



MUNKAVÉDELEM

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001

azonosító számú  
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése”  
elnevezésű kiemelt projekt

# A MUNKAVÁLLALÓK ÁTLAGÉLETKORÁNAK EMELKEDÉSÉVEL KAPCSOLATOS MUNKAVÉDELMI KIHÍVÁSOK



TECHNOLÓGIAI ÉS IPARI  
MINISZTERIUM



KÜLDETÉSÜNK A BIZTONSÁGOS JÖVŐ

## **Az átlagéletkor emelkedése**

Az európai népesség korfájának átalakulásával a munkaképes korú lakosság-hányad egyre kisebb lesz, az inaktív korú népesség aránya pedig növekszik. Ez azt jelenti, hogy egyre kevesebb munkavállalónak kell előteremteni azokat a megélhetési forrásokat, amelyeket egyre több ember igényel.

A munkaerő-piac kiszélesítésének esélyei erősen függenek az érintett társadalmak strukturális és funkcionális adottságaitól és potenciáitól. Az egyes generációk, a nemek közötti egyenlőtlenségek, az iskolai végzettség hatásának differenciáltsága, a lakóhely meghatározó jellege és sok más tényező alapvetően befolyásolja azt, hogy milyen minőségi és mennyiségi változások lehetségesek.

Az átlagéletkor emelkedése hatásainak szem előtt tartása, a megfelelő és hatékony intézkedések egyaránt előnyösek a nemzetgazdaság, a munkáltatók és a munkavállalók számára.

## **Az időskor általános jellemzői**

Ez az életkori szakasz egy kétdimenziós koordináta-rendszerbe illeszkedik be, amelynek egyik vektorát a társadalmi veszteségek alkotják, a másikat pedig az új, életciklushoz illeszkedő attribútumok. A társadalmi veszteségek legfőbb indikátorai a munkaviszony és munkahely elvesztése, a jövedelemcsökkenés, a fogyasztói szokások ártrendeződése és az egészségügyi kiadások növekedése, az egészségromlás, tevékenységkorlátozottság, az esetleges lakóhelyváltás, a gyermek(ek) elköltözése, a szülői szerepkör háttérbe szorulása, vagy átalakulása, a társadalmi kommunikációból történő kirekesztődés, valamint a közvetlen környezetet alkotó hozzátartozók, barátok, ismerősök elhalálozása.

Ugyanakkor számos területen javulhatnak az életkondíciók, ú.m. a növekvő szabad idő, az erősödő társadalmi autonómia, a növekvő érdeklődés a helyi és a „nagypolitika” iránt, az unokák születésével létrejövő nagyszülői szerepkör, a tapasztalatok és felhalmozott ismeretek hasznosíthatósága és az irányukban esetlegesen megfogalmazódó társadalmi igények stb.

Mindezek miatt az időskorúak társadalmi-gazdasági aktivitásának fejlesztése szükségszerűen kalkulálja a várható nyereségek és veszteségek egyenlegét, azt, hogy milyen motivációk és célok alkalmazhatók az idősök munkaerő-piaci reprodukciójához.

A munkavállalás szempontjából két kiemelt szegmens:

- a munkatapasztalatok és általában a szakmai fejlődés eredményei és termékei, és
- a szociális kapcsolatrendszer, amely az élet környezetét alkotja, azt keretezi.

Az utóbbi képezi azt a társas támogató közeget, amely önmagában képes az egészségi állapotot kondicionálni, ezáltal a megbetegedések gyakoriságát és súlyosságát csökkenteni.

A mentális egészség – a fizikai állapot mellett – az egészséges időskor fontos feltétele. A társadalmi aktivitás – beleértve a munkavállalást, a szabadiós elfoglaltságokat, a céltételező egyéb tevékenységeket, pl. a tanulás – karbantartja, megőrzi, sőt fejleszti a mentális kondíciókat, amelyek az időskori munkavállalás elengedhetetlen feltételei.

## **Az átlagéletkor emelkedésének hatásai - statisztikai adatok**

Az idősök aránya az Európai Unióban szinte mindenhol emelkedik. 2021-ben az EU lakosságának több mint egyötöde (20,8%) 65 éves vagy annál idősebb volt. Az előrejelzések szerint 2021 és 2100 között a 80 éves vagy annál idősebbek aránya az EU népességében 6,0%-ról 14,6%-ra nő. Az elmúlt évtizedben az Európai Unióban átlagosan 3%-kal, Magyarországon ezt némileg meghaladó mértékben, 3,6%-kal nőtt a 65 éven felüli lakosság aránya.

