



Az idősebb korosztályhoz tartozó munkavállalók foglalkoztatását elősegítő megoldások

Ajánlások a svájci tapasztalatok felhasználásával



Munkástanácsok Országos Szövetsége
Vállalkozók és Munkaadók Országos Szövetsége
Travail.Suisse

Készült a Svájci–Magyar Együttműködési Program keretében
a „Testvér települési és Partnerségi Pályázati Alap” támogatásával





Az idősebb korosztályhoz tartozó munkavállalók foglalkoztatását elősegítő megoldások

Ajánlások a svájci tapasztalatok felhasználásával

Bevezető: Palkovics Imre	5
1. A projekt lebonyolításának ismertetése (Lajtai György)	6
2. A svájci és a magyar foglalkoztatási helyzet főbb jellemzői, különös tekintettel az időskorúak helyzetére (Vanicsek Mária –Lajtai György)	7
3. Az idősek foglalkoztatásának elősegítésére alkalmazott megoldások a svájci tapasztalatok alapján (Vanicsek Mária –Lajtai György)	11
4. A hazai munkáltatók foglalkoztatási gyakorlata (Vida Péter)	21
5. A svájci idősfoglalkoztatási gyakorlat adaptálható elemei (Vanicsek Mária)	27
6. Ajánlások az idősebb korosztály foglalkoztatásának elősegítése érdekében Magyarországon (Soós Adrianna)	30
Melléklet	36



Bevezető

Kiadványunkban az idősebb [55 év feletti] korosztály – európai összevetésben feltűnően alacsony – magyarországi foglalkoztatási aktivitásának okait vizsgáljuk és a jelenlegi helyzet javítására teszünk ajánlásokat. Az idősebb korosztály magyarországi foglalkoztatási szintje ugyan javult valamelyest az utóbbi években, de **még mindig jelentősen elmarad az európai átlagtól**. A helyzet értékelésénél és az idősek foglalkoztatási helyzetének javítását célzó javaslatok kidolgozásánál kiemelt figyelmet fordítottunk a magyarnál jóval kedvezőbb foglalkoztatottsági rátát felmutató **svájci tapasztalatokra**, a svájci gyakorlat tanulmányozására. Rávilágítunk a kedvezőbb svájci és a kedvezőtlenebb magyar foglalkoztatási mutatók főbb okaira. Igyekszünk elkülöníteni azokat a tényezőket, amelyek a két ország sajátosságaiból adódnak, és azokat, amelyek feltételezésünk szerint a magyarországi helyzet javításánál is felhasználhatók.

Magyarországon az idősek foglalkoztatásának növelése területén – Svájctól eltérően – egyelőre nincs széles körű, több kormányzati intézmény részvételén alapuló, koordinált cselekvési program. Az ösztönzők nagyrészt a foglalkoztatók járulékkedvezményében merülnek ki, valamint eseti, korlátozott ideig tartó, korlátozott hatókörű, uniós támogatással finanszírozott programokban. A munkaerőpiac aktuális helyzete nem váltott ki még olyan erős kényszert **a kérdés összetett, sokoldalú kezelésére**, mint Svájcban. A gazdasági növekedés felgyorsulása még nem eredményezte a munkaerőpiacon lévő szabad munkaerő felszívását. Ma még jóval több a munkát kereső, köztük idősebb ember, mint az üres, betöltetlen álláshely.

Ha viszont a jövő felől nézzük a kérdést, akkor nálunk sem halogatható az idősekkel való foglalkozás összetett kérdéseinek megoldása. A demográfiai helyzet előrevetíti azt az állapotot, hogy az aktív népességben és az eltartottak között egyaránt nő az idősek részaránya az országban. A nyugdíjassza ugyan most még egyensúlyközeli állapotban van, de a nyugdíjkiadások GDP-hez mért aránya folyamatosan nő, szakértők szerint már 10% felett jár. 1 millióval több munkahelyre és 1 millióval több adófizetőre lenne szükség, hogy a nyugdíjrendszer fenntartható legyen. A helyzetet az is rontja, hogy az országból megindult munkaerő-kivándorlás elsősorban a fiatal korosztályt érinti. Az előregedő társadalom és a jóléti rendszerek fenntarthatóságának biztosítása már a nem a távoli jövő problémája. Megoldásukon előre gondolkozni kellene a társadalmi szervezeteknek, köztük a szakszervezeteknek is.

A Munkástanácsok Országos Szövetsége a mostani programban való részvétellel és a külön fejezetben összefoglalt ajánlások közzétételével **nem tekinti lezártnak** a kérdés tárgyalását, amely a konzorciumi résztvevők számára is sok új felismeréssel járt. Ellenkezőleg! Javaslatainkkal az érdemi munka megkezdéséhez kívánunk hozzájárulni. Az országos érdekegyeztetési fórumokon **folyamatosan napirenden kívánjuk tartani** az ajánlások végrehajtását, ennek érdekében készek vagyunk az együttműködésre a kormányzati és a munkaadói partnerekkel. Saját tagságunk, tisztségviselőink pedig **a munkahelyeken** igyekeznek majd közreműködni az idősebb munkavállalók munkafeltételeinek javításában, munkaképességük megőrzésében, fejlesztésében.

