

I

(Állásfoglalások, ajánlások és vélemények)

VÉLEMÉNYEK

EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG

473. PLENÁRIS ÜLÉS, 2011. JÚLIUS 13. ÉS 14.

**Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Az európai munkaerőpiac jövője –
Hogyan válaszoljunk hatékonyan a demográfiai változásokra? (feltáró vélemény)**

(2011/C 318/01)

Előadó: **Wolfgang GREIF**

2010. november 30-i levelében Mikołaj DOWGIELEWICZ lengyel külügyminisztériumi államtitkár a lengyel elnökség nevében felkérte az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot, hogy készítsen véleményt a következő tárgyban:

Az európai munkaerőpiac jövője – Hogyan válaszoljunk hatékonyan a demográfiai változásokra?

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2011. június 27-én elfogadta véleményét.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2011. július 13–14-én tartott, 473. plenáris ülésén (a július 13-i ülésnapon) 120 szavazattal, 11 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetések

1.1 Jelen véleményben az EGSZB az alábbi foglalkoztatás-politikai és munkaerő-piaci szempontokat helyezi középpontba:

- a) az összes korcsoport meglévő foglalkoztatási potenciáljának következetes kihasználása mint elsőszámú kiindulópont a demográfiai problémák leküzdéséhez;
 - b) az idősek foglalkoztatási potenciáljának jobb kihasználásával összefüggő esélyek és feladatok, valamint az „ezüst nemzedék” egyre nagyobb összgazdasági jelentősége;
 - c) az életkornak megfelelő munkakörülmények szükséges megvalósításának alapelemei.
- 1.2 Európa öregedésének tekintetében a leghatékonyabb stratégiát a meglévő foglalkoztatási potenciálok minél jobb
- kihasználása jelenti. Ezt csak célirányos növekedési politikával és a magas színvonalú, társadalombiztosítási kötelezettség alá eső foglalkoztatás növelésével lehet elérni.
- A népesség előregedésére nem adnak kielégítő választ azok az erőfeszítések, amelyek az idősebbek foglalkoztatási arányának javítását elsősorban a nyugdíjrendszerekbe való – a hozzáférési lehetőségek és igényjogosultságok kedvezőtlenebbé válását eredményező – beavatkozással kívánják elérni. Itt mindenekelőtt a törvényes nyugdíjkorhatár megemelésére vonatkozó javaslatokra gondolunk.
 - A nyugdíjbiztosítás jövőbeli finanszírozási szükségletét nem a demográfiai (vagyis az idősek és a keresőképes korban lévők közötti) viszonyok határozzák meg, inkább a gazdasági függőségi kvóta, tehát az eltartottak és az aktív népesség közötti viszony alakulása a döntő.
 - Ha tehát az elkövetkező évtizedekben EU-szerte sikerül egyértelműen növelni a keresőképes korban lévő lakosság munkaerő-piaci integrációját, akkor a gazdasági függőség növekedését kezelhető korlátok között lehet tartani.

1.3 A meglévő foglalkoztatási potenciálok kiaknázásához egy olyan politika széles körű alkalmazására van szükség, amely részvételi lehetőségeket nyit. Fontos továbbá, hogy ez a politika kiterjedjen a munkakörülmények életkornak megfelelő kialakítására, a képzési és továbbképzési lehetőségek bővítésére, magas színvonalú és termelékeny munkahelyek létrehozására, működőképes szociális biztonsági rendszerek biztosítására, valamint átfogó intézkedésekre a munka és a család összeegyeztethetősége érdekében.

1.4 A demográfiai változás esélyeket is kínál a gazdaság és a foglalkoztatás szempontjából. Egyfelől egyre fontosabbak lesznek az idősek mint ügyfelek, ami más korcsoportok számára is foglalkoztatási lehetőségeket teremt. Másfelől a népesség előregedése a kínálati oldalon is jelentős foglalkoztatási potenciált rejt magában.

— Az „idősek gazdasági erejéből” adódó munkahelyek száma és színvonala alapvetően attól függ majd, hogy egy aktív szolgáltatási politika révén milyen formát ölt az „idősek gazdasága”.

— Különösen az egészségügyben és az ápolás terén, de más ágazatokban is az lesz a fontos, hogy a növekvő keresletet esélyként ragadjuk meg tisztességes munkafeltételekkel és fizetéssel járó munkahelyek létrehozására, illetve a képesítések korszerűsítésére és szakszerűsítésére.

1.5 Ha azt akarjuk, hogy az emberek később menjenek nyugdíjba, arról is gondoskodnunk kell, hogy tovább tudjanak dolgozni. Más szóval: munkahelyeket kell teremtenünk, és úgy kell őket kialakítanunk, hogy azok a rendes nyugdíjkorhatárig lehetővé tegyék a munkavégzést. Ehhez az életkornak megfelelő munkakörülmények következetes megvalósítására van szükség.

— Nemcsak arról van szó, hogy a munkahelyeket célirányosan az idősekhez igazítsuk, hanem a munka olyan módon való megszervezéséről is, hogy az a szakmai életút minden szakaszában megfelelhessen az idősödés folyamatának.

— Ehhez egy olyan intézkedéscsomagra van szükség, amely lehetővé teszi, hogy az embereknek – bármelyik korcsoporthoz tartoznak is – valóban legyen esélyük munkát találni, és munkahelyüket hosszú távon megtartani.