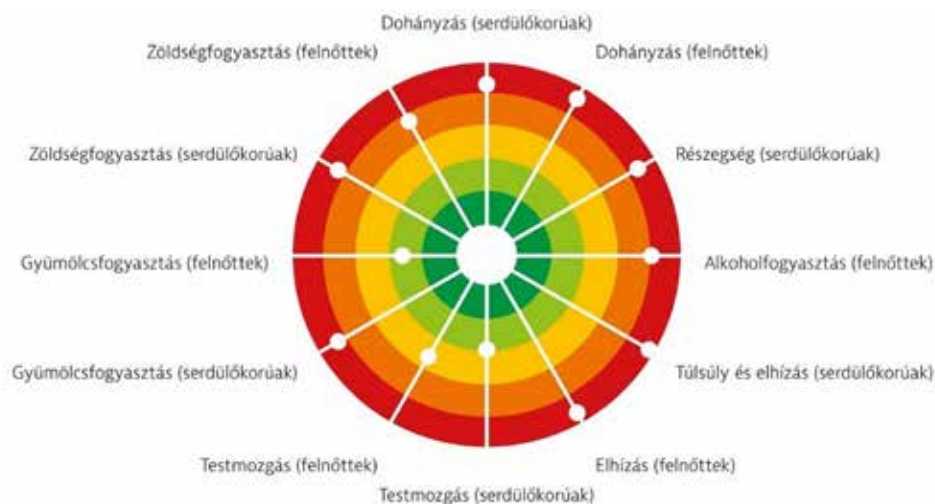
Az egészségben letölthető évek száma hazánkban 52,2 és 73,6 között mozog a férfiaknál, illetve 54,1 és 73,5 közötti a nőknél. Az EU átlag - 64,2, illetve 65,1 év - tehát nem éri el az általános nyugdíj-korhatárt. Magyarország e tekintetben a középmezőnyben helyezkedik el az itt tapasztalható átlagosan 62,1, és 62,8 évnyi egészséges élettartammal. Ez egyben azt mutatja, hogy átlagosan 2-3 évet aktív munkavállalói státusban már nem egészséges állapotban töltenek el a dolgozók. Ez persze csupán az átlag, a szórás nyilvánvalóan kiválasztja azokat a rétegeket, amelyek egészségesen vonulnak nyugdíjba és azokat, amelyek jóval több időt töltenek kereső tevékenységgel betegen, vagy korai nyugdíjazásban részesülnek.

## A születéskor várható élettartam alakulása az Európai Unióban<sup>1</sup>



A hazai, rendkívül kedvezőtlen egészségi állapot ráadásul igen markáns területi különbségekkel jár együtt. Míg a születéskor várható átlagos élettartam különbsége a legjobb és legrosszabb adatokkal rendelkező megye között átlagosan 2,5 év, addig ugyanez az érték közel 10 évet jelent a budapesti kerületek között. Napjainkban egy budapesti férfi átlagosan 4,5 évvel, míg egy fővárosi nő 2,3 évvel hosszabb életre számíthat, mint azok, akik az ország keleti felében születtek és élnek. A korábban is kedvezőtlen helyzetű megyéket (pl. Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg) érintette a leghátrányosabban a halálozási viszonyok romlása; míg a nyolcvanas években már jobb életésélyű megyékben a kilencvenes években csak kisebb mértékben romlott a mutató értéke. 1989-ben a születéskor várható átlagos élettartam országos átlagát meghaladó megyék a következők voltak: Békés, Csongrád, Fejér, Győr-Moson-Sopron, Hajdú-Bihar, Heves, Tolna, Vas, Veszprém, Zala, illetve Budapest. Tíz évvel később Hajdú-Bihar, Tolna és Zala megye már nem tartozott a legkedvezőbb helyzetű megyék közé.

## Magyarországon magasabb a kockázatos egészség-magatartást tanúsítók aránya, mint a legtöbb uniós országban<sup>2</sup>



(Megjegyzés: Minél közelebb helyezkedik el a pont a középponthoz, annál jobban teljesít az adott ország az uniós országokkal összevetve. Egyik ország sincs a fehér „célterületen” belül, mivel minden országban van még hová fejlődni minden területen. Források: Az OECD számításai a 2017–18-as HBSC-felmérés alapján a serdülőkorúak mutatói tekintetében; valamint az OECD egészségügyi statisztikái, EHIS 2014 és 2019, a felnőttekre vonatkozó mutatók esetében.)

