**SAJTÓKÖZLEMÉNY**

Azonnal közölhető

**Megéri idősebbeket foglalkoztatni, mégsem vigyáznak rájuk eléggé a cégek**

Az Európai Munkavédelmi Héten zárult le itthon az „Egészséges munkahelyet minden életkorban” kampány

Budapest, 2017. október 24.: **Az elmúlt két évben 15%-kal bővült az idősödő munkavállalók foglalkoztatása. A KSH adatai szerint az 55-64 éves korosztály tagjainak 49,8%-a, vagyis mintegy 672.000 nyugdíjazás előtt álló ember dolgozik, amivel megközelítjük az unió tagországainak 55,3%-os átlagát. Az idősebbek munkában tartása a gazdaság alapvető érdeke, ugyanakkor az életkorral együtt nő a munkavédelmi kockázat is, elsősorban a feldolgozóipar, a szállítás és raktározás területén. Az Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA) most záruló kétéves kampányában arra hívja fel a figyelmet, hogy az 55 év felettiek foglalkoztatása jobb munkakörülményeket és fokozott biztonságot tesz szükségessé.**

A Nemzetgazdasági Minisztérium Munkavédelmi Főosztályának adatai szerint az idősödő munkavállalókat kevesebb, de súlyosabb munkahelyi baleset éri, mint fiatalabb kollégáikat. Az 55 éven felüliek közül tavaly mintegy 3500-an szenvedtek kisebb-nagyobb sérüléseket a munkahelyükön. A legnagyobb munkavédelmi kockázatot a feldolgozóipar, a szállítás, raktározás, az egészségügy és a szociális ellátás jelenti, míg halálos munkabalesetek a mezőgazdaság, szállítás és raktározás területén fordultak elő.

Az Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA) vizsgálatai szerint az európai, köztük a magyar munkáltatók még nem elég felkészültek arra, hogy az idősebbeknek megfelelő munkakörülményeket biztosítsanak. Az ügynökség 2013. évi, mintegy 16.000 munkavállaló megkérdezésével készített páneurópai felmérése rávilágított arra, hogy Európa-szerte alacsony arányban segítik szabályozottan az idősödő munkavállalók foglalkoztatását. A kutatásban megkérdezett magyar munkavállalók mindössze 9%-a szerint vannak a munkahelyén kifejezetten az 55 év felettiek egészségmegőrzését célzó intézkedések, de az unió egészét tekintve is csak a válaszadók 12%-a tud ilyen rendelkezésekről.

**Megéri 55 évesnél idősebbeket foglalkoztatni**

Az EU-OSHA demográfiai előrejelzése szerint 2030-ra már minden harmadik aktív európai munkavállaló az 55-64 éves korosztályból kerül ki, és ennek számos előnye van.

*„Az idősebb munkavállalók jellemzően lojálisak, jó stratégiai és mérlegelési képességekkel rendelkeznek, tudásuk és tapasztalataik megosztásával segíthetik a következő generációkat, miközben munkában tartásuk csökkenti a vállalaton belüli elvándorlást is”* – mondta dr. Simon Attila István munkaerőpiacért felelős helyettes államtitkár. „*A központi intézkedések, mint az élethosszig tartó tanulást támogató digitális stratégia vagy a nyugdíjas szövetkezetek létrehozása mind a munkaadókat, mind az idősödő munkavállalókat hivatott segíteni abban, hogy munkával töltött évek meghosszabbítása ne jelentsen további munkahelyi egészségi kockázatokat”* – tette hozzá a helyettes államtitkár.

A most záruló, kétéves „Egészséges munkahelyet minden életkorban” című kampányban az EU-OSHA felhívta a figyelmet egyebek mellett arra, hogy a sikeres kormenedzsment elemei közé sorolható atipikus foglalkoztatási formák - a részmunkaidő vagy a távmunka, a rotációs munkaszervezés, a rugalmas munkaidő-beosztás, illetve az életen át tartó tanulás ösztönzése - csökkentik munkahelyi fizikai és pszichoszociális kockázatokat, ezáltal hozzájárulnak ahhoz, hogy az idősödő munkavállalók megőrizzék munkaképességüket.

Az elmúlt két év során, a kampányban az európai és a magyar munkaadók különböző kiadványok, útmutatók, esettanulmányok segítségével kaptak gyakorlati tanácsokat az 55 év felettiek biztonságosabb foglalkoztatásáról. Az Európai Munkavédelmi Hét idején pedig Európa-szerte számos olyan rendezvényt, beszélgetést, konferenciát tartottak és tartanak, amelyek elősegítik a háromoldalú (munkaadók, munkavállalók, kormányzat) szakmai érdekegyeztetést és dialógust az idősebbek foglalkozásáról.

