

Az idősödő munkaerő: munkahelyi egészség és biztonság – kutatási áttekintés

Ez az áttekintés a munkahelyi egészség és biztonság, valamint a fenntartható munkavégzés legfontosabb kérdéseit veszi sorra az EU idősödő munkavállalói vonatkozásában.

Az idősödő munkaerő: munkahelyi egészség és biztonság

Az unió munkavállalói a demográfiai változások és társadalmi-gazdasági fejlemények következtében idősödnek. Az elmúlt években érzékelhető volt egyfajta kényszer az 55–64 éves korosztály foglalkoztatottságának növelésére, így a nyugdíjkorhatár immár számos tagállamban meghaladja a 65 évet. Ez fontos munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági következményekkel jár, és kihat a munkavégzés fenntarthatóságára is. Ahhoz, hogy a munkavállalók képesek legyenek dolgozni és nyugdíjas éveikre is megőrizték fizikai és mentális fittségüket, figyelmet kell fordítani a jó munkakörülmények kialakítására, a munka és a magánélet megfelelő összehangolására, a foglalkoztatás biztonságára és az élethosszig tartó tanulási lehetőségekre¹. Ezért rendkívül fontos, hogy megértsük és tiszteletben tartsuk, milyen munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kihívásokat jelent az idősödő munkaerő.

A vizsgálat ezért áttekintette a munkavállalói társadalom idősödő tagjainak életében beálló változásokat és az életük során elvégzett munkának egészségi állapotukra és képességeikre gyakorolt valószínű hatásait; azt, hogy mit jelent ez a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, valamint a fenntartható munkavégzés szempontjából; továbbá azt, hogy milyen munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági intézkedésekre van szükség a káros egészségi és biztonsági hatások csökkentéséhez és az életen át tartó, fenntartható munkavégzés előmozdításához.

A jelentésben használt „munkaképesség” fogalma alatt az egyén munkájához szükséges saját forrásai értendők. Az egészségi állapothoz és a munkaképességhez számos meghatározó tényező kapcsolódik, amelyeket különböző, a munkahelyen belüli és azon kívüli, egymással kölcsönhatásban álló tényező befolyásol. A munkakörülményeket befolyásolja például a munkahelyi kultúra, de hatnak rájuk többek között a nemzeti munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági intézkedések és szolgáltatások is.

Az életkorral járó változások és a munka hatása

Az alábbi **főbb megállapítások** az életkorral járó változások és a munka hatása kapcsán születtek.

- Míg az idősödés élettani változásokkal jár, **az egészségi állapot és a teljesítmény szempontjából nem maga az életkor a legmeghatározóbb tényező**. Az idősödés ugyanis nem jár feltétlenül együtt a betegségekkel; különböző életmódbeli tényezők szintén nagyban befolyásolják az egészségi állapotot.
- A fizikai erő és az állóképesség egyenként nagyon változó: az idősödő munkavállalók esetenként erősebbek lehetnek, mint fiatalabb kollégáik. Az idősödő munkavállalók tapasztalati úton elsajátított stratégiái és készségei gyakran **ellensúlyozzák** a munkával kapcsolatos funkcionális kapacitás esetleges hiányosságait.
- Egyes kognitív képességek a kor előrehaladtával csökkennek. Az idősödő munkavállalóknak ugyanakkor gyakran jobb az ítélelképességük, a munkakör-specifikus tudásuk, az érvelési képességük és a tanulási motivációjuk, mint fiatalabb kollégáiké. Sőt, általában a kognitív teljesítmény legfontosabb elemei sem kezdenek hanyatlani jelentősen, csak 70 év fölött.

- Az idősebb munkavállalók nagyobb valószínűséggel szenvednek krónikus betegségekben; azonban számos krónikus betegség kontrollálható, és nem feltétlenül befolyásolja a munkahelyi teljesítményt.
- Az idősebb munkavállalók egészségi állapotát az is befolyásolhatja, ha munkával töltött éveik alatt hosszú ideig vannak kitéve különböző veszélyeknek; előfordulhat, hogy a káros hatások hosszú ideig nem is láthatóak.

Általában véve, **az idősödő munkavállalók értéket jelentenek a szervezetek számára**: gyakran nagyobb szaktudással, alaposabb ismeretekkel rendelkeznek és készségeik is jobbak, mint a fiatalabb munkavállalóké; gyakran megbízhatóbbak és elkötelezettebbek, valamint körükben sokszor alacsonyabb a fluktuáció és a (rövid távú) hiányzások aránya.