<sup>1</sup> Az ábra forrása: State of Health in the EU Magyarország Egészségügyi országprofil 2021 <https://www.oecd-ilibrary.org> 1. ábra

<sup>2</sup> A 3.9. ábra forrása: Forrás: State of Health in the EU Magyarország Egészségügyi országprofil 2021 <https://www.oecd-ilibrary.org>

## **Az idősödés néhány általános - biológiai, élettani és egyéb – jellemzője és következménye**

Az öregedés fokozatosan és természetes módon végbemenő folyamat, mely a gyermek-, a kamasz és ifjúkor folyamán fejlődést, míg a felnőtt- és öregkor idején egyes életműködések hanyatlását eredményezi. Az öregedés a születéssel kezdődik, és minden életszakaszban megállás nélkül tart, magában foglalva mind a fejlődés pozitív, mind a hanyatlás negatív folyamatát. Pontosan nem határozható meg, hogy valaki mikor válik „időssé”. Hagyományosan a 65 éves kort szokás erre megjelölni, mivel az iparilag fejlett társadalmakban az emberek általában ekkor távoznak a munkaerő piacról és elmennek nyugdíjba. A nyugdíj előtti évek – az 55. évtől a 65. évig tartó időszak – számít az idősödés korszakának.

Az öregedés három típusa ismert: a korosodás, a szokványos öregedés és a sikeres (vagy egészséges) öregedés.

A korosodást az életkorral együtt járó változások jellemzik, melyek biológiai, pszichológiai és környezeti tényezők, valamint az életvitel következményei. Gyakran nehéz elkülöníteni a korosodás tisztán biológiai, vagyis elkerülhetetlen, és a nem biológiai, azaz megelőzhető jellemzőit.

A szokványos öregedés a betegségeknek és a szervezet romlásának a gyakori együttese, mely sok idősebb embert érint. Igen változatos formákban jelenik meg, mivel az emberek öregedése a betegségek kialakulását és a szervezet romlását tekintve is nagyon különbözőképpen megy végbe. A sikeres (vagy egészséges) öregedés folyamata nem jár együtt a szervezetet gyengítő betegséggel vagy fogyatékkal. A sikeresen öregedő emberek egészen halálukig aktív és egészséges életet élhetnek, és nem jelentkeznek rajtuk az öregedés sok, nem kívánatos tünete, noha halálukat végül is az öregség okozza.

Az idősebb munkavállalók foglalkoztatása, tovább foglalkoztatása során az egészségi állapotukat, egyéni munkakapacitásukat meghatározó paraméterek vizsgálata során kiemelt szakmai szempont, hogy

- egyes képességek a kor előrehaladtával progresszíven csökkennek, illetve károsodnak (a mozgásszervrendszer, a vérkeringés, az endokrin funkciók és a hormonháztartás, a központi idegrendszer működése stb.);
- egyes tulajdonságokat az életkor nem befolyásol jelentősen (pl. a logikus gondolkodás vagy a szintetizáló képesség stb.);
- egyes vizsgált paraméterek értéke némileg növekszik (pl. a tapasztalat, szakmai ismeret, kiegyensúlyozottság stb.).

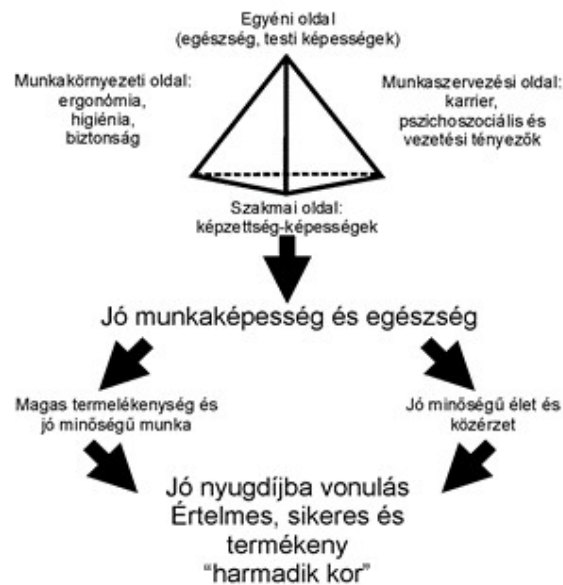
Az idősebb korúak legfontosabb népegészségügyi problémáit a rejtett, nem kezelt idült betegségek jelentik, és ezek az időskori kórállapotok befolyásolják a munkavégző képességet, továbbá jelentősen rontják az életminőséget is.

Az idős emberek egészségi állapotát befolyásoló változások élettani, lelki és idegi okokra vezethetők vissza, mivel a kor előrehaladásával:

- változik (a neuro-endokrin) belső elválasztású mirigyek működése, amelyek a hormonok, az idegrendszer és az immunrendszer révén fejtik ki hatásukat, és meghatározó a szerepük a szervezet belső egyensúlyának, anyag- és energiaforgalmának a fenntartásában;
- főként a neuro-endokrin működésváltozás az oka a légzési - keringési kapacitás és az izomerő csökkenésének, a méregtelenítő kapacitás (a máj és a veseműködés) beszűkülésének, a testhőmérséklet szabályozás stb. romlásának is;
- jellemző az érzékszervek működésének megváltozása: az öregkori rövidlátás (presbyopia), az öregkori nagyothallás (presbycusis) és az ízérzés zavara stb.;
- beszűkül az alkalmazkodó-, a koncentrálo- és a tűrőképesség, romlik a munkamemória is;
- meggyengül a cirkadián rendszer (a szervezet belső „biológiai órájának” a működése) és nehezebbé válik a szociális integráció (a munkahelyen is).

