



A fenntartható munka és az öregedő munkaerő

Összefoglaló

Bevezetés

Melyek azok a körülmények, amelyek egy életen át fenntarthatóvá teszik a munkát, és ezáltal nagy valószínűséggel meghosszabbítják a munkával töltött életet? A munka fenntarthatóságának fogalma figyelembe veszi a munkakörülmények, illetve az aktív népesség demográfiai összetételének egyidejű – és részben ellenkező irányú – változását. Az idősebb munkavállalók munkahelyének minőségéről szóló kutatásokon kívül annak vizsgálatára is támaszkodik, hogy a munkahely minősége hogyan hat az egyes korcsoportok tagjaira. Ez a tanulmány az ötödik európai munkakörülmény-felmérésen alapul, és a munka öt olyan dimenzióját vizsgálja meg, amelyek feltétlenül szükségesnek bizonyultak a munka fenntarthatóságának megértéséhez. Ezek:

- a munkakörülmények;
- a testi és lelki egészség;
- a munka expresszív dimenziója;
- a munkaidő és a nem munkával töltött idő összeegyeztetése;
- a társadalmi-gazdasági körülmények.

Szakpolitikai háttér

Az európai szakpolitikában, ezen belül az európai foglalkoztatási stratégiákban régóta jelen lévő kérdés az aktív, munkával töltött időskor, ami a nemrég elkészült Európa 2020 stratégiában is központi helyet kapott. A tevékeny időskor és a nemzedékek közötti szolidaritás 2012-es európai évének három pillére közül ez volt az egyik. Az idősebb munkavállalók foglalkoztatási rátájának szükséges emelését mennyiségi célkitűzésekbe ültették át azzal a szándékkal, hogy munkában tartsák az 55–64 éveseket és emeljék a munkaerőpiacról kilépők átlagéletkorát. Arról azonban általános az egyetértés, hogy ezeket a célkitűzéseket a munkakörülmények jelentős javítása nélkül nem lehet megvalósítani.

Fő megállapítások

A munka bizonyos jellemzőinek való kitétség

Munkakörülmények: Az éjszakai munka és a többműszakos munkavégzés az életkor előrehaladtával egyre ritkább, akárcsak a nagyon gyors tempóban dolgozó munkavállalók aránya. A korcsoportok között nincs nagy különbség abban a tekintetben, hogy a munkahelyen mennyire vannak kitéve fizikai megerőltetésnek (ideértve a fájdalmas testhelyzeteket és a stresszes munkahelyi környezetet is).

A munkaidő és a nem munkával töltött idő összeegyeztetése: Az életkor előrehaladtával – különösen 50 év felett – a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése egyre kevésbé nehéz. Míg a nők esetében meredeken csökkennek a rendes munkaidő-beosztás változásai és a személyes ügyek elintézéséhez szükséges szabadidő megteremtésének nehézségei; a férfiaknál a munka és a magánélet közötti rossz egyensúlyban látható hirtelenebb visszaesés.

A munka expresszív dimenziója: Az 50 év feletti munkavállalók állításuk szerint kevesebb tanulási lehetőséghez és képzéshez jutnak, és kevesebb támogatást kapnak a munkatársaktól és vezetőktől. Különösen a férfiak számoltak be a karrierkilátások csökkenéséről. Az idősebb munkavállalók ugyanakkor azt is jelezték, hogy nagyobb lett a munkahelyi mozgásterük, és alkalmazhatják saját ötleteiket.

Társadalmi-gazdasági körülmények: Az 55–59 év közötti nők körülbelül 40%-a és a férfiak 10%-a dolgozik részmunkaidőben, ami valamivel magasabb arány, mint az 50–54 éves korcsoportban. Az 50 fölöttiek közül a férfiak 10%-a és a nők 15%-a rendelkezik határozott időre szóló szerződéssel, és egyenyedük öt évnél rövidebb ideje dolgozik a jelenlegi szervezeténél. A munkahely bizonytalanságának érzése a negyvenes éveikben járó nők, illetve a 45–49 és 50–54 éves korcsoportba tartozó férfiak körében egyaránt erősödött.

Statistikai elemzés alapján a munkahely fenntarthatóságának nyolc fontos mutatója merült fel: a többműszakos vagy éjszakai munka; a fárasztó vagy fájdalmas testhelyzetek, a szoros határidők, a

munka és az egyéb kötelezettségek rossz illeszkedése, a szűkös mozgáster a munkahelyen, a gyenge munkahelyi szociális támogatás, a rossz karrierkilátások és a munkahely bizonytalansága.

