**SAJTÓKÖZLEMÉNY**

Azonnal közölhető

**a gazdaság fenntarthatóságának alapfeltétele AZ IDŐSÖDŐ MUNKAVÁLLALÓK védelme**

Európai Helyes Gyakorlat Díj: magyar munkáltatók nevezését is várják az Európai Munkavédelmi Ügynökség pályázatára

Budapest, 2016. április 21.: **2030-ra az európai munkavállalók 30%-át az idősödő – 55-64 éves – munkavállalók teszik majd ki, ezért munkaképességük megőrzése a gazdaság fenntarthatóságának egyik legfontosabb alapfeltételét jelenti. „Egészséges munkahelyet minden életkorban” címmel az Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA) 2016-17-re kétéves kampányt indít, amelyben arra hívja fel a figyelmet, hogy a munkavállalók – köztük is különösen az idősödő munkavállalók – munkában tartása egészségesebb és biztonságosabb munkahelyeket igényel, valamint a kormenedzsment eddigieknél szélesebb körű alkalmazását is szükségessé teszi.**

**Őszülő Európa - idősödő munkavállalók**

A demográfiai változások miatt Európa-szerte cél, hogy javuljon a munkával töltött élet fenntarthatóságával kapcsolatos tudatosság és megértés. A páneurópai közvélemény-kutatások alapján az európai munkavállalóknak mindössze 12%-a ismeri azokat a munkahelyi szabályokat és programokat, amelyek megkönnyítik az idősebb munkavállalók számára, hogy a nyugdíjkorhatár eléréséig vagy azt követően is alkalmazásban, a munka világában maradjanak.

*„Az Európa 2020 stratégia szerint a demográfiai változások olyan jelentős kérdések, amelyekkel Európa napjainkban szembenéz. E helyzet kezelésére mérhető foglalkoztatási célt tűztek ki az Unió tagállamai számára: 2020-ig a 20–64 év közötti népesség 75%-ának munkaviszonnyal kell rendelkeznie. Az „Európai Unió munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos, 2014–2020-as stratégiájának” többek között az a célja, hogy kezelje a munkaerő elöregedését. Ha Európa idősödő munkaerejére keresünk megoldást, akkor a munkát nem problémának, hanem a megoldás részének kell tekintenünk. A stratégia konkrét intézkedésekkel ösztönzi a munkahelyi biztonság és egészségvédelem feltételeinek javítását, a helyes munkahelyi gyakorlatok azonosítását és cseréjét”* - mondta el a sajtótájékoztatón Dr. Simon Attila István a Nemzetgazdasági Minisztérium munkaerőpiacért felelős helyettes államtitkára.

Az Európát érintő jelenlegi változások számos kihívást jelentenek nemcsak a munkavállalók, a munkáltatók, de a társadalom számára is: a munkával töltött évek meghosszabbítása azzal járhat, hogy a munkavállalók hosszabb ideig vannak/lehetnek kitéve a munkahelyi veszélyekből adódó kockázatoknak. Emellett az idősebb munkavállalók nemcsak nagyobb arányuk miatt igényelnek kiemelt figyelmet, hanem azért is, mivel közülük többen szenvednek krónikus egészségi problémáktól. Az idősödő munkavállalók a sérülékeny munkavállalói populációba tartoznak, ezért munkaképességük megőrzése, rehabilitációjuk és a munkába való visszatérésük segítése kiemelt fontossággal bír, mivel foglalkoztatásuk során a tiltások és korlátozások meghatározása mellett elsődlegesen a munka adaptálása jöhet szóba. A helyes munkahelyi gyakorlat kialakítása mellett a szemléletváltáshoz a társadalom szintjén is szükséges foglalkozni az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés kérdésével.

**Válaszok a demográfiai kihívásokra**

Annak érdekében, hogy az európai, így a magyar munkahelyek biztonságosabban, egészségesebben és hatékonyabban működjenek, elengedhetetlen a különböző nemzedékek közötti szolidaritás, valamint a munkavállalók és képviselőik, a munkáltatók és a vezetők együttműködése, amelyek nemcsak az idősödő, hanem minden korosztály érdeke.

Az életkorral, főként az időskorral járó diszkrimináció csökkentése és az életkornak megfelelő foglalkoztatási feltételek biztosítása mellett az időskori aktivitást és termelékenységet ösztönző megoldások fejlesztése, az idősödők és az idősek munka világába való visszatérésének segítése, valamint az élethosszig tanulás biztosítása a kormenedzsment eddigieknél szélesebb körű alkalmazását teszi szükségessé. Mindez választ adhat az idősödő munkaerővel kapcsolatos kihívásokra, ösztönzőleg hathat a munkával töltött élet fenntarthatóságára és a munkahelyi munkavédelmi gyakorlat helyes alakítására, a munkavégzés során szükséges együttműködés fontosságára.