A krónikus betegségek a 60 - 65. életév után egyre nagyobb gyakoriságot mutatnak. A kutatások az idősödőknél a váz-izomrendszeri és mentális problémák (főként a várhatóan népbetegséggé váló depresszió) egyre nagyobb arányát jelzik. 65 év felett a mozgásszervi rendellenességek és a rosszindulatú daganatos betegségek mellett a szív-érrendszeri betegségek előfordulási gyakorisága növekszik: a magas vérnyomás betegség és a rosszindulatú daganatok több mint 50%-nál fordul elő, a cukorbetegség a 14%-ot, a szív-érrendszeri és az agy-érrendszeri betegségek gyakorisága a 11%-ot is meghaladja. A mentális kórképek a 70 életév után gyakoribbak, tetőzésük 80 éves kor körül várható.

A munkaképesség gazdasági és társadalmi szerepe mellett – a foglalkoztathatóság és a foglalkoztatás révén – az egyéni jól-létnek is az alapja. A munkaképesség egy változó kategória, mivel a társadalmi - gazdasági - technikai fejlődés a munkaerő egyre szélesebb körű és új testi, lelki, szellemi és társadalmi képességeit igényli a munkavégzéshez. A munka világa is számos új és újonnan kialakuló veszélyt és kockázatot jelenthet a munkavállalók számára.



### Idősödés és munkaképesség

Az életkor tehát nem önmagában – a biológiai, pszichológiai, társadalmi érettség miatt – bír kiemelt jelentőséggel, hanem az életkorral összefüggő egészségi állapot és munkavégző képesség változása miatt. A munka világában a foglalkoztatás során a munkavégzés és a munkakörülményeik hatásait, valamint a munkakörnyezeti tényezőket, mint a munkavállalók biztonságát és egészségét veszélyeztető kockázatok forrásait kell számításba venni. A munkahelyi veszélyek megszüntetése, illetve csökkentése mellett a kockázattértékelésen alapuló megelőző intézkedések szerepe is meghatározó a foglalkozási egészség védelmére, az egészségmegőrzés és -fejlesztés, a munkahelyi jól-lét (well-being) szempontjából, mint ahogy a már bekövetkezett kockázatok (a munkabalesetek, a foglalkozási és a foglalkozással összefüggő megbetegedések és egyéb egészségkárosodások) esetén szükséges, a munkába való visszatérést segítő rehabilitáció és adaptáció során is.

Fentiekből következően alapkérdés, bármilyen életkorban és bármilyen munkakörben történő foglalkoztatás esetén a munkaalkalmasság vizsgálata, mely az ILO meghatározása szerint az alábbi:

„A munkaalkalmasság vizsgálata olyan megelőző intézkedés, ami a dolgozó testi és szellemi egészségének a védelmét szolgálja, célja a munkavállaló és a munkája közötti egyensúly kialakítása (a vállalat és az egyéni érdekek figyelembevétele mellett). A munkaalkalmasság egy adott időszakra, tevékenységre, feladatra vonatkozó (relatív) egészségi megfelelés.”

A hazai jogszabály – a 33/1998. (VI. 24.) NM rend. – alkalmazásában:

A munkaköri alkalmassági vizsgálat annak a megállapítása, hogy egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent és annak képes-e megfelelni.

A munkaköri alkalmasság elbírálása során alkalmazott eljárások és vizsgálatok

- az élettani funkciók és az egyes szervrendszerek működésére,
  - a munkából származó megterhelésekre, valamint
  - az egészségi állapot és a speciális munkakapacitás alapján
- a funkcionális kapacitás meghatározására irányulnak.

A vizsgálat célja az optimális megterhelés - igénybevétel, az egészség és munkavégző képesség megőrzése. A vizsgálati szempontok és feladatok között kiemelt jelentőségű az adott munkavégzés, munkakör, tevékenység jellemző „indikátor-paramétereinek” – azaz a foglalkozások egészségi szempontjainak – az ismerete és meghatározása, beleértve a sérülékeny munkavállalók foglalkoztatása során alkalmazandó korlátozásokat és tiltásokat, valamint a munka adaptálását is. Az Mvt. 87. § 8/A. pontja és a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet alapján az idős emberek sérülékenysége abban nyilvánul meg, hogy testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegethetik őket, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek másokra nézve munkavégzésük során, ld. az előzőekben.