— A munkafeltételeket és a munkakörnyezetet úgy kell kialakítani, hogy ezek megfeleljenek a munkaerő életkorbeli különbségeinek. Fel kell venni a küzdelmet az idős munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés és a bántó klisék ellen.

— Minden intézkedésre érvényes, hogy az állam és a vállalatok felelőssége ugyanolyan fontos, mint az, hogy az emberek maguk is hajlandóak legyenek tovább dolgozni, illetve – ehhez kapcsolódóan – egész életükön át tanulni, és övni egészségüket.

1.6 A munkakörülmények átfogó átalakítására van szükség, és ebben a szociális partnerek minden szinten igen fontos szerepet kapnak. Jelen véleményének 6.5. pontjában az EGSZB

ennek megfelelően konkrét javaslatcsomagot állított össze az életkornak megfelelő munkakörülmények kialakítására. Ez azonban nyilvánvalóan nem vezethet oda, hogy nagyobb nyomás nehezedjen az idősekre, illetve szorult helyzetbe kerüljenek azok, akik már nem alkalmasak munkavégzésre.

2. Bevezetés

2.1 Az EGSZB már több alkalommal kifejtette álláspontját a demográfiai trendekkel kapcsolatban, hangsúlyozva többek között, hogy a népesség öregedésével összefüggő munkaerőpiaci problémák megoldásához integrált stratégiákra van szükség. Különböző összefüggésekben vizsgálta egyben az idős munkavállalók munkaerőpiaci helyzetét, valamint az idősek és más kiemelt munkaerőpiaci csoportok foglalkoztatási potenciáljának fokozott kihasználásával kapcsolatos esélyeket és szükségleteket. ⁽¹⁾

2.2 A demográfiai változások nyugdíjakra gyakorolt hatásainak tekintetében az EGSZB végül egyértelműen megállapította, hogy a tökefedezeti nyugdíjrendszerekre történő – gyakran propagált – átállás nem tekinthető elégséges válasznak a népesség öregedésére. ⁽²⁾ Egy ilyen átállás sem költségmegtakarítást, sem kockázatsökkenést nem eredményezne. Költségmegtakarítás helyett általában többletköltségek, legjobb esetben költségátárhárítások jelentkeznének, és nem növekedne a biztonság, hanem a tőkepiactól való függőség alakulna ki, ami jelentősen növelné a nyugdíjellátás kockázatait. Ezért az EGSZB továbbra is igen szkeptikus a tekintetben, hogy a törvényes nyugdíjkorhatár megemlése ésszerű hozzájárulást jelent-e a demográfiai problémák megoldásához. Inkább az a fontos, hogy a tényleges nyugdíjba vonulási életkort közelítsük a meglévő, törvényes nyugdíjkorhatárhoz.

2.3 Az előre jelzett demográfiai változások (a keresőképes korban lévő emberek számának stagnálása, illetve csökkenése) ismeretében az EGSZB azt is megállapította, hogy az öregedő népességgel kapcsolatos problémák megoldásához alapvetően a célirányos növekedési politika és a magas színvonalú, társadalombiztosítási kötelezettség alá eső foglalkoztatás növelése jelenti a kiindulópontot. Ez idősekre és fiatalokra egyaránt érvényes. Ettől függ majd a nyugdíjak fenntartható biztosítása is. A biztos nyugdíjrendszer legjobb garanciáját következésképpen a teljes foglalkoztatás és a jó jövedelem jelenti.

2.4 Ezzel összefüggésben az EGSZB folyamatosan hangsúlyozta, hogy az összes kiaknázatlan foglalkoztatási potenciált (gyermekes nők, fiatalok, iskolából kimaradók, alacsonyan képzettek, fogyatékkal élők, csökkent munkaképességűek stb.) hasznosítani kell, és felhívta a figyelmet az idősekben rejlő

⁽¹⁾ Lásd az alábbi EGSZB-véleményeket: „Az idősödő munkavállalók helyzete” (<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.14120>), „Foglalkoztatás a kiemelt népességcsoportokban (lisszaboni stratégia)” (<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.14141>), „Stratégiák / Magasabb életkorban történő kivonulás a munkaerőpiacról” (<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.14156>).

⁽²⁾ Lásd az EGSZB véleményét a következő tárgyban: „Zöld könyv – a megfelelő, fenntartható és biztonságos európai nyugdíjrendszerek felé” (<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.14892>).

lehetőségek mozgósítására is. Sajnálattal fejezte ki ugyanakkor amiatt, hogy az idősök munkaerő-piaci részvétele messze elmarad az európai célértékektől – annak ellenére, hogy az elmúlt évtizedben határozott növekedés volt jellemző.

2.5 Az EGSZB olyan, az európai társadalmakra jellemző demográfiai változás szempontjából fontos területeket is megvizsgált, amelyek messze túlmutatnak a munkaerőpiacon (például a családpolitikát és a születési rátákat, a migrációt és az integrációt, a nemzedékek közötti kapcsolatokat). ⁽³⁾ Ezekre a kérdésekre jelen feltáró vélemény már nem tér ki külön. A lengyel elnökség felkérésére reagálva inkább az alábbi foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci szempontok kerülnek a középpontba:

- a) az összes korcsoport meglévő foglalkoztatási potenciáljának következetes kihasználása egy befogadó munkaerőpiacon;
- b) az idősök foglalkoztatási potenciáljának jobb kihasználásával összefüggő esélyek és feladatok, valamint az „ezüst nemzedék” egyre nagyobb összgazdasági jelentősége;
- c) az életkornak megfelelő munkakörülmények szükséges megvalósításának alapelemei.

