

Biztonságosabb és egészségesebb munkahelyet minden korosztálynak – vizsgálati összefoglaló zárójelentés

Az Európai Parlament kezdeményezésére az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) „Biztonságosabb és egészségesebb munkahelyet minden korosztálynak” címmel 3 éves kísérleti projektbe kezdett, amely az európai munkaerő idősödéséből fakadó munkavédelmi problémákra összpontosított. A projekt célkitűzései a következők voltak:

1. a munkaerő idősödését célzó szakpolitikai intézkedésekkel és kezdeményezésekkel, valamint az azzal kapcsolatos ismeretek javítása, hogyan alkalmazzák ezeket a 28 tagállamban és az Európai Szabadkereskedelmi Társulás (EFTA) további négy országában;
2. megbízható információt és elemzést nyújtani a munkavédelmi szakpolitikai fejlesztésekhez, ideértve a rehabilitációt és a munkába való visszatérést is;
3. a helyes gyakorlatok cseréjének elősegítése.

Ez a tájékoztató az előző vizsgálati jelentések¹ eredményeit foglalja össze.

Háttér

Az 1960-as évek óta Európa-szerte egyre emelkedik a várható élettartam; a születési ráták azonban továbbra is alacsonyak. Ennek következtében Európa népessége öregedik, és 2040-re előreláthatóan a 65 év felettiek alkotják majd a lakosság közel 27%-át². Ahogyan ez alapján várható, az európai munkaerő is idősödik, és egyre nő az idősebb (55–64 év közötti) munkavállalók aránya.

Bár a várható élettartam nő, a plusz években nem feltétlenül örvend mindenki jó egészségnek, és az életkor előrehaladtával egyre nő a krónikus betegségek – így a különféle daganatos és mozgásszervi megbetegedések, a szív- és érrendszeri betegségek, a diabétesz és a depresszió stb. – előfordulása.

A munkaerő idősödésének következményei

Egy idősödő munkaerővel rendelkező, idősödő népesség hatással van a társadalmi-gazdasági rendszerekre, és nyomást gyakorol a nyugdíjrendszerekre és az egészségügy kiadásaira.

Számos tagállamban megemelték a hivatalos nyugdíjkorhatárt; a munkával töltött évek meghosszabbítása azonban szintén rejteget kihívásokat:

- több korosztály alkotja a munkaerőt, mivel megnő az idősödő munkavállalók aránya;
- hosszabb időn át tartó, a munkahelyi veszélyeknek és kockázatoknak való halmozódó kitettség;
- a krónikus megbetegedések gyakoribb előfordulása a munkavállalók körében.

A munkával töltött évek meghosszabbítása lehetőséget kínál a munkakörülmények mindenkit érintő javítására, az alábbi intézkedések révén:

- helyes munkavédelmi irányítás, amely kiterjed a kockázatmegelőzésre és a munkahely átalakítására, így megelőzheti a krónikus betegségek és a fogyatékoságok kialakulását;

- humán erőforrás-menedzsment, amely külön figyelmet fordít az életkor kezelésére;
- életkorérzékeny kockázatelemzés bevezetése;
- a munkavédelem, valamint a munkahelyi egészségfejlesztés integrációja;
- a munkavállalói igényekhez igazodó munkakörülmények;
- rehabilitációs és a munkába való visszatérést segítő rendszerek bevezetése a betegség miatti tartós hiányzás elkerülése és a munkából való korai kiesés megelőzése érdekében;
- szakképzési és élethosszig tartó tanulási rendszerek biztosítása.

Meglévő szakpolitikai keretek

Az elmúlt 20 év során az európai országokban számos különböző intézkedést, programot és kezdeményezést vezettek be a foglalkoztatás, a közegészségügy, a társadalmi igazságosság, a szociálpolitika és a szakképzés terén a munkaerő idősödéséből eredő kihívások kezelése érdekében. A legtöbb kormány társadalmi-gazdasági intézkedéseket hozott, például átalakította a nyugdíjrendszert, megemelve a hivatalos nyugdíjkorhatárt és korlátozva a korai nyugdíjba vonulás lehetőségét.

Az EU-OSHA vezette projekt során több olyan tagállamot is azonosítottak, ahol integrált szakpolitikai kereteket hoztak létre, amelyek különböző szakpolitikai területeket összefogó intézkedésekkel igyekeznek mindenki számára egészséges munkakörnyezetet kialakítani és megőrizni a munkavállalók munkaképességét és foglalkoztathatóságát egész életük során.

Szakpolitikai szempontból releváns megállapítások

A nemzeti kormányok kulcsszerepet töltenek be az életkorkezelés (más szóval kormenedzsment), valamint az aktív és egészséges öregedés szempontjából támogató környezet kialakításában. A népesség és a munkaerő idősödése több szakpolitikai területet érint, és az e téren jelentkező kihívásokat az aktív idősödés koncepciójának minden vonatkozó szakpolitikai területbe való beépítésével lehet hatékonyan megoldani. Ez a következőket foglalja magában:

- rugalmas nyugdíjpolitika;
- az egyenlő bánásmód előmozdítása a foglalkoztatásban;
- a felnőttképzéshez, a szakképzéshez és az élethosszig tartó tanuláshoz való hozzáférés javítása;
- a szakmai rehabilitációt és a munkába való visszatérést támogató rendszerek és szolgáltatások kialakítása;
- a munka és a magánélet egyensúlyának előmozdítása;
- a foglalkozás-egészségügyi ellátás megerősítése és a 45 év feletti munkavállalók rendszeres egészségi kontrolljának bevezetése a korai beavatkozások lehetővé tétele érdekében;
- erőfeszítések tétele az egészségi egyenlőtlenségek csökkentése érdekében a leginkább problematikus ágazatokban és szakmákban;
- a foglalkozás-egészségügyi szakemberek, munkavédelmi felügyelők és munkavédelmi szakemberek képzése az idősödéssel és a munkával kapcsolatos kérdések terén;
- az egészségnevelés és egészségfejlesztés megerősítése annak érdekében, hogy a megelőző intézkedések kapjanak nagyobb hangsúlyt;
- a generációk közötti szolidaritás előmozdítása, erőfeszítések tétele annak érdekében, hogy megváltozzon az idősödő emberekkel szembeni hozzáállás.

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

² Eurostat: „Population projections, main scenario — Population on 1 January by sex and single year age” (Demográfiai előrejelzések, fő forgatókönyv – a népesség január 1-jén nem és kor szerint) [proj_13npms], utoljára frissítve: 2014. április 1. Letöltve 2014. június 17-én a következő linkről: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>.

Rehabilitáció és visszatérés a munkába

A balesetek vagy elhúzódó betegségek miatti tartós hiányzás után a szakmai rehabilitációt biztosító szolgáltatások és a munkába való visszatérést segítő rendszerek szerves részét képezik a munkavállaló felgyógyulásához és munkaképességének megőrzéséhez nyújtott segítségnek. A rehabilitációt és a munkába való visszatérést segítő rendszerek bármely olyan stratégia szerves részét alkotják, amely célja a munkaképesség és a foglalkoztathatóság megőrzése és a munkában töltött életszakasz meghosszabbítása.

Minden tagállam kínál valamilyen típusú rehabilitációs támogatást az elismert fogyatékosokban szenvedő embereknek; számos országban általános rendelkezések vannak érvényben a munkahely átalakítására vonatkozóan, míg néhány országban a munkaadók fokozott felelősséggel tartoznak a munkavállalók betegség miatti hiányzásukat követő újraintegrálásért.

Néhány országban átfogó szakpolitikát és jogi kereteket dolgoztak ki, elsődlegesen az emberek munkában tartásának céljával. Ezek a rendszerek olyan közös elveken alapulnak, mint az egyéni igényekhez igazított megközelítés, a korai beavatkozás és az interdiszciplináris intézkedések, a minden munkavállalóra kiterjedő, inkluzív rendszerek, valamint az esetenkénti kezelés megközelítése.

Szakpolitikai szempontból releváns megállapítások a rehabilitáció és a munkába való visszatérés terén

- A rendszernek széles hatókörűnek kell lennie, amely minden munkavállalóra kiterjed.
- A rehabilitációs és a munkába való visszatérést segítő rendszereknek a munkával töltött életszakasz fenntarthatósága érdekében integrált szakpolitikai keretbe kell illeszkedniük, amelyhez szükség van a különböző szakpolitikai területek közötti összehangoltságra.
- Az összehangolt rendszerekhez a különböző szereplők közös fellépésére van szükség, mind rendszerszinten, mind pedig munkahelyi szinten.
- A közös költségvetés növelheti a rendszerszintű erőforrás-hatékonyságot.
- A mikro- és kisvállalkozások esetében pénzügyi és technikai támogatással kell segíteni az egyéni reintegrációs tervek kidolgozását és a munkahelyek szükséges átalakítását.

Munkahelyi intézkedések: ösztönzők és sikertényezők

A projekt számos esettanulmányt áttekintett az idősebb munkaező által felvetett problémák megoldása érdekében bevezetett intézkedések és programok lehetséges ösztönzőinek és sikertényezőinek meghatározása céljából. Bár az esetek csekély számára tekintettel ezek a megállapítások nem általánosíthatók, néhány általános minta azért körvonalazódott.

Vállalati szinten a munkahelyi hiányzásokkal kapcsolatos aggodalmak ösztönzik a különböző programok és intézkedések bevezetését, azaz a betegség miatti távolmaradás és a korai nyugdíjazás költségei, az egészségügyi problémával, illetve krónikus betegségekkel küzdő munkatársak nagyobb száma, az idősebb munkavállalók szakértelmének és a tudásátadás lehetőségének elvesztése, a szakképzett munkaező hiánya, valamint a termelékenység fenntartásának, a munkavállalók egészségének és jólétének, valamint a vállalati arculat javításának kérdése.

A szervezeten kívüli ösztönzők közé tartoznak a nemzeti szakpolitikák és jogszabályok, valamint a kormányzat és az interdiszciplináris szervezetek által nyújtott pénzügyi és technikai támogatás.

A következő munkahelyi szintű intézkedések kulcsfontosságúnak bizonyultak a munkával töltött életszakasz fenntarthatóságának előmozdítása szempontjából:

- a teljes életcikluson alapuló megközelítés alkalmazása annak érdekében, hogy ne alakuljon ki már a szakmai életút korai szakaszában rossz egészségi állapot;

- holisztikus megközelítés alkalmazása, figyelembe véve a munkahelyi biztonságon és egészségvédelmen kívüli, de arra hatással lévő egyéb tényezőket is;
- munkahelyi egészségfejlesztési intézkedések bevezetése;
- az életkort és a sokféleséget figyelembe vevő kockázatértékelés alkalmazása, a nem szempontok érvényesítése;
- olyan humánerőforrás-politika alkalmazása, amely támogatja a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítást (rugalmas munkaidő, képzés, készségfejlesztés);
- a munkába való visszatérés támogatásának és a munkahelyi átalakításoknak a biztosítása;
- irányítás és vezetés biztosítása;
- a szociális párbeszéd/munkavállalói részvétel előmozdítása.

A munkaező idősebbé válásával felvetett problémák kezeléséhez szükséges pénzügyi és emberi erőforrások hiánya általában a kisvállalkozások számára jelent gondot. A mikro- és kisvállalkozásokban nyílt munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi politikából eredő intézkedések helyett gyakran hoznak ad hoc, az adott helyzetre reagáló, informális intézkedéseket. Tekintettel azokra a különös nehézségekre, amelyekkel a mikro- és kisvállalkozások szembesülnek, a szakpolitikai intézkedéseknek figyelembe kell venniük és kezelniük kell a vállalkozások sajátos igényeit.

Az idősebb munkaező kezelésének előfeltételei a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi rendszerek számára

A projekt eredményei alapján megállapítható, hogy a munkavégzés fenntarthatóságához a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi rendszereken belül teljesülnie kell néhány előfeltételnek. Ezek közé tartoznak az alábbiak:

- a megelőzés javítása minden munkavállaló esetében azért, hogy ne kelljen egészségügyi okok miatt elhagynia a munkaezőpiacot, és megőrizze, sőt fokozhassa munkaképességét;
- a munkaező sokféleségét figyelembe vevő kockázatértékelésen alapuló konkrét intézkedések;
- holisztikus megközelítés a megelőzés és a munkahelyi jólét előmozdítása érdekében, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem összekapcsolása más területekkel;
- a vállalatok, különösen a mikro- és kisvállalkozások támogatása;
- szociális párbeszéd minden szinten;
- különböző szakpolitikai területeket, a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet, a foglalkoztatást, a közegészségügyet, az oktatást, valamint gazdasági és társadalmi kérdéseket átfogó, integrált szakpolitikai intézkedések.

A munkával töltött életszakasz fenntarthatóságát – mint a hosszabb munkában töltött életszakasz előfeltételét – biztosító hatékony szakpolitikai intézkedések, a magasabb foglalkoztatás, a mindenki számára jobb egészségi állapot, valamint szakpolitikai területek közötti és multidiszciplináris rendszerek és struktúrák kidolgozása érdekében össze kell hangolni a szereplők tevékenységét és támogatási rendszereket kell kialakítani.

További információk

A jelentés az ügynökség weboldalán a következő címen érhető el angol nyelven: <https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view>

Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2017

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2017.

A sokszorosítás a forrás megjelölésével megengedett.