A munkaképesség az életkorral folyamatosan változik, ezért az optimális munkakör keresése egy életre szóló feladat. A munkavállaló alkalmazásának, foglalkoztatásának az ideje meghosszabbítható, ha jó az egészségi állapota, képes alkalmazkodni és tanulni, emellett értékrendje, hozzáállása, motivációja is megfelelő, illetve elégedett a saját munkájával és munkahelyével is. Ezek megléte biztosítja a munkahelyi jólétet, mely különösen jelentős szerepet játszik az idősödő munkavállalók foglalkoztatása és az idős emberek tovább foglalkoztatása során.

### A munkahelyi egészségről

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szociális dimenzióit, a munkavállalók jó munkahelyi közérzetének a feltételeit elemezve megállapítható, hogy azok visszavezethetők

- a munkaszervezésre (pl. a műszakos munka, vezetés, irányítás)
- a szociális kapcsolatokra (pl. a munkahelyi erőszak, mobbing)
- a pszichoszociális kockázatok kezelésére (pl. a stressz monitorozása)
- a munkahelyi közérzet javítására (pl. munkahelyi egészségfejlesztési programok)
- a sérülékeny munkavállalói csoportok foglalkoztatására (pl. tiltások és korlátozások)
- a munkavégző képesség megtartására (és helyreállítására).

### Az egészség meghatározó tényezői<sup>3</sup>





A munkahelyi jól-lét a minőségi munkával eltöltött időszakot jelenti, beleértve az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szempontjait is, ami a termelékenység egyik fő meghatározója nemcsak az egyén, a gazdálkodó szervezet, de a társadalom szintjén is. A munkahelyi jól-lét azonban nemcsak a munkahelyi jó közérzettel jellemezhető, mivel a globalizáció, a gazdasági változások (új technológiák, szolgáltatások térnyerése) és társadalmi folyamatok (demográfiai változások: nők, idősödők, megváltozott munkaképességűek növekvő aránya), a munka világának, a munkahelyi környezetnek a folyamatos átalakulása (az új és újonnan megjelenő kockázatok, kiemelten a főbb pszichoszociális kockázatok) miatt dinamikusan átalakul és fejlődik.

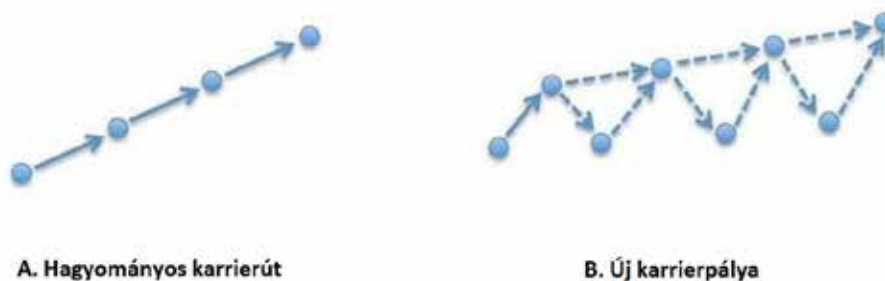
### Az életkor-semleges munkahely

A lényeg: a munkavállalók életkorából adódó sajátos helyzetet figyelembe kell vennie a munkáltatónak, ugyanakkor a szokásos, életkorral kapcsolatos sztereotípiák semmire sem jók. A munka világából való kilépés vagy a hosszabb ideig benn maradás sokféleképpen alakulhat és a munkáltató számos intézkedéssel elősegítheti a nyugdíj-korhatárt elért dolgozó számára a munka világában maradáást.

A különböző életszakaszokban élő embereknek megvannak a saját prioritásaik, pénzügyi és/vagy időbeli nyomások. A munkájukat úgy kell kialakítani, hogy az megfeleljen a saját igényeiknek. Az egész életen át tartó tanulás valamennyi korosztály számára kritikus fontosságú. Az idősebb és fiatalabb munkavállalóknak együtt kell szembenézniük a technológiai és ipari változásokkal. Ezért fontos a munkahelyi képzési lehetőségek biztosítása az idősebb munkavállalók számára is.

A hagyományos, egyenes vonalú munkapálya már nem általános. A munka világa gyorsan változik, sokan váltanak munkahelyet vagy karriert az évek során, akár több alkalommal is. Amikor az emberek elérik a 40-es éveiket, még mindig szükségük lehet arra, hogy munkát, iparágat, szakmát váltsanak. Jelenleg a hagyományos szervezeti struktúra nagyon megnehezíti az idősebbek dolgát a munkahely váltásban, bár ezt a helyzet megkövetelné tőlük azt. A szervezeteknek lehetőséget kell adniuk az embereknek a váltásra a 40-es, 50-es vagy 60-as éveikben járónak, szükség esetén pályakezdő pozíciókat biztosítva számukra.