2.6 Az EGSZB úgy véli, hogy bár a jelen véleményben kifejtett intézkedéscsomag végrehajtása főként az uniós tagállamok felelőssége, az egyes országok az európai szintű együttműködésből is profitálnának. Ezért az EGSZB az együttműködés megerősítésére kéri a tagállamokat az Európai Bizottság demográfiai kérdésekkel foglalkozó szakértői csoportja, a Foglalkoztatási Bizottság és a szociális védelemmel foglalkozó bizottság között annak érdekében, hogy a két utóbbi bizottság a munkája során folyamatosan hasznát vegye a demográfiai változásokkal kapcsolatos szakudásnak, az elemzéseknek és az egyes országok gyakorlatában a különböző korosztályok – és különösen az idősebbek – sikeres munkaerő-piaci integrációja terén bevált modelleknek.

3. Jobb munkaerő-piaci integráció: a legfontosabb válasz a népesség öregedésére

3.1 Az elkövetkező évtizedekben az összes uniós tagállamban egyértelműen növekedni fog az idős emberek száma. Az előrejelzések szerint ugyanakkor az EU-ban összességében csökkenni fog a keresőképes korban lévő lakosság. E két tényező alapján várható, hogy határozottan növekedni fog a **demográfiai függőségi ráta**. ⁽⁴⁾ Az Eurostat népesség-előrejelzései szerint ez az arány 2050-re EU-szerte a jelenlegi 26 %-ról 50 %-ra, tehát majdnem a kétszeresére emelkedik.

⁽³⁾ Lásd az EGSZB véleményét a következő tárgyban: „A családpolitika szerepe a demográfiai változás folyamatában: a tagállamok legjobb gyakorlatainak megosztása” (<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.14900>).

⁽⁴⁾ A 65 éves vagy annál idősebb emberek száma a keresőképes korú (15 és 64 év közötti) emberek számához viszonyítva.

3.2 Az idősök arányának imént említett erőteljes emelkedését gyakran automatikusan egyenlőnek tekintik a szociális rendszerekre nehezedő terhek megfelelő növekedésével, és ennek kapcsán sokan arra a következtetésre is jutnak, hogy a meglévő nyugdíjrendszerek a jövőben nem tarthatók fenn. A tisztán demográfiai arányok azonban csak keveset árulnak el a valós gazdasági körülményekről. A szociális állam finanszírozását érintő kérdések szempontjából például nem a demográfiai, hanem a **gazdasági függőségi ráta** a fontos, vagyis az, hogy miként viszonyul a nyugdíjasok, a csökkent munkaképesség miatt juttatásokat élvezők és a munkanélküliek száma azoknak a keresőtevékenységet végzőknek a számához, akik hozzájárulásaikkal és adóikkal transzferkifizetéseket finanszíroznak. Alapvetően fontos emellett a munka összgazdasági termelékenységének növekedése is, hiszen ez teszi lehetővé a dolgozók és nem dolgozók között szétosztható „torta” méretének növelését.

3.3 A demográfiai függőségi ráta félrevezető alkalmazása – vagyis az, hogy a keresőképes korban lévőek számát gyakran egyenlőnek tekintik a munkavállalók számával – nem felel meg a valóságnak, és torzítja a rálátást a problémának megfelelő megoldásokra. A gazdasági függőség ugyanis napjainkban több mint kétszerese annak a tisztán demográfiai aránynak, amely a 65 éves és annál idősebb emberek számának a keresőképes korban lévőek számához való viszonyát fejezi ki. Ennek legfontosabb oka az, hogy messze nem minden keresőképes korban lévő ember rendelkezik munkahellyel, mivel

- jelenleg EU-szerte több mint 23 millió ember munkanélküli,
- sok keresőképes korban lévő ember vonul – főként egészségügyi okokból – túlságosan korán nyugdíjba,
- más okokból nincs jelen a munkaerőpiacon (képzésben részt vevők, gondozási kötelezettségeket ellátó személyek, háztartásbeliek stb.),
- a fogyatékkal élők pedig gyakran korlátokba ütköznek – ideértve a diszkriminációt és a speciális igényeikhez való alkalmazkodás hiányát is –, ha be kívánnak lépni a munkaerőpiacra.

3.4 A gazdasági függőségi viszony alap gondolata az, hogy nemcsak az életkort, hanem mindenekelőtt a munkaerőpiac alakulását is fontos tényezőnek kell tekinteni, ha fel akarjuk mérni egy adott ország demográfiai változásainak hatásait. ⁽⁵⁾ Ennek ismeretében az EGSZB szerint a munkaerőpiac alakulása és a gazdasági függőség alakulása közötti összefüggés határozottabb kimutatása alapvetően fontos ahhoz, hogy helyes válaszokat találjunk a demográfiai problémákra.

⁽⁵⁾ Ez az összefüggés az AK-Wien függőségi ráta-kalkulációjának segítségével mutatható be: Ez a modell a nyugdíjasok és munkanélküliek számát a munkavállalók számához viszonyítja (gazdasági függőségi ráta). Ennek alapján szemlélteti a különféle munkaerő-piaci forgatókönyvek (pl. a foglalkoztatási ráták) jelentős befolyását a demográfiai problémákkal összefüggésben, és lehetővé teszi, hogy reális és meghatározó gazdasági tényezőket alapul véve jóval realisztikusabb képet alkossunk, mint ha egyszerűen összevetnénk a 65 évesek és annál idősebbek számát a 16 és 64 év közöttiek számával (demográfiai függőségi ráta).