**„Egészséges munkahelyet minden életkorban”**

Az EU-OSHA kampányának célja, hogy egész Európában elterjessze az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos információt és a tagállamokban elérhető példák tanulságait. Az „Egészséges munkahelyek” 2016–2017. évi „Egészséges munkahelyet minden életkorban” kampányának kiemelt célja, hogy ösztönözze a munkával töltött élet fenntarthatóságát és az egészséges idősödést, valamint hangsúlyozza a munkahelyi megelőzés fontosságát. Olyan információt és helyes gyakorlati módszereket biztosít és népszerűsít elsősorban a munkáltatók és munkavállalók körében, amelyekkel megfelelően lehet kezelni az idősödő munkavállalók munkavédelmet érintő kérdéseit. Az információ és a helyes gyakorlatok cseréjét segíti elő a korérzékeny kockázatkezelés, a foglalkozási egészség és a munkahelyi közérzet javítása érdekében.

## 

## Pályázatokat várnak a Helyes Gyakorlat Díjra

Az Egészséges munkahelyek Helyes Gyakorlat Díj pályázat célja, hogy bemutassa azokat a jó példával elöljáró szervezeteket, amelyek innovatív munkavédelmi gyakorlatokat alkalmaznak. A legjobb gyakorlatot használó vállalatokat külön díjazzák, ugyanakkor a pályázat arra is kiváló eszköz, hogy igazolja, milyen előnyökkel jár a helyes munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi gyakorlatok alkalmazása. A díjra az EU tagállamok, a tagjelölt és a potenciális tagjelölt országok, valamint az Európai Szabadkereskedelmi Társulás (EFTA) országainak valamennyi szervezete leadhatja nevezését.

A pályázatoknak az alábbi elvárásoknak kell megfelelniük:

* a vezetőség elkötelezettsége az iránt, hogy ösztönözze az egészséges munkahelyek kialakítását minden korosztály számára, és az alkalmazottak aktív részvétele;
* a munkaerő sokféleségének figyelembevétele;
* a munkahelyi intézkedések sikeres megvalósítása;
* a gyakorlatnak köszönhetően bizonyítható javulás a munkavédelem területén;
* az intézkedések időbeli fenntarthatósága;
* a gyakorlat olyan intézkedéseket tartalmaz, amelyek könnyen átültethetők különféle méretű és különböző ágazatban tevékenykedő szervezetekbe.

Az európai programhoz kapcsolódó bővebb információ 25 nyelven elérhető a következő weboldalon: <https://www.healthy-workplaces.eu/hu?set_language=hu>. A kampány hírei és eseményei nyomon követhetők a Facebookon, a Twitteren, a LinkedInen és a többi közösségi felületen is. Kérjük, a hír közösségi médián történő megosztásakor használja az #**EUHealthyworkplaces** hashtaget.

**További információ kérhető:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Balogh Katalin** | **Piskóti Attila / Tölgyi Krisztina** |
| Nemzeti Fókuszpont Vezető | Premier Kommunikációs Iroda |
| Tel.: +36 1/323-2123 | Tel.: +36 1/483-1860; +36 30/915-9002 |
| E-mail: [fokuszpont@ngm.gov.hu](mailto:fokuszpont@ngm.gov.hu) | E-mail: [sajto@premiercom.hu](mailto:sajto@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 most induló, új 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, aminek 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. életévbe**n jelöli meg **idősödés** 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 struktúrált 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 65%-a dolgozik, az 55-64 éves korosztály foglalkoztatottsága 46% körül mozog. Hazánkban 4,2 millió fő, vagyis a lakosság 55%-a dolgozik, az 55-64 éves korosztályban a foglalkoztatottság 32%-os. E korcsoport foglalkoztatása terén Málta (28%), és Lengyelország (32%) mellett a sereghajtók vagyunk az EU-ban. Teljesítményünk elmarad az élen járó Svédországtól (70%) és Észtországtól (60%), de megjegyzendő, hogy ezekben az országokban a nyugdíjkorhatár is jelentősen eltér.

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 cégek 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 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, valamint az esélyegyenlőség biztosítása mellett a munkahelyi munkaerő-gazdálkodás és humán-erőforrás segítő közreműködésével.