### A karrier pályáiv változása<sup>4</sup>



A nem lineáris pályáivnek következményei vannak munkavédelmi szempontból is, a többszöri változásnak való megfelelés erős alapkompenciákat kíván meg a munkavállalóktól.

Az életkor-semleges szervezet kialakításához a vezetőknek fel kell ismerni és fel kell számolni a sztereotípiákat, a munkáltatók és a munkavállalók vonatkozásában egyaránt, a generációs különbségekről alkotott felfogás, valamint az idősebb munkavállalók tanulási motivációja, fizikai és mentális állapota, termelékenysége és munka-teljesítménye szempontjából. Az életkori sztereotípiák valamennyi korcsoportot érintik.

A másik, hogy a vezetőknek figyelembe kell venniük azt, amikor az emberek munka életútjuk második felében vannak, és ennek megfelelően kell viselkedniük.

## Életkorral kapcsolatos sztereotípiák és igazságok

Tipikus sztereotípiák az idősebbekkel kapcsolatban	Igazságok
Generációs különbségek vannak.	A gyakorlati szakemberek és a kutatók hajlamosak keverni a „nemzedék” fogalmat a „korcsoporttal”. A generációs (vagyis egy generációhoz tartozók közötti) különbségek akár nagyobbak is lehetnek, mint a generációk közti különbségek.
Az idősebb dolgozók nem szeretnek új dolgokat tanulni.	Sok idősebb és idős munkavállaló szívesen tanul.
Az idősebb dolgozók nagyon lassúak, a termelékenységük és a teljesítményük általában alacsonyabb, mint a fiatalabb dolgozóké.	Az idősebb munkavállalók ugyanolyan termelékenyek lehetnek, mint a fiatal dolgozók.
Az idősebb dolgozók tapasztaltabbak.	Egy idősebb munkavállaló által felhalmozott tapasztalat nem feltétlenül releváns az általa betöltött pozíció szempontjából.
Az idősebb munkavállalók lojálisabbak, mint a fiatalok.	Az idősebb munkavállalók „hűsége” nem feltétlenül érték, lehet, hogy csak változáskeresülő magatartás.
Az idősebb munkavállalók előnyben részesítik az adott munkáltatónál elérhető eredményeket (pl. érdekes munka és beteljesülés), mint a más munkáltatónál megszerezhetőket (pl. fizetés és juttatások).	Nem igazolt ez az állítás.

Az életkor-semleges szervezet felépítése azt jelenti, hogy a vezetőknek nem szabad életkori sztereotípiákon alapuló ítéleteket és döntéseket hozniuk, mivel a sztereotípiák elfedhetik az egyéni különbségeket és szükségleteket. Például a „generáció” kifejezést használják a kutatók és a menedzserek a munkavállalók különböző csoportokba sorolásában, és feltételezik, hogy az azonos csoporthoz tartozó munkavállalók hasonló munka-motivációkkal és tanulási preferenciákkal rendelkeznek. A csoportokon belül azonban a generációs különbségek nagyobbak lehetnek, mint a generációk közötti különbségek.

### Gyakorlati tanácsok munkáltatóknak az életkor-semleges munkahelyé váláshoz

- Ajánljon rugalmas foglalkoztatási formákat, menedzselje ezeket, segítsen az embereknek kiválasztani a megfelelőt (2018-ban 6 millió állásból csak 11%-ot ajánlottak rugalmas munkavégzésre az Egyesült Királyságban).
- Valamennyi korosztályhoz szóljon a munkaerő-toborzás során.
- Adja meg mindenkinek az egészségi állapota folytán szükséges támogatást, legyen korai és nyílt a kommunikáció.
- A karrier, fejlődés ösztönzése minden életkorban szükséges.
- Hozzon létre életkor-pozitív kultúrát, készítse fel a HR-eseket és a vezetőket a korosztályok közti interakció támogatására.

### Munkáltatói munkavédelmi feladatok idősebb munkavállalók foglalkoztatása során:

Felül kell vizsgálnia és aktualizálni kell a kockázatértékelést, ha bármilyen jelentős változás történik, nem csak akkor, ha egy munkavállaló elér egy bizonyos életkort.

Ne feltételezze, hogy bizonyos munkakörök fizikailag túlságosan megterhelőek az idősebb munkavállalók számára, sok munkakörben a technológiai és szervezési megoldások csökkentik a fizikai megterhelést.



Gondolja át az idősebb munkavállalók által végzett tevékenységeket az általános kockázatértékelés részeként, és mérlegelje, hogy szükség van-e változtatásokra. Ez magában foglalhatja a következőket:

- több időt kell hagyni az idősebb munkavállalóknak az egészségvédelmi és biztonsági információk vagy képzések elsajátítására, például önképzés bevezetésével;
- az idősebb munkavállalók számára olyan lehetőségek bevezetése, amelyek lehetővé teszik, hogy más típusú munkát, munkakört válasszanak;
- a kézi tehermozgatás elemét tartalmazó feladatok olyan módon történő megtervezése, hogy azok kiküszöböljék vagy minimálisra csökkentsék a kockázatot.