3.5 Még ha az öregedés a jelenleg előre jelzett mértékben következik is be, az egyes munkaerőpiacok alakulásától függően a jövőben igen nagy eltérések adódhatnak a gazdasági függőség alakulásában: ha az elkövetkező évtizedekben EU-szerte sikerül növelni (a jelenleg legjobban teljesítő uniós országok szintjére emelni) a keresőképes korban lévő lakosság munkaerő-piaci integrációját, akkor a gazdasági függőség arányának növekedését a társadalom egyértelmű öregedése ellenére kezelhető korlátok között lehet tartani. ⁽⁶⁾

3.6 Ezzel összhangban az Európai Bizottság már évekkel ezelőtt megállapította, hogy a demográfiai problémák leküzdése szempontjából a keresőképes korban lévő lakosság tényleges foglalkoztatási státusza sokkal fontosabb tényező, mint az életkor:

„Az aktív népesség a valóságban jóval kisebb, mint a 15 és 64 év közöttiek csoportja. [...] Ez a tagállamok többségében jelentős teret enged a foglalkoztatás növelésének, következésképpen lehetőséget teremt arra, hogy sokkal kedvezőbb arányt érjünk el a foglalkoztatottak és a nyugdíjasok száma között. [...] Ez rámutat az EU-beli foglalkoztatási szintek emelésének jelentőségére. Kétségtelenül ez a leghatékonyabb stratégiája annak, hogy az egyes országok felkészüljenek a népesség előregedésére. (7)”

3.7 Az európai népesség öregedésére való tekintettel tehát az Európai Bizottság szerint a meglévő foglalkoztatási potenciál következetes kihasználása bizonyul messze a leghatékonyabb stratégiának. Az emelkedő életszínvonal biztosítása érdekében döntően fontos természetesen a munka termelékenységének további növelése is. A két követelményt összegezve világossá válik, hogy a demográfiai kihívásra alapvetően csakis a célirányos növekedési politika és a foglalkoztatás növelése lehet a válasz. A szükséges munkaerő az uniós országok többségében alapvetően rendelkezésre áll. Elsősorban az a feladat, hogy megfelelő módon ösztönözzük és támogassuk a munkaerő-piaci integráció folyamatát.

3.8 Mindazonáltal nemcsak az idősekre, hanem minden korcsoportra érvényes, hogy ki kell használni a meglévő foglalkoztatási potenciált. Ehhez intenzív erőfeszítésekre van szükség a munkavállalási lehetőségeiket illetően hátrányos helyzetben lévő csoportok foglalkoztatási esélyeinek javítása érdekében. Az EGSZB ebben az összefüggésben már több alkalommal megállapította, hogy a demográfiai változás következményeivel való megküzdéshez átfogó koncepcióra van szükség, amely többféle gazdasági, társadalmi és politikai szempontot figyelembe vesz, és a legális bevándorlást is a lehetséges válaszok közé sorolja. ⁽⁸⁾

⁽⁶⁾ Ausztria példája: 2008-ban a demográfiai függőségi ráta 25 %, a gazdasági függőségi ráta 61 % volt. A függőségi ráták kivételével 2050-re (a részvételi arányt illetően a dán munkaerő-piaci helyzetből kiindulva); míg a gazdasági függőségi ráta a 2008-as 61 %-ról 2050-ig csak mérsékelten emelkedne 72 %-ra, a demográfiai függőségi ráta majdnem megduplázódna (48 %).

⁽⁷⁾ Demográfiai jelentés (2008), SEC(2008) 2911, 133. o.

⁽⁸⁾ Lásd többek között az EGSZB-veleményét a következő tárgyban: „A legális bevándorlás szerepe a demográfiai kihívások fényében”, előadó: Luis Miguel Pariza Castaños (<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.14361>).

3.9 Az EGSZB számára egyértelmű, hogy a meglévő foglalkoztatási potenciálok említett kiaknázásához olyan politika és üzleti megközelítés következetes alkalmazására van szükség, amely részvételi lehetőségeket nyit, az alábbiak révén:

- recesszió idején kifejezetten az idősök munkanélkülivé válásának és kirekesztésének megelőzése (megfelelő anticiklikus keresleti politika révén),
- több és jobb elhelyezkedési esély és munkahely-perspektíva a fiatalok és a munkaerő-piaci kilátásaikat tekintve hátrányos helyzetben lévők számára,
- mindenre kiterjedő képzés és (szakmai) továbbképzés biztosítása (többek között a tanulmányi szabadság jog szerint biztosított lehetősége révén),
- a leszázalékolások arányának csökkentése színvonalas üzemi és üzemén kívüli egészség- és munkavállalói védelem, átfogó egészség-megőrzési, valamint prevenciós és rehabilitációs intézkedések révén,
- a fogyatékkal élők előtt álló foglalkoztatási akadályok felszámolása befogadóképesebb, pl. akadálymentességet, az információs technológiához való hozzáférést és rugalmas munkaszervezést biztosító munkahelyeken keresztül, állami finanszírozás bevonásával ott, ahol ez szükséges,
- sokkal több erőfeszítés a munka és a család összeegyeztethetősége, valamint a családi kötelességek partnerek közötti megosztása érdekében.