A kitűzött feladat elvégzése során pótolhatatlan segítséget jelentett a Svájci-Magyar Együttműködési Program keretében létrehozott **„Testvértelepülési és Partnerségi Pályázati Alap”** anyagi és erkölcsi támogatása, amelyért ezúton is köszönetünket fejezzük ki.



1. A projekt lebonyolításának ismertetése

A munkaprogram megvalósításában **3 szervezet konzorciuma**, a Munkástanácsok Országos Szövetsége (hazai szakszervezeti partner), a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (hazai munkaadói partner) és a Travail.Suisse (svájci szakszervezeti partner) vett részt. A munkavállalói és a munkaadói érdekképviseltek együttműködése a téma feldolgozásában elősegítette, hogy **sokoldalúan világítsuk át** az idősek munkavállalását befolyásoló tényezőket, hogy **kiegyensúlyozott következtetésekre törekedjünk** és hogy a munka világának **valamennyi szereplője számára** megfogalmazzuk a feladatokat.

A problémafeltárás során **fókuszcsoportos konzultációkon** gyűjtöttünk információkat a **munkáltatók és a szakszervezetek képviselőitől** az idősebb munkavállalók foglalkoztatásának hazai gyakorlatáról, a leküzdendő nehézségekről. A konzultációkra meghívtuk a Magyarországon tevékenykedő **svájci érdekelttségű vállalkozások humánpolitikai területen tevékenykedő szakembereit**.

Az adatgyűjtést kiegészítettük egy 170 vállalkozásra kiterjedő kérdőíves felméréssel, amelynek középpontjában a munkáltatók által az idősebb dolgozók alkalmazásánál érvényesített szempontok álltak.

A tapasztalatszerzésre kiemelkedő lehetőséget biztosított a **Svájcban lebonyolított tanulmányút**, amelynek során megismerkedhettünk az idősebb munkavállalók foglalkoztatását befolyásoló intézményrendszerrel, a legújabb kormányzati intézkedésekkel, a követendő példát jelentő munkahelyi gyakorlatokkal, a munkáltatói érdekképviseltek és a munkavállalói érdekképviseltek friss kezdeményezéseivel, a kezdeményezések mögött meghúzódó motivációkkal. Az intézményi, munkahelyi látogatásokat valamennyi esetben kiegészítettük helyszíni konzultációkkal, így a látottak kapcsán módunk nyílt a kérdések megfogalmazására és a válaszok meghallgatására.

A svájci tanulmányutat követően a konzorciumi tagok szakemberei **2 napos munkamegbeszélésen** tekintették át Budapesten a fókuszcsoportos találkozók és a svájci látogatás tapasztalatait, a belőlük adódó következtetéseket. A munkamegbeszélésen részt vettek a **magyar munkaügyi kormányzat képviselői és Svájból érkezett szakértők** is, így a kétoldalú pár-

beszéd **háromoldalú, nemzetközi eszmecserévé** szélesedett ki. A kormányzati szakemberek beszámoltak a kedvezőtlen hazai időskori foglalkoztatási mutatók javítására tett intézkedésekről és szembesültek azokkal a fókuszcsoportos megbeszéléseken elhangzott felvetésekkel, illetve a svájci tanulmányúton nyert megfigyelésekkel, amelyek a jövőbeli teendők kapcsán mérlegelést érdemelnek.

A munkamegbeszélés konklúzióit és az ezek nyomán összegezett **kezdeti javaslatokat** a magyarországi gyakorlat fejlesztésére **7 regionális konferencián** szembesítettük a munkáltatók, közöttük elsősorban a legnagyobb foglalkoztatóknak minősülő **kis-középvállalati szektorhoz tartozó munkáltatók** véleményével.

Ezek a regionális konferenciák olyan információkkal szembesítették a hallgatóságot – mindenekelőtt a demográfiai és az ezekkel összefüggő munkaerő piaci folyamatokat illetően –, amelyek kevéssé köztudomásúak, és amelyeknek a következményeire sokan nincsenek felkészülve. **A konferenciákon egyúttal teszteltük a kezdeti ajánlásokat és meghallgattuk a véleményeket a kivételezhetőségükről.**

A regionális konferenciákon szerzett tapasztalatok feldolgozását, valamint a munkáltatók között elvégzett kérdőíves felmérésnek a záró fókuszcsoportos megbeszélésen történt megvitatását követően finomítottuk, kiegészítettük a szociális partnerek számára kidolgozott ajánlásokat.

Ezek bemutatására és a mögöttük meghúzódó összefüggések megvitatására rendeztük meg a **záró konferenciát**, amelyen az előadások mellett mód nyílt a hallgatóság véleményének a kifejtésére, megismerésére is.