Elemesse, hogyan működik az Ön vállalkozása, és hogy miként közreműködhetnek az idősebb munkavállalók az egészségvédelmi és biztonsági kockázatok kezelésének javításában. Ez magában foglalhatja azt is, hogy az idősebb munkavállalók a kollégáikkal együtt dolgoznak egy kidolgozott program keretében, hogy elsajátítsák a tudást és tanuljanak a tapasztalataikból.

Az indokolt ellenőrzési intézkedések bevezetéséről nem szükséges konzultáció. Bizonyos veszélyek esetében extra átgondolásra lehet szükség. A munkavállalókkal folytatott konzultáció segít Önnek abban, hogy az egészséget és biztonságot gyakorlatias módon kezelje.

### **Idősebb munkavállalóként fontos feladatok**

Kötelessége gondoskodni saját és mások egészségéről és biztonságáról, akiket az Ön tevékenységei érinthetnek.

Együtt kell működnie a munkáltatójával és a többi munkavállalóval, hogy mindenki teljesíthesse a törvényi követelményeket, a munkavédelmi szabályokat.

Ha konkrét kérdései vagy aggályai vannak az egészségével és biztonságával kapcsolatban, vagy ha nehézségek merülnek fel a munkavégzés során, akkor ezt fel kell vetnie a munkáltatójának.

### **Az életkor-semlegességre vonatkozó értékelés szempontjai**

Az ellenőrző lista tetszőlegesen bővíthető, alakítható a konkrét munkáltató tevékenységeinek, adottságainak megfelelően. A munkáltató önértékelése, valamint a munkáltatóhoz állás betöltésére jelentkező potenciális munkavállaló tudatos döntését előkészítő saját értékelése során egyaránt felhasználható. Az „igen” válaszok száma jelzi, hogy mennyire életkor-semleges a munkáltató.

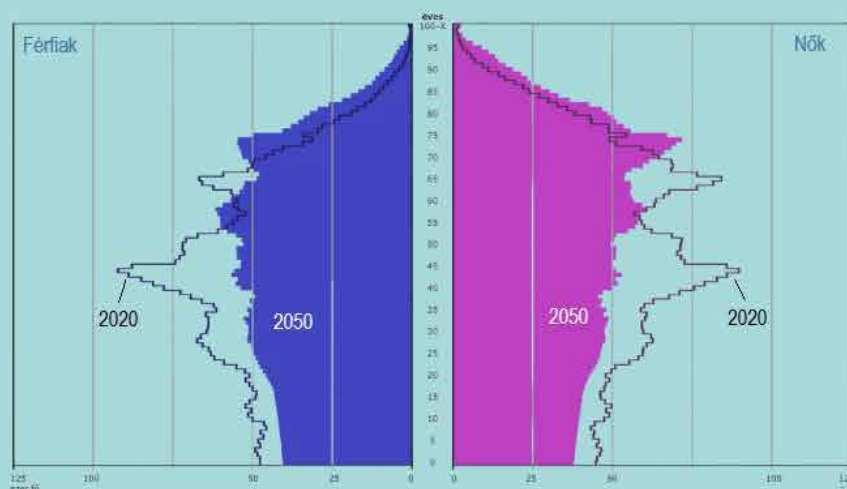
Több vagy sok nemleges válasz esetén a munkáltató még nincs felkészülve arra, hogy idősebb munkavállalókat foglalkoztasson. Amennyiben tehát a munkáltató szeretne idősebb korosztályból is foglalkoztatni, változások szükségesek.

Az idősebb álláskereső pedig elgondolkodhat azon, hogy a nemleges válaszokban megnyilvánuló körülmények megfelelnek-e a számára. Hiába elégedett az ajánlott munkabérrel, ha a foglalkoztatás nehézségek és kudarcok sorozatával jár, amelyet az életkora (esetleg egészségi állapota) folytán sérülékeny munkavállaló nehezen visel el.