Egészség, jó közérzet és elégedettség

- Az egészségügyi problémákra utaló jelek – például a hátfájás vagy az alvászavarok – a 40 és 60 éves kor közötti két évtizedben megszorodnak, viszont csökkennek azoknál, akik 60 felett is munkában maradnak (de valószínűleg azért, mert a rossz egészségi állapotban lévők addigra elhagyják a munkaerőpiacot).
- A munkakörülményekkel való elégedetlenség a 45–54 éves korosztálynál tetőzik, és általában az alacsonyan képzett foglalkozásokban, illetve a középszinten képzett fizikai dolgozóknál magasabb.
- A munka bizonyos jellemzői statisztikai összefüggést mutatnak azzal a tendenciával, hogy 40 és 60 éves kor között romlik a munkavállalók általános egészségi állapota: ide tartozik a munkaidő és az egyéb kötelezettségek rossz illeszkedése, a fájdalmas testhelyzetek, a rossz karrierkilátások és (különösen a férfiaknál) a gyenge szociális támogatás.
- Az 50–59 éves korosztályban különösen a középszinten képzett fizikai munkások és az alacsony képzettségű fizikai munkások tartják rossznak a saját egészségi állapotukat. A rossz testi és lelki egészséghez kapcsolódó legfontosabb tényezők a fájdalmas testhelyzetek, a nem megfelelő munkaidő, a szoros határidők és a rossz karrierkilátások.

Az 50 év feletti munkával szembeni attitűdök

- Az 50–54 éves korcsoportban a legmagasabb azoknak a férfiaknak és nőknek a száma, akik szerint a munka veszélyezteti az egészségüket. Különösen magas ez a szám az 50–54 és 55–59 éves korcsoportba tartozó vezetők és szakemberek körében, illetve az ilyen pozíciókban dolgozó nők között.
- Az 50–59 év közötti munkavállalók mindenekelőtt a fájdalmas testhelyzetekkel, a többműszakos vagy éjszakai munkával és a munka és a magánélet rossz egyensúlyával magyarázták azt az érzésüket, hogy a munka veszélyezteti és károsan befolyásolja az egészségüket.
- Az 50–54 év közötti alkalmazottak egyharmada érzi úgy, hogy nem lesz képes 60 éves koráig dolgozni, illetve hogy nem szeretne addig ugyanebben a munkakörben maradni. Ez az érzés gyakrabban fordul elő a közepes képzettséget igénylő fizikai munkát (55%) és az alacsony képzettséget igénylő fizikai munkát végző nők (54%) között, ellentétben a férfi vezetőkkel és szakemberekkel (17%) és általában a középszintű szakemberekkel (25%).
- A fájdalmas testhelyzetek, a munka és a magánélet rossz egyensúly, a munkahely érzékelt bizonytalansága és a rossz karrierfejlődési kilátások szerepeltek a leggyakrabban annak okai között, hogy a megkérdezettek miért nem lennének képesek

ugyanabban a munkakörben maradni 60 éves korukig.

- Az 50–59 éves alkalmazottak körülbelül 29%-a a jelenleginél rövidebb munkaidőben szeretne dolgozni, és ez az arány a magasan képzettek között nagyobb, mint az alacsonyan képzett foglalkozásokban.
- A munkaidő csökkentésének vágyát mindenekelőtt a munka–magánélet rossz egyensúlyával, a gyenge munkahelyi szociális támogatással és a fájdalmas testhelyzetekkel indokolták.

Országok közötti összehasonlítások

- Az országok közötti összehasonlításokból kitűnik, hogy bizonyos országokban egyszerre vannak jelen azok a munkakörülmények, amelyek az idősebb munkavállalók szerint nem fenntarthatók. Ezekben az országokban 45–49 éves kor között jelentősen csökken a foglalkoztatási ráta, az 50 év feletti munkavállalók gyakran jelzik, hogy elégedetlenek a munkakörülményekkel, amelyek ténylegesen nehezebbek, mint máshol.

Szakpolitikai iránymutatások

A demográfiai átalakulás és a munkaszervezés változásai láthatólag megszüntették azokat a mechanizmusokat, amelyek korábban megvédték az idősebb munkavállalókat a fájdalmas munkakörülményeknek való kitettségtől. Emiatt a munkaerő öregedésével összefüggésben külön kell foglalkozni a munkaszervezéssel.

A fájdalmas testhelyzetek, a munka–magánélet rossz egyensúlya és a rossz karrierkilátások egyaránt visszatérő tényező annak megindokolásában, hogy az öregedő munkavállalók számára miért fenntarthatatlan a munka. Az első szempont miatt foglalkozni kell az egészségügyi és biztonsági szabályozás, az ergonómia és a feladatok kiosztásának területével, a másik két szempont pedig az emberierőforrás-menedzsment, a vállalati szervezés és a rugalmasság területére tartozik.

A munka fenntarthatósága foglalkozási csoportok szerint is változik. A tanulmány felhívja a figyelmet a fenntarthatatlanságot befolyásoló tényezőkre, amelyek nemcsak az alacsony képzettséget igénylő foglalkozásokban és a középszinten képzett fizikai dolgozóknál jelennek meg, hanem a magas képzettséget igénylő foglalkozásokban is. A női vezetők és szakemberek különösen érintettek. Az érintett foglalkozások széles köre azt jelzi, hogy differenciált politikai megközelítésre van szükség.

A munkában maradásra való motiváltság nemcsak az ebben a tanulmányban vizsgált változóktól függ, hanem a nemzeti társadalompolitikai és intézményi modellek bizonyos jellemzőitől is, amilyen például a jövedelem megoszlása, a nyugdíj- és adórendszerek.

További információ

A *Sustainable work and the ageing workforce* (A fenntartható munka és az öregedő munkaerő) című jelentés teljes szövege a www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm weboldalon érhető el.

További információ: Jorge Cabrita kutatási menedzser, jca@eurofound.europa.eu.