**Magyar vállalat Európa legjobbjai között**

Annak érdekében, hogy a munkaadókat konkrét lépések megtételére ösztönözze, az „Egészséges munkahelyek minden életkorban” kampány részeként az EU-OSHA meghirdette az Egészséges munkahelyek – Helyes Gyakorlat Díjat, amelynek célja az volt, hogy bemutassa azokat a jó példával elöljáró vállalatokat és szervezeteket, amelyek innovatív munkavédelmi gyakorlatokat alkalmaznak a fenntartható munka és az egészséges idősödés ösztönzésére. A kiemelkedő megoldásokat alkalmazó vállalatokat díjazták, ugyanakkor bemutatták a többiek számára, hogy milyen előnyökkel jár a helyes munkavédelmi gyakorlatok alkalmazása.

A díj országos fordulóiban ez évben, a 100 fő alatti kategóriában, az Eszter Bt.-t díjazták, amely ergonómiailag helyes munkaállomásokat tervez immerzív 3D környezetben. A 100 fő fölötti kategóriában pedig a MAVIR Zrt. kapott elismerést az idősödő munkavállalók foglalkoztathatósági hajlandóságának elősegítése érdekében megtett egészségvédelmi, technológiai, munkakörnyezeti és belső kommunikációs intézkedéseivel. A rendszerirányító az európai versenyben is díjazásban részesült.

Az európai programhoz kapcsolódó bővebb információ 25 nyelven elérhető a következő weboldalon: <https://www.healthy-workplaces.eu/hu?set_language=hu>. Az EU-OSHA kampányai a közösségi média felületein is jelen vannak, hogy a tevékenységeket és az eseményeket minél többen megismerjék. A kampány követhető a Facebookon, a Twitteren, a LinkedInen és a többi közösségi oldalon. #**EUHealthyworkplaces**

**További információ kérhető:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Balogh Katalin**  | **Piskóti Attila / Tölgyi Krisztina** |
| Nemzeti Fókuszpont vezető | Premier Kommunikációs Iroda |
| Tel.: +36 1/8963015 | Tel.: +36 1/483-1860; +36 30/915-9002 |
| E-mail: fokuszpont@ngm.gov.hu | E-mail: tolgyi@premiercom.hu |

**Háttérinformáció**

**Mi az EU-OSHA?**

Az Európai Unió által 1996-ban létrehozott és a spanyolországi Bilbaóban székelő Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA) az Európai Bizottság képviselőit, az egyes tagállamok kormányait, munkaadói és munkavállalói szervezeteit, valamint vezető munkavédelmi szakértőit köti össze az EU 28 tagállamában. Az Ügynökség célja hozzájárulni ahhoz, hogy az EU biztonságosabb, egészségesebb és termelékenyebb munkahelyeket biztosítson. Az Ügynökség pártatlan, kiegyensúlyozott és megbízható munkavédelmi információkat kutat, értékel és terjeszt, valamint páneurópai figyelemfelkeltő kampányokat is szervez.

**Az EU-OSHA kampánya**

Ismert, hogy Európa-szerte idősödik a népesség, ami egyrészt azt jelenti, hogy nő a születéskor várható élettartam, másrészt – a nyugdíjkorhatár kényszerű megemelése miatt – azzal is jár, hogy egyre hosszabb időt kell aktívan töltenünk a munkahelyen. 2012-ben hirdette meg az Európai Bizottság a tevékeny időskor és a nemzedékek közti szolidaritás európai évét, amely első lépése volt a szemléletformáló és a döntéshozókat az aktív időskorúak számára jobb lehetőségek megteremtésére ösztönző kezdeményezéseknek. Ennek méltó folytatásaként az Ügynökség a 2016-2017. évekre az „Egészséges munkahelyet minden életkorban!” című kampányát hirdette meg, amelynek kiemelt témái közé tartozik a munkával töltött élet fenntarthatóságának népszerűsítése és az egészséges idősödés ösztönzése, a megelőzés fontosságának hangsúlyozása a teljes munkával töltött élet során. A kampány céljai között szerepel olyan információk és helyes gyakorlati módszerek biztosítása és népszerűsítése a munkáltatók és munkavállalók számára, amelyek a munkavédelem kihívásait megfelelően kezelik minden korosztály, de főként az idősödő munkaerő számára, hogy a későbbi nyugdíjas éveiket is lehetőleg egészségben töltsék.