3.10 Ezzel összefüggésben az európai szociális partnerek 2010 márciusában önálló megállapodást kötöttek, amely a nemzeti szintű szociális partnerek számára intézkedésvajaslakat, a nemzeti hatóságok számára pedig ajánlásokat tartalmaz. ⁽⁹⁾

3.11 Szükség van ugyanakkor az idősök munkaerő-piaci részvételének növelésére is, amit az elhelyezkedési esélyek megnyitásával és javításával, valamint az életkornak megfelelő munkakörülmények következetes megvalósításával lehet elérni. Ez azonban nyilvánvalóan nem vezethet oda, hogy nagyobb nyomás nehezedjen az idősekre, illetve szorult helyzetbe kerüljenek azok, akik már nem alkalmasak munkavégzésre. Az ILO-egyezmények elismerik a nyugdíjba vonulás jogát, ⁽¹⁰⁾ és a nyugdíjak megfelelő életszínvonalat kell, hogy biztosítsanak a nyugdíjasok számára.

⁽⁹⁾ „Framework Agreement on Inclusive Labour Markets” [Keretmegállapodás a befogadó munkaerőpiacról], Európai szociális partnerek, 2010. március. Kapcsolódó dokumentumok: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=744&furtherNews=yes>.

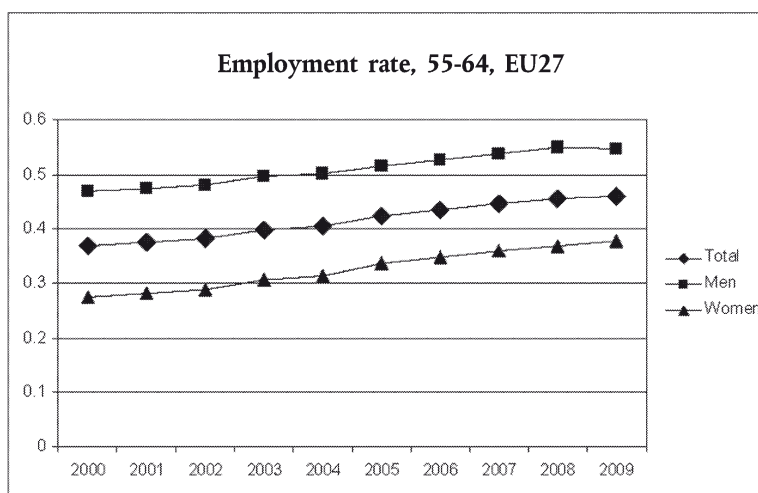
⁽¹⁰⁾ A rokkantsági, öregégi és hátramaradt családtagok járadékáról szóló, C128. sz. egyezmény 65 évben írja elő a munkaerő-piaci részvétel felső korhatárát.

4. Az idősek munkaerő-piaci helyzete az EU-ban: helyzetfelmérés

4.1 Az idősebb (55–64 éves) munkavállalók foglalkoztatási potenciálját EU-szerte továbbra sem használják ki megfelelően. Az 1. ábrán látható, hogy a lisszaboni stratégia időszakában – alacsony értékekből kiindulva – jelentős haladást sikerült elérni: az idősebbek foglalkoztatási kvótái közel 10 százalékponttal növekedtek.

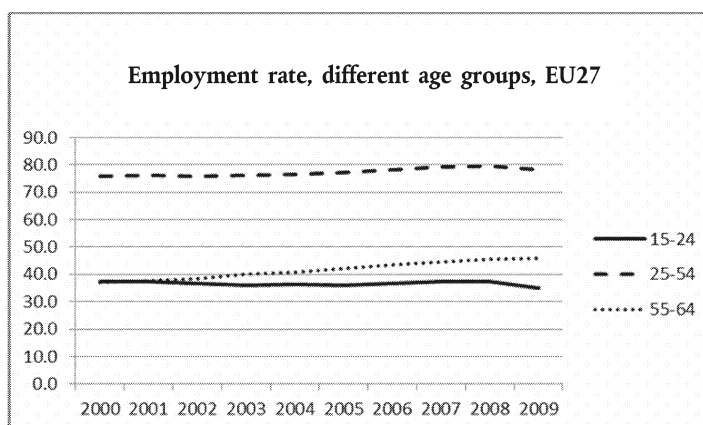
4.2 A kitűzött célt (50 %) azonban 2010-ig egyértelműen nem sikerült elérni. A nők esetében némileg többet javult a helyzet, mint a férfiaknál, de még így is meglehetősen mély a szakadék a nők és férfiak között: a szóban forgó időszak végén az 55 és 64 év közötti nőknek alig több mint egyharmada volt foglalkoztatásban (1. ábra).

1. ábra:



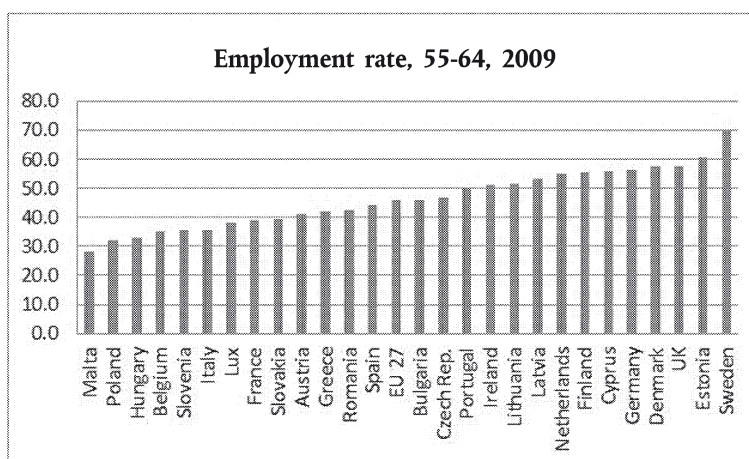
4.3 A többi korcsoport foglalkoztatásának alakulásával történő összehasonlítás is tanulságos. Ugyanarról a szintről kiindulva az idősek foglalkoztatása növekszik, a fiataloké csökken (2. ábra). Az utóbbiért főként az oktatásban való hosszabb részvétel felelős. A válság évében (2009) azonban azt láthattuk, hogy éppen a fiatalok körében csökkent erősen a foglalkoztatás. Ez eltérést jelent a korábbi válságokhoz képest, amelyeket főként az idősek foglalkoztatásának kárára „küzdöttek le”. Ebből is kitűnik, hogy egy adott szegmens (ez esetben az idősek) problémáit nem szabad más csoportok (a fiatalok) kárára megoldani.