Az életkorhoz és munkához kapcsolódó, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkahely, valamint a fenntartható munkavégzés kérdését érintő változások hatásainak tekintetében az alábbi **főbb megállapítások** születtek:

- A munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégiáknak külön figyelmet kell fordítaniuk a munkavállalók fizikai és kémiai veszélyeknek való **halmozódó kitétségére**, mivel ez befolyásolja a munkavégzésük fenntarthatóságát. A túlságosan megerőltető munkának való hosszú távú kitétség növeli a munkaképesség életkorral járó elvesztésének hatását.
- A nehéz fizikai munkát végző idősebb munkavállalók nagyobb valószínűséggel szenvednek vész- és izomrendszeri megbetegedésektől vagy krónikus fáradtságtól. A sérülések valószínűsége azonban sokkal inkább a munkaképességgel, semmint az életkorral függ össze. Ezért **annak meghatározásához, hogy képesek-e ellátni egy adott munkakört, a munkavállalók életkora helyett inkább a fizikai teljesítőkéességüket és a vész- és izomrendszeri megbetegedések kockázatát kell szem előtt tartani**. Emellett kiegészítő támogatásra – például a munkakör kisebb átalakítására – is szükség lehet.
- Egyes életkorfüggő változások **bizonyos körülmények között** fokozott kockázatokhoz vezethetnek.
- **A sérülésveszélyhez legfőképpen hozzájáruló tényező nem az életkor, hanem a foglalkozás**.
- Az idősebb munkavállalók esetében mások a **munkahelyi stressz** okai, mint a fiatalabbaknál, amit szintén érdemes szem előtt tartani.
- **A munka jó körülmények közötti folytatásához** jobb fizikai és mentális egészség társítható, mint ahhoz, ha valaki kilép a munka világából.
- Bár az arra vonatkozó bizonyítékok vegyesek, hogy az idősebb munkavállalók számára nehézséget okoz a **többműszakos munka**, ha valaki erről számol be, szüksége lehet külön támogatásra, vagy arra a lehetőségre, hogy ne eltérő műszakokban dolgozhasson.
- Az idősebb munkavállalók **tapasztalatai** nemcsak hozzásegíthetik őket az életkorral járó bizonyos kihívások leküzdéséhez, hanem a munkahelyi hatékonyságukat is növelhetik.
- Számos életkorfüggő változás és egészségi kérdés – mint a látásban vagy a hallásban bekövetkező változások –, vagy krónikus betegségek okozta probléma, **egyszerű segítségnyújtással vagy a munkakör kisebb átszervezésével megoldható**.
- **Azok az intézkedések, amelyekkel a munka kevésbé megterhelő az idősebb munkavállalók számára, jó eséllyel minden munkavállaló számára előnyösek**.

¹ Eurofound (2012) *Employment trends and policies for older workers in the recession* (Foglalkoztatási tendenciák és politikák az idősebb munkavállalók számára a recesszió idején).

A fenntartható munkavégzés támogatása

A munkakörülmények mindenkit érintő javítása és a kedvezőtlen biztonsági és egészségi hatások enyhítése érdekében integrált megközelítésre van szükség, amelynek keretében mind a „fenntartható munkavégzés”, mind az „életpálya-megközelítés” hasznos fogalom. Ez az áttekintés tárgyalja a fenntartható munkavégzés különböző modelljeit, miközben bemutatja annak sokrétűségét. Ezek a modellek ismertetik mindazon összetett és egymással kölcsönhatásban álló tényezőket, amelyek befolyásolhatják az egyének munkaképességét és a munkavégzésük fenntarthatóságát. Az idősebb munkavállalók munkaerőpiacon tartását olyan összefüggő tényezők is befolyásolják, mint a motiváció és a tanulási lehetőségek, valamint az olyan tágabban vett társadalmi-politikai és intézményi tényezők, mint a jövedelemelosztás, vagy a nyugdíj-, illetve adórendszer.

Az európai munkakörülmény-felmérés szerint a megkérdezett munkavállalók jelentős része számol be arról, hogy munkakörülményei olyan kihívást jelentenek számára, amelyek következtében hamar kieshet a foglalkoztatottak köréből².

A munkahelyi egészségvédelem és biztonság kapcsán a fenntartható munkavégzés alapvetően két elemből áll, amelyekről az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó uniós keretirányelv rendelkezik:

- 1. általános intézkedések**, amelyek valamennyi munkavállalót érő kockázatok kezelésére irányulnak abból a célból, hogy a munkavégzés ne idézhessen elő egészségkárosodást sem a fizikai, sem a mentális egészségükben életpályájuk során;
- 2. egyedi intézkedések** a különösen fogékony (vulnerábilis) csoportok vagy egyének védelmét szolgálják, a szükséges kiegészítő lépések megtételével.