Szempontok	Igen/Nem
<b>Környezet és akadálymentesség</b>	
Bejutás - könnyű megtalálni a telephelyet, oda bejutni és a területen közlekedni	
Bútorzat - megfelelő ülőhelyek és pultmagasság, polcok rendelkezésre állnak	
Érzékszervi környezet - a világítás, a zajszint és a hűtés/fűtés komfortos	
Munkavédelem - korlátok, csúszásmentes padlóburkolatok, elsősegély-felszerelés és elsősegélynyújtó személy	
Könnyű üzletmenet - rugalmas nyitvatartási idő, olvasható honlap elérhető, a termékelhelyezés megfelelő	
Kommunikáció és információk	
A személyzet - barátságos, segítőkész és őszinte. Könnyű az embereknek segítséget kérni és kapni	
Jelek és címkék - jól elhelyezve, könnyen olvashatóan	
Olvashatóság - sok fehér tér, feliratok nagyobb betűmérettel, nagy szíkontraszttal. A weboldal vagy kezelőprogram könnyen olvasható és navigálható	
Nyelvezet és kommunikáció - világos, tömör, szakzsargon és rövidítések nélküli	
Utasítások – bárki számára megfelelő, még akkor is, ha nem képzett szakember	
Tisztelet, befogadás, törődés	
Feltételezések – nincsenek előítéletek az emberekről életkor, nem, vallás vagy etnikai hovatartozás alapján	
Életkori sokszínűség – különféle korosztályba tartozó munkavállalók foglalkoztatása	
Nyelvhasználat – a beszélt és az írott nyelvet is beleértve, nem használnak címkéket az emberek kategorizálásához, leírásához	
Tudatosság – a személyzet képzést kap arra vonatkozóan, hogy miként lehet az idősebb és idős emberekkel foglalkozni. A személyzet tisztában van azzal, hogy a szellemi leépülés hogyan befolyásolhatja az egyének kognitív képességeit. A személyzet képes előre látni az emberek szükségleteit anélkül, hogy feltételezésekbe bocsátkozna	
Egészségmegőrzés – a munkáltató különféle egészségmegőrzési szolgáltatásokat és programokat biztosít, az életkori sajátosságokat figyelembevételével	
Tisztelet és támogatás - az idősebb emberekkel való kapcsolattartás olyan módon, amely nem lekezelő számukra	
Szervezeti kultúra - olyan befogadó munkahely kialakítása a (fizetett vagy önkéntes) személyzet számára, amely tiszteletben tartja és támogatja a sokszínűséget	
Képzés – a munkáltató valamennyi munkavállaló számára biztosít képzési, át- és továbbképzési lehetőséget	
Tudás átadás – az idősebb munkavállalók számára lehetőséget biztosítanak tudásuk, tapasztalataik átadására	
Munkaidő – rugalmas megoldások segítik az eltérő életkori helyzetek figyelembevételét	
Munkaeszközök és technológiák – a fizikális és pszichés megterhelés csökkentése cél, az emberi tényező figyelembevétele megvalósul	
Termékek és szolgáltatások	
Termékválaszték - olyan termékválasztékot kínál, amely valamennyi életszakaszban megszólítja az embereket	
Terméktervezés - bevonja a végfelhasználót a tervezési folyamatba	
Szolgáltatás- és programtervezés - a fogyasztók, vásárlók visszajelzéseire törekszik, és a visszajelzések alapján cselekszik	
Kereskedelem - termékei és szolgáltatásai jól bemutatathatók és hozzáférhetőek.	
Innováció - olyan új termékek és szolgáltatások után kutat, amelyek jobban megfelelnek valamennyi ügyfele és vevője számára	

## Ki dolgozik majd a jövőben?

### A helyzet (2020-2050)



- Csökkenő népességszám
- Az idősek növekvő aránya
- Jellemzők a kockázatos egészségmagatartások (alkoholfogyasztás, dohányzás, elhízás)
- Rossz egészségi állapot
- Alacsony az egészségben eltöltött évek száma
- Rugalmatlan nyugdíj jogosultsági életkor
- Elszegényedő nyugdíjas társadalom

## Hogyan lesz elég munkahely és munkaerő?

Írany a munka világa!

### Munkáltató

- Vonzó munkakörülményeket biztosító
- Életkor- és egészség-barát munkahely



### Munkavállaló

- Jó egészségi állapotú
- Megfelelő kompetenciákkal rendelkező



## Mi szükséges ehhez?

- Az életkori sajátosságok figyelembevétele
- Életkori tervezés
- Jól működő munkavédelmi rendszer
- Fejlett biztonsági kultúra
- Elkötelezett vezetők
- Munkavállalók bevonása
- Önálló, kreatív munkavégzés lehetőségének biztosítása
- Képzés, átképzés biztosítása
- Rugalmas foglalkoztatási formák

- Képzett, nyitott, tanulásra, fejlődésre kész
- Aktívan cselekszik egészsége megőrzéséért
- Részt vesz a munkáltató fejlődésében, tudását, tapasztalatait szívesen megosztja
- Ódfigyvel saját maga és munkatársai egészségére, biztonságára
- Tervezi a saját pályafutását, karrierjét



# MUNKAVÉDELEM

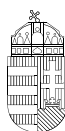
GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú  
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt

Technológiai és Ipari Minisztérium

Készítette: Enrawell Consulting Kft.

2022

**SZÉCHENYI** 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**