2. ábra:



4.4 A 3. ábra komoly különbségeket mutat az egyes uniós országok között: Svédországban az idősek 70 %-a dolgozik (ami összességében megfelel a lisszaboni foglalkoztatási célkitűzésnek). Más országokban az 55–64 éveseknek mindössze kb. egyharmada dolgozik. Kiemelendő a három északi ország (Svédország, Dánia és Finnország) jó teljesítménye. Ettől eltekintve azonban nem ismerhető fel összefüggés az európai jóléti államokra jellemző rendszerek klasszikus típusaival. Úgy tűnik, hogy az idősebbek magas foglalkoztatási aránya többféle intézményi struktúrával összhangba hozható. A vázolt eltérések alapján mindenesetre sejthető, hogy Európában jelenleg mely foglalkoztatási potenciálok kihasználatlanok.

3. ábra:



4.5 A munkanélküliséget illetően az idősebbek helyzete első pillantásra nem drámaian rosszabb, mint az átlag. A munkanélküliek aránya például az idősebbek körében az uniós átlag körül mozog, sőt több országban némileg alacsonyabb. Az érem másik oldala azonban a fiatalok körében megfigyelhető, ijesztően magas munkanélküliség. Mindazonáltal ismét le kell szögezni, hogy ezekért a számértékekért az a körülmény is felelős, hogy sok kereső tevékenységet nem végző, de munkaképes idősebb ember nincs bejelentve munkanélküliként, hanem különféle „támogató rendszerek” révén „parkolópályán” van.

4.6 Drámainak tekinthető, és az életkor előrehaladásával gyorsan növekszik viszont a tartós munkanélküliség kockázata az idősebbek körében. Ha egy idősebb ember munkanélkülivé válik, gyakran pályafutása végéig az is marad: míg a fiatal munkanélküliek kb. egynegyedére jellemző, hogy már több mint egy éve nincs munkája, ez az arány az életkor előrehaladásával növekszik, és az 55–64 évesek körében uniós átlagban már majdnem 50 %.

5. Az idősödő népesség foglalkoztatási potenciáljainak kihasználása: munka az időseknek, illetve munka az idősek révén

5.1 A demográfiai változás esélyeket is kínál a gazdaság és a foglalkoztatás szempontjából. Egyfelől fontosabbak lesznek az idősek mint ügyfelek, ami más korcsoportok számára is foglalkoztatási lehetőségeket teremt. Másfelől a társadalom öregedése a kínálati oldalon is jelentős foglalkoztatási potenciált rejt magában. A természetes és piaci folyamatok mindkét esetben politikai és intézményi nyomon követést és irányítást igényelnek.

5.2 Az olyan társadalmak, amelyekben az emberek tovább élnek, sokféle lehetőséget kínálnak új termékek és szolgáltatások kifejlesztésére. Az „ezüst piacból” számos ágazat profitálhat – az építőipartól és a lakhatástól kezdve az életminőséget emelő szolgáltatásokon (kultúra, szabadidő, idegenforgalom, sport, médiák, távközlés) keresztül egészen az egészségügyi és a szociális szolgáltatásokig.

5.3 A fiatalokra és idősekre más-más fogyasztói és megtakarítási szokások jellemzőek. A kereslet ebből következő

általános eltolódása a jövőbeli termelési és foglalkoztatási struktúrákra is hatással lesz. Várható például, hogy a demográfiai változás erősíteni fogja a szolgáltatói társadalom irányába mutató, már most erős tendenciát. Más ágazatok mellett mindezenek mellett az egészségügyi és ápolási szolgáltatások területét jellemzi majd a többi területnél nagyobb arányú növekedés. Ezek az ágazatok közötti súlyeltolódások egybe fognak esni egyes más okokból történő eltolódásokkal (kulcsszó: „green transition”). A piac részben igazodik majd a megváltozott kereslethez, mégis megmarad a politikai beavatkozás formáló és irányító szerepe, mindenekelőtt az aktív munkaerő-piaci politikát illetően, például a munkaerő-piaci intézmények általi minősítés, tájékoztatás és közvetítés terén.

5.4 Az „idősek gazdasági erejéből” adódó munkahelyek száma és színvonala alapvetően attól függ majd, hogy egy aktív foglalkoztatási politika révén milyen formát ölt az „idősek gazdasága”. Különösen az egészségügyben és az ápolás terén, de az idegenforgalmi/szabadidős ágazatokban is az lesz a fontos, hogy a növekvő keresletet esélyként ragadjuk meg tisztességes munkafeltételekkel és fizetéssel járó munkahelyek létrehozására, illetve a képesítések korszerűsítésére és szakszerűsítésére. Ahhoz, hogy több embert ösztönözzünk az egészségügyi, ápolói és szociális pálya választására, ezt a foglalkoztatási területet a teljes szakmai életút során vonzóbbá kell tenni.