A munkahelyi egészséget és biztonságot érintő intézkedések a fenntartható munkavégzés érdekében

A jelentésben azonosított, minden – de különösen az idősebb – munkavállalóra vonatkozó kockázat-megelőzési stratégiák javítását célzó **legfontosabb intézkedések** az alábbiak:

- az életkor kezelésére irányuló átfogó megközelítés, amely magában foglalja a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, az egészségfejlesztést és a humán erőforrásokra vonatkozó intézkedéseket;
- az életkor kezelését magában foglaló munkahelyi egészséget és biztonságot szolgáló kockázatértékelés, amely használható kockázatmegelőző intézkedések azonosítására mind a teljes munkaerő, mind egy-egy adott csoport vagy egyén vonatkozásában;
- gyakran a legegyszerűbb ergonómiai beavatkozások, illetve a munkahely vagy a munkaeszköz kisebb módosításai is csökkenthetik a munkavállalók terhelését, és a munkavállalók bizonyos csoportjai vagy egyes egyének számára egyedi ergonómiai változtatások is elvégezhetők;
- az egészségfejlesztést célzó munkahelyi intézkedéseknek igazodniuk kell a munkavállalók életkorához és neméhez;
- a kellően rugalmas munkaszervezés különösen fontos az idősebb munkavállalók számára, akik esetleg egészségi problémákkal küzdenek, vagy ápolói kötelezettségeik vannak. Ebben a tekintetben a szociálpolitika is fontos tényező;
- a készségeket és ismereteket naprakészen kell tartani – ehhez a különböző korosztályok igényeihez igazított képzési módokat kell alkalmazni;
- az „egészséges iskolák” és a veszélyekkel kapcsolatos iskolai oktatás elősegítése szintén az élethosszig tartó megközelítés részét képezi, és a fiatal munkavállalók körében végzendő baleset- és betegségmegelőzés is alapvetően fontos a fenntartható munkavégzés biztosításához;
- a rehabilitációnak a munkaerőpiacon maradási célozást kell céloznia, és alapvetően fontos a korai interdiszciplináris beavatkozások alkalmazása is;
- a nem- és életkorfüggő kérdéseket figyelembe kell venni a munkahelyen;
- az ágazat- vagy munkakörfüggő megközelítés figyelembe veszi a konkrét körülményeket; bizonyos ágazatokban a munkaterhelést csökkentő intézkedések az ágazat minden munkavállalója számára előnyös lehet.

A munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági rendszerek támogatása a fenntartható munkavégzés előmozdításáért

Olyan hatékony munkavédelmi rendszerekre van szükség, amelyek alkalmasak a fenntartható munkavégzés előmozdítására. Ez olyan jogi és végrehajtási intézkedéseket is magában foglal, mint a vállalatoknak és szervezeteknek nyújtott – például foglalkozás-egészségügyi – szolgáltatások, a tudatosság növelését és különböző kampányok, tudás és megoldások, a helyes gyakorlatok cseréjét szolgáló kapcsolatépítés, valamint a munkáltatók és a munkavállalók közötti együttműködés. A munkaügyi ellenőrzés azáltal, hogy beépíti a sokféleséget saját stratégiájába és gyakorlatába, a megfelelő eszközök és szakértelem birtokába jut ahhoz, hogy tevékenységét a sokszínű munkaerő körében végezze.

Az áttekintés a fenntartható munkavégzés jelenlegi akadályait is sorra veszi. Ilyen akadály például, hogy a kisvállalkozások munkavállalói és az alkalmi munkavállalók gyakran csak korlátozottan férnek hozzá a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásokhoz, az egészségügyi szűrővizsgálatokhoz és a rehabilitációhoz. Ezzel foglalkozni kell, mivel az ilyen forrásokhoz való hozzáférés alapvetően fontos a munkavállalók fizikai és mentális jólétének előmozdítása, ezáltal pedig a munkában töltött évek meghosszabbítása szempontjából.

Az integrált szakpolitikai megközelítés jelentősége

A munkahelyi és azon kívüli hatások bonyolult kölcsönhatása miatt munkavállalók teljes életpályájuk során történő támogatásához egy olyan integrált szakpolitikai megközelítés alkalmazására van szükség, amely az összes befolyásoló tényezőt figyelembe veszi, ugyanakkor legalább ilyen fontos támogatást nyújtani abban az esetben is, ha a munkavállaló munkaerőpiacról való korai kilépése elkerülhetlenné válik. Különösen szükség van a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, a foglalkoztatás, az oktatás, a közegészségügy és a társadalombiztosítási szolgáltatások közötti együttműködésre.

A kutatás hiányosságai

A kockázatok csökkentését és a minden – de különösen az idősebb – munkavállalók számára a munkakönyítést célzó munkavédelmi irányítás jelentős hatással lehet a munkavégzés fenntarthatóságára. Bár a kutatás azonosította az életkorfüggő változásokat és azok munkára gyakorolt hatásait, továbbá az e hatások mérséklésére szolgáló módszereket, további kutatómunkát igényel a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági beavatkozások hatékonyságának kérdése és az, hogyan biztosítható mindenki számára a munkavégzés fenntarthatósága, különösen a megerőltető munkák kapcsán. E területeken, valamint a munkával töltött életszakasz meghosszabbításának következményeivel kapcsolatban további kutatásokra van szükség annak érdekében, hogy a munkavállalók a nyugdíjas kort elérve is egészségesek maradjanak.

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-ageing-workforce-implications/view>

Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2017

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2017.

A sokszorosítás a forrás megjelölésével megengedett.

² Eurofound (2015), *Első megállapítások: a hatodik európai munkakörülmény-felmérés*.