

Érdemes újra felfedezni az időseket

Magyarországon aki idősebb korában dolgozna alig talál munkát, 50 felett már nehéz új munkát találni. Ezen a hozzáállásán érdemes változtatni, mert az idősebb munkavállalók aktivitása nélkül ugyanis komoly gond lesz a gazdaságban.

2030-ra az összes európai munkavállaló 30%-át az idősödő, 55-64 éves munkavállalók teszik majd ki az Európai Unió munkahelyi egészséggel és biztonsággal foglalkozó információs ügynöksége (EU-OSHA) adatai szerint. Az idősödő munkavállalók munkában tartása így a gazdaság fenntarthatóságának egyik legfontosabb alapfeltétele.

Idősödő társadalomban élünk, közben pedig óriási digitális kihívás előtt áll a társadalom. Ha csak ezt a két elemet viszonyítjuk egymáshoz, már akkor látszik a paradox helyzet. Egyrészt kezdeni kellene valamit a demográfiai problémákkal – ennek egyik eszköze annak ösztönzése, hogy minél tovább meg tudjuk őrizni azt az egészséget, ami alkalmassá tesz arra, hogy munkavállalóként minél tovább számíthasson ránk a nemzetgazdaság.

A cégeknek is megérné maguknál tartani, vagy „újra felfedezni” az idősödő munkavállalókat, akik esetében adott a nagy munkatapasztalat és nem kell megküzdeni a sok munkáltató számára még komoly problémákat jelentő Y generációs elvárásokkal sem. **Ráadásul a 45–65 éveseknek a legmagasabb a túlórázási hajlandósága, hiszen nekik önmaguk mellett családjukról és a nyugdíjas éveikről is gondoskodniuk kell.** Ahhoz viszont, hogy az idősödő munkavállalókban rejlő komoly potenciált hatékonyan kihasználhassuk, képzésekre lenne szükség, amivel elsajátíthatják a digitális kor újdonságait is.

Magyarországon különösen igaz, hogy ezzel a munkáltatóknak kell foglalkoznia, mivel itthon az idős állampolgárok kifejezetten alacsony digitális készségekkel bírnak, ami önmagában, a munkaerőpiactól függetlenül is probléma, hisz gátja például az elektronikus ügyintézés terjedésének.

Az időskori munkavállalás amellet, hogy elkerülhetetlen a mai modern társadalom gazdasági fenntarthatóságához, hozzájárulhat a teljesebb időskorhoz, **csökkentheti a depresszió és az időskori demencia előfordulását.**

Az 55-64 éves korosztály minél további foglalkoztatását olyan intézkedések segíthetik egyebek mellett, mint a távmunka, a részmunkaidő lehetősége, idősök éjszakai beosztásának kerülése, a terhelés csökkentése, mert így megőrizhető az idősebb alkalmazottak munkaképessége.

A nagyobb rugalmasság, a munkakör átalakítása, a szakértői karrierutak kiemelése vagy a munkakör bővítése segíthetne az idősebb generáció munkaerő-piaci megtartásában. A képzésnek, az előléptetésnek és a teljesítménymenedzsmentnek nem szabadna 50 éves kor felett véget vetni. Jobban ki kellene használni a vállalatokon belüli életkorkülönbségből fakadó előnyöket, amely a különböző generációk közös munkájából ered. Az aktív életszakasznak nem muszáj a nyugdíjba



vonulással véget érnie: a részmunkaidőben foglalkoztatott nyugdíjasok is fontos szerepet tölthetnek be.

Az idősebb munkavállalók munkaerőpiacon tartása érdekében a **„korbarát” toborzási módszereket** is érdemes bevetni.

forrás: piacesprofit.hu

Cséfalvay Ágnes