**Kik az idősödő munkavállalók? – Eltérő meghatározások – eltérő a gyakorlat**

Noha a WHO életkor szerinti definíciója szerint a 60-74 éves korosztály tartozik az idősödők csoportjába, az ENSZ már a 60 év felettieket tekinti idősebb korúaknak, míg az ILO és az EU is a 65. életévben jelöli meg időskor kezdetét. Az OECD szerint a munkavállaló akkor számít idősnek, ha már belépett munkában töltött éveinek második felébe, de még nem érte el a nyugdíjkorhatárt. Mindez egybevág a munkaképesség, a funkcionális kapacitás megítélését és proaktív kezelését szolgáló WAI (Work Ability Index – Munkaképességi Index) kutatásokkal és alkalmazott módszereivel is. A munkaképesség alakulása ugyanis szoros összefüggést mutat a munkakörülményeknek az életkorhoz, az egyéni képességekhez és készségekhez, valamint az egészségi állapothoz történő igazításával, ami már a 45. életév körül szóba jöhet. Általánosnak tekinthető a gyakorlatban, hogy a nyugdíjba menetel előtt 10-15 évvel, az 55-65 életév közötti, még aktívan dolgozó korosztályt tekintik olyan munkavállalói csoportnak, ahol az életkorhoz kötött foglalkoztatás feltételeit, a strukturált kormenedzsment programokat indokolt bevezetni.

A jelenlegi hazai munkaegészségügyi szabályozás szerint „az egyénre irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött” foglalkoztatott személy tekintendő sérülékeny csoportba tartozó idősödő munkavállalónak.

**Idősödő munkavállalók az EU-ban és Magyarországon**

Európa öregszik, mivel a 60 év feletti népesség száma évente mintegy 2 millió fővel nő. Emiatt az idősebb munkavállalók aránya egyre magasabb és a munkában töltött idő is egyre hosszabb. Az EUROSTAT adatai alapján az EU 28 tagállamában jelenleg összesen a lakosság 67%-a dolgozik, az 55-64 éves korosztály foglalkoztatottsága 55,3%. Hazánkban az 55-64 éves korosztályban a foglalkoztatottság 49%-os. Az idősödő munkavállalók munkahelyi egészségének “indikátor paraméterei” a gazdasági, társadalmi, kulturális különbségek miatt jelentősen eltérnek az EU tagállamaiban. Az idősödő munkavállalók esetén az egyéni különbségek (képességek, készségek, egészségi állapot, szükségletek) figyelembe vétele mellett indokolt lehet az alkalmazkodás segítésére, a munka adaptálására különböző munkaszervezési és ergonómiai intézkedések bevezetése, illetve egészségi és munkapszichológiai szűrések kezdeményezése nemcsak a munkahelyi egészség megőrzése, hanem a jó munkahelyi közérzet és az életminőség javítása érdekében is.

A kérdés fontosságát megértve, az EU Munkahelyi Biztonsággal és Egészséggel Kapcsolatos 2014 - 2020 közötti Stratégiája is az egyik fő feladatnak a demográfiai kihívások kezelését jelölte meg a tagállamok számára, így a magyar gazdaság és társadalom számára is rejlik még potenciál az idősödő munkavállalók munkában tartásában.

**Kormenedzsment: hogyan kezelhetik a munkahelyek az idő múlását?**

A hosszabb munkában töltött idő alatt a munkavállalók egyre több, új és újonnan keletkező munkahelyi kockázatnak lehetnek kitéve, de a munkáltatók számos intézkedéssel segíthetik az idősödő generáció munkában maradását, foglalkoztatását. Az egyik legfontosabb feladat a foglalkozás-egészségügyi és a munkahelyi egészséggel és biztonsággal foglalkozó szakemberek, valamint a munkaadók és a munkavállalók közötti együttműködés, a szociális párbeszéd erősítése, hogy a munkavégzéssel összefüggő egészségi problémák már időben felismerhetők, kezelhetők, megelőzhetők legyenek.

A másik fókuszterület a képzés. Az idősebb munkavállalók ugyanis kevesebb tréningben és képzésben részesülnek, mint fiatalabb kollégáik, holott kognitív képességeik, intelligenciájuk, tudásuk és komplex problémamegoldó és szintetizáló képességeik jobbak, mint fiatalabb munkatársaiké. Éppen ezért a kormenedzsment kiemelt prioritása az idősebb kollégák szakmai kompetenciáinak fenntartása, valamint készségeinek folyamatos frissítése a különböző munkahelyi képzések és tréningek révén.

A kormenedzsment szabályozási és szakmapolitikai támogatást igényel - kiemelten a biztosítók (nyugdíjbiztosítás), a megelőző egészségügyi szolgáltatás (foglalkozás-egészségügyi alapellátás), az élethosszig tartó tanulás (felnőtt képzés-továbbképzés és oktatás) részéről - a munkaerő-gazdálkodás és a humán-erőforrás szakembereinek segítő közreműködésével az esélyegyenlőség biztosítása mellett.