5.5 A professzionális szociális szolgáltatások eszközök is lehetnek a kitűzött egyenlőségi célok eléréséhez. A szociális szolgáltatások (gyermekgondozás, ápolás) jól kiépített kínálata elősegíti a gondozási feladatokat ellátók (többnyire nők) tehermentesítését, így a munkaerőpiacon teljes mértékben ki lehet használni képességeiket.

5.6 A szociális szolgáltatásokra irányuló beruházások nemcsak új munkahelyek létrehozásához, hanem a regionális gazdaság élénkítéséhez is hozzájárulnak. A színvonalas szolgáltatásokhoz való megfizethető hozzáférés széles körű biztosítása további foglalkoztatási lehetőségeket teremt. A nonprofit területen, főként a közhasznú gazdaságban megvalósuló kezdeményezések is fontosak e tekintetben. Itt kiemelt szerep hárul a településekre: egyfelől ők felelnek elsősorban a szociális szolgáltatásokért, másfelől ők ismerik legjobban a helyi igényeket és

keretfeltételeket. A legnagyobb gondot azonban az jelenti, hogy a települések többségének egyre kevesebb pénzügyi lehetősége van arra, hogy valóban rendelkezésre bocsássa a szükséges kínálatot.

5.7 A kínálati oldalon tudomásul kell venni, hogy az idős és fiatal munkavállalókat nem egyszerű egymással helyettesíteni: míg a fiatalok általában rugalmasabbak a tanulásban, az idősebbek több tapasztalattal rendelkeznek. Még ha az egyének termelékenysége bizonyos téren (például a fizikai teherbírás tekintetében) csökken is, ezt a munka átszervezése, megfelelő továbbképzés, egészségmegőrző intézkedések és a munkát segítő technológiák hatékonyabb bevetése révén részben ellensúlyozni lehet.

5.8 A szolgáltatások irányába mutató ágazati eltolódás akár még az idősebbek helyzetének javulásához is vezethet: több területen egyre kevésbé van szükség fizikai erőfeszítésre, a szociális kompetenciának viszont nő a jelentősége. Ezért fontos, hogy a vállalatok ne csak a fiatal foglalkoztatottakra építsenek. A vállalatok termelékenységét nem egyszerűen az egyes munkavállalók összesített termelékenysége adja: az összegyűjtött szak-tudásnak a vállalatban belüli tudásmenedzsment és a szervezeti felépítés révén történő megőrzése gyakran fontosabb, mint az egyéni termelékenység. A tanácsadás, mentortevékenység és coaching területén egyre nagyobb jelentőségük van a professzionális szintre emelés érdekében tett erőfeszítéseknek. Végeredményben az a fontos, hogy a cégek a személyzeti politikájukban időben figyelembe vegyék a demográfiai változást, és optimálisan kombinálják a különféle korú munkavállalók erősségeit.

6. A munkakörülmények életkornak megfelelő kialakítása

6.1 Ha azt akarjuk, hogy az emberek később menjenek nyugdíjba, arról is gondoskodnunk kell, hogy tovább tudjanak dolgozni. Más szóval: munkahelyeket kell teremtenünk, és úgy kell őket kialakítanunk, hogy minél többen dolgozhassanak egészen a rendes nyugdíjkorhatárig. Nemcsak arról van szó, hogy célirányosan, az idősebbeknek megfelelően alakítsunk ki és át munkahelyeket, hanem – és főként – a munka olyan módon való megszervezéséről is a teljes szakmai pályafutás során, hogy már korán kiküszöbölhetőek legyenek a kockázatok és az egészségre káros hatások. Ez életük minden szakaszában a foglalkoztatottak hasznára válik.

6.2 Bár egyértelmű, hogy a foglalkoztathatóság megőrzésében a munkavállaló saját felelőssége is fontos szerepet játszik, le kell szögezni, hogy a munkaerőpiac idő előtti elhagyásának fontos okai közé tartozik az egészségromlás többek között a fizikailag és lelkileg megterhelő munkafeltételek miatt, az igen intenzív munkavégzés, az idős munkavállalók korai elbocsátása, de a továbbképzésnek és az (újabb) foglalkoztatási lehetőségeknek a hiánya is. Ehhez járul még, hogy a munkaszervezés új formái egyre inkább korlátozzák az idősek vállalatban belüli, kevésbé megterhelő területeken történő továbbfoglalkoztatásának lehetőségeit.

6.3 Foglalkoztatási szintjük emeléséhez nem elég azonban csak arról gondoskodni, hogy az idősek egészségesek és

munkaképesek maradjanak, illetve vonzóvá váljanak a munkaadók számára. Az is elengedhetetlen, hogy a rendelkezésre álló munkahelyek jobban vonzzák az időseket. A foglalkoztatás színvonala tehát jelentős szerepet játszik abban, hogy az idős munkavállalók visszatérnek-e a munkaerőpiacra, illetve ott maradnak-e.

6.4 Csak az „aktív időszak” tudatos – továbbképzésen való átfogó részvételi lehetőségeket is magában foglaló – politikája vezethet az idősek foglalkoztatási arányának tartós növeléséhez. Ezzel összefüggésben az a legfontosabb kérdés, milyen intézkedésekre van szükség ahhoz, hogy az időseknek valóban legyen esélyük munkát találni, és munkahelyüket hosszú távon megtartani.

6.5 Ennek alapján az életkornak megfelelő munkakörülmények következetes megvalósításához az EGSZB szerint olyan intézkedéscsomagra van szükség, amelyben mindenekelőtt az alábbi fő elemek szerepelnek:

- a vállalkozások ösztönzése életkornak megfelelő munkahelyek létrehozására és az idősebb munkavállalók jelenlegi foglalkoztatásának stabilizálására (intézkedések annak érdekében, hogy az idősebbeknek ne mondjanak fel idő előtt, valamint innovatív elképzelések az idős munkavállalók megtartására a vállalatban belül, kevésbé megterhelő funkciókban),
- offenzív munkaerő-piaci politika az idősebb munkanélküliek munkaerőpiacra való visszavezetése, valamint a tartós munkanélküliség kockázatának csökkentése érdekében, ami az aktív munkaerő-piaci politika megfelelő finanszírozását is jelenti,
- a munkakeresőknek szóló átfogó tanácsadás és figyelemmel kísérésük, a munkaközvetítés testre szabott támogatása (többek között támogatott foglalkoztatás, beilleszkedési támogatások, közhasznú szociális projektek), valamint prevenciós és rehabilitációs intézkedések az újbóli beilleszkedés érdekében,
- intézkedések a foglalkoztatásra való fizikai és pszichikai alkalmasság hosszabb megőrzése érdekében, elsősorban a teljesítménycsökkenés csökkentése az üzemekben, valamint a munkakörülmények életkornak megfelelő kialakítása (többek között a munkavállalói és egészségvédelem kiépítésének ösztönzése, vállalati egészségmegőrzési programok támogatása) a munkavégzéssel járó megterhelés jelentette esetleges korlátok figyelembevételével,
- intézkedések, amelyek révén a munkahelyek alkalmasabbá válnak a fogyatékkal élő idősebbek foglalkoztatására, pl. olyan átalakításokkal, amelyek növelhetik a fizikai megközelíthetőséget és az információs technológiák használhatóságát,
- intézkedések annak érdekében, hogy növekedjen az emberek hajlandósága a hosszabb munkaerő-piaci részvételre, amelynek része az egész életen át tartó tanulásra és az egészségmegőrzésre való készség is,

- a teljes szakmai pályafutást átfogó, egészségmegőrző munkaidőmodellek ágazati és üzemi szinten történő kidolgozása, illetve szociális partnerekkel való megtárgyalása (pl. hosszabb külön szabadság [„sabbatical”], tanulmányi szabadság),
- vállalati, kollektív szerződésben meghatározott és jogszabályi intézkedések az idősebbek továbbképzésekben való fokozott részvételének biztosítására (mindenekelőtt az alacsonyan képzettek vállalaton belüli továbbképzésekről való távolmaradásának felszámolását célzó ösztönzők, megfelelő finanszírozási eszközök biztosítása a 40 évnél idősebbekre irányuló képzési kampány érdekében, a tanulmányi szabadságra vonatkozó jogi keret kiigazítása),
- az idősebb munkavállalók öntudatát erősítő intézkedések (mértéktelenség annak az értéknek, amelyet a szakmai tapasztalat, illetve a munkával szerzett kompetenciák fiatalabbaknak való átadása képvisel),
- a társadalom figyelmének széles körű felhívása az idősebb foglalkoztatottakkal szembeni sztereotípiák és előítéletek felszámolására és az „idősödés” fogalmának pozitív értelmezésére. Fel kell venni a küzdelmet az idősebb munkavállalókkal szembeni, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés és negatív klisék ellen,
- tanácsadás és támogatás a vállalatok, főként a kkv-k számára az előretekintő személyzeti tervezés, illetve az életkornak és az idősödésnek megfelelő munkaszervezés kialakítása tekintetében,
- megfelelő – de a versenyt nem torzító – ösztönzők létrehozása az idősek munkába állítására és munkahelyükön való megtartására,
- a nyugdíjkorhatárra vonatkozó hatályos törvényi rendelkezések keretében olyan, a szociális szempontokkal összeegyeztethető ösztönzők létrehozása, amelyek hosszabb munkaerő-piaci részvételre serkentenek mindenkit, aki munkát talál és munkaképes,
- a lehetőségek és az igények függvényében a kereső tevékenységből a nyugdíjellátásba történő folyamatos átmenet innovatív és vonzó modelljeinek kiépítése a törvényben meghatározott nyugdíjrendszerek keretében (többek között az időskori részmunkaidős modellek továbbfejlesztése).

6.6 A hosszabb munkaerő-piaci részvétel támogatásához mindenképpen az állam, a munkaadók és maguk a munkavállalók közös felelősségvállalására és erőfeszítésére van szükség. Ezt a felelősséget mindegyik félnek megfelelően gyakorolnia kell. Az erőfeszítéseket tekintve különleges szerep hárul a szociális partnerekre. Mindenesetre mind az északi, mind más tagállamokban sikeres modellek mutatják, hogy miként lehet kollektív szerződéses és vállalati szinten, a szociális partnerek bevonásával, a szociális szempontokkal összeegyeztethető módon olyan működőképes munkaerőpiacot létrehozni az idősebbek számára, amelyet stabil foglalkoztatás, valamint az idősek munkaképességének és munkavégzésének magas szintje jellemez.

Kelt Brüsszelben, 2011. július 13-án.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Staffan NILSSON