át

Életkorkezelés a munkahelyen

Nagyon fontos hangsúlyoznunk az életkorkezelés kiemelt szerepét a munkahelyen: a vezetőknek képesnek kell lenniük figyelembe venni az életkorral kapcsolatos tényezőket, amikor feladatot osztanak egy adott alkalmazottra, hogy kortól függetlenül, mindenki el tudja végezni a munkáját.

Ez azt jelenti, hogy a „munkaképesség”-re kell összpontosítanunk: meg kell találni az elvégzendő munka és az egyéni erőforrások közötti helyes egyensúlyt.

E tekintetben számos lépést tehetnek a munkáltatók. Lehet népszerűsíteni az egészségvédelmet, például azzal, hogy a helyes étkezéssel, folyadékbevitellel és testmozgással keresztül segítenek a dolgozóknak az egészséges életmód fenntartásában. Továbbá készíthetnek kockázatértékelést is, amelyben figyelembe veszik az egyes dolgozók közötti különbségeket a képességeik és egészségük vonatkozásában. A kor csupán egy szempont a sok közül, amit figyelembe kell venni, amikor a vezetők a megfelelő személyt keresik egy adott munka elvégzésére.

Végezetül pedig az életkorkezelés elengedhetetlen része az egyes munkafeladatok átszabása, hogy azok megfeleljenek az idősebb dolgozók erősségeinek, igényeinek és képességeinek. Kutatások szerint számos módon lehet javítani a munkaképességet a munkaszervezésen, a munkaorákon, a képzéseken, az ergonómiai intézkedéseken és egyéb lépéseken keresztül. A leghatékonyabban pedig úgy lehet a dolgozók igényeihez alakítani a munkahelyet, ha bevonjuk őket is az intézkedések megtervezésébe és kivitelezésébe. Ők a saját munkahelyük igazi szakértői.

Számtalan példa van arra, hogyan működik ez a gyakorlatban. Egy gyártó vállalat például egy „Age Master” (kormester) kezdeményezést vezetett be, amelyben az 58 év feletti alkalmazottak extra szabadnapokat kapnak fizikailag megterhelő munkavégzés után, hogy jobban kipihenhessék magukat. Ennek eredményeként az idősebbek körülbelül három évvel elhalasztották a vállalatnál a nyugdíjba vonulásukat. Egy energetikai vállalat pedig egy „80-90-100” elnevezésű programot indított, amely lehetővé tette az idősebb dolgozóknak, hogy 20%-kal csökkentsék a munkaidejüket, amiért mindössze a fizetésük 10%-ról kellett lemondaniuk, és továbbra is megtarthatták valamennyi nyugdíjjuttatásukat. Ez is azt eredményezte, hogy a dolgozók később mentek nyugdíjba.

Ezek a példák jól mutatják, hogy az emberek képesek és hajlandók is tovább munkában maradni, ha erre motiválják őket. Kutatások pedig kimutatták, hogy mindez a betegszabadságok arányának csökkenését, a munkaképtelenséghez kapcsolódó költségek csökkenését és nagyobb munkahatékonyságot is eredményezett. Az ilyen típusú befektetések megtérülési aránya pár éven belül elérheti a 3–5 az 1-hez arányt.

Az európai munkahelyeken alkalmazott életkorkezelés alapján egyértelmű különbség mutatható ki azon szervezetek között, amelyek problémamegoldó és proaktív hozzáállással foglalkoznak az idősödő alkalmazottaikkal és azok között, amelyek nem törődnek ezzel.

Azok a szervezetek, amelyek az idősödő munkaerőre csak problémaként tekintenek, sokkal kevésbé sikeresek, mint azok, amelyek meglátják a helyzet kínálta lehetőséget, és igyekeznek a legtöbbet kihozni abból, hogy a fiatalabb dolgozók például tanulhatnak is az idősebbektől.

Jobb munkavégzés, hosszabb időn át

Az aktív idősödéssel érdemes komolyan foglalkozni, mert később megtérül, és nem csak a munkavállalók és munkaadók számára. Egy közelmúltban végzett kutatás rámutatott, hogy minél jobb a nyugdíj előtti munkaképességünk, annál jobb életminőséget élvezhetünk utána, mert kevesebbszer betegszünk meg, és kevésbé épülünk le szellemileg és fizikailag. Ez azt jelenti, hogy mindannyiunk számára kevesebbe kerül az egészségügy fenntartása. A munkahelyi biztonságba és egészségvédelembe történő befektetés egy mindannyiunknak szóló befektetés. Fontos azonban, hogy ezt minél előbb megtegyük, mert a mostani fiatalok lesznek a jövő idősödő dolgozói.

Mindennek az alapja egy megelőző gondolkodásmód bevezetése, valamint az emberek arra való ösztönözése, hogy aktívan részt vegyenek egy jobb munkahelyi környezet kialakításában. A jó vezetői hozzáállás és az alkalmazotti részvétel bizonyított sikertényező.

Ha többet szeretne megtudni az EU-OSHA ezen a téren végzett munkájáról, látogasson el az alábbi oldalra:

http://osha.europa.eu/en/priority_groups/ageingworkers

vagy töltse le uniós társügynökségünk,

az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofund) oldalán található forráscsomagot az alábbi címen

<http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/activeageing.htm>