A projekt lebonyolítása során nagy hangsúlyt fordítottunk a fontosabb események **nyilvánosságára**, illetve a róluk szóló tájékoztatás közzétételére. Ezt már csak azért is elengedhetetlennek tartottuk, mert a svájci tapasztalatok tanulmányozása is rávilágított **az idősek munkaképességével kapcsolatos rossz beidegződések elleni fellépés fontosságára**, amelyben kiemelkedő szerepe van a médiának, a nyilvánosságnak. A nemzetközi szakértői eszmecserét követően és a záró konferencia során egyaránt sajtótájékoztatót tartottunk a rendezvények fő üzenetéről, megállapításairól. A sajtótájékoztatókon





örömmel nyugtáztuk a vezető hírcsatornák érdeklődését és korrekt beszámolóit a későbbi híradásokban. Az egyik TV-csatorna kétszer is foglalkozott tematikus műsorban a projekt előrehaladásával, a menet közben adódó tanulságokkal, tapasztalatokkal.

A projektpartnerek honlapján vezető helyen jelentek meg a program eseményeiről készült hírek, összefoglalók. A munka lezárását jelentő ajánlásokat a Munkástanácsok Országos Szövetsége a saját honlapján **tagsági vitára is bocsátotta**, amelynek révén több ezer érdeklődő ismerhette meg a szakértői javaslatokat és fűzhetett hozzájuk észrevételeket, véleményt.

2. A svájci és a magyar foglalkoztatási helyzet főbb jellemzői, különös tekintettel az időskorúak helyzetére

Svájc gyönyörű és gazdag ország Magyarországról nézve. Az impozáns gazdasági mutatók mögött egy konszenzuson alapuló döntéshozatali gyakorlat, valamint nagyon sok és fegyelmezett munka van.

Az erős svájci gazdaságot is megviselte a válság, a gazdasági növekedés dinamikája visszaesett, de kevésbé, mint a fejlett országok átlaga és kevésbé, mint a sérülékeny magyar gazdaságé. Az euroövezet gazdasági helyzete 2013-ban még visszafogta Svájc növekedését, de 2014-re már 2% körül várható a GDP bővülése. A növekedést az erős svájci frank és az európai országok lassú fejlődése akadályozza,

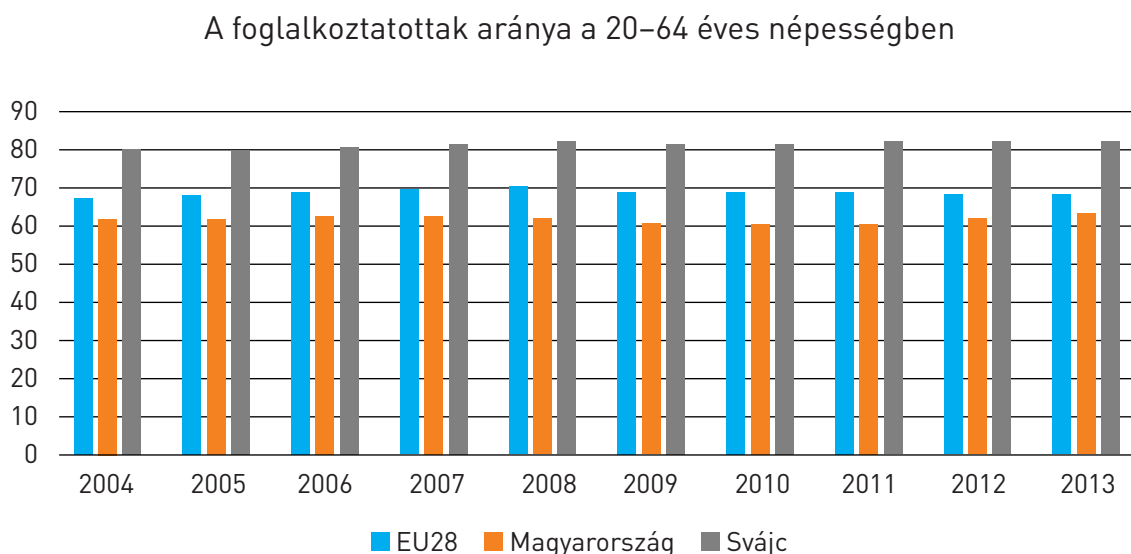
ezt azonban részben ellensúlyozza az erőteljesebb belső kereslet.

Svájc az általános jólét vonatkozásában magas szintet ért el. Az OECD országok legfejlettebbjei közé tartozik. Egy átlagos háztartás bevétele Svájcban évi 30 600 US Dollár, amely magasabb, mint az OECD átlag (23 044) dollár.

Az országot magas foglalkoztatási ráta, alacsony munkanélküliség és magas bérek jellemzik. A magas hatékonyságot a munkaerőpiac rugalmassága, a decentralizált béralku és a relatíve alacsony szintű munkahely védelem együttesen eredményezi. A hangsúly az aktív munkaerőpiaci politikán van és a foglalkoztatási szolgálatokat teljesítményértékelésen alapuló eredményorientáció jellemzi.

A 20–64 éves népességben a foglalkoztatási ráta 82,1%-os (Magyarországon 63,2%), a svájci érték az EU 28 ország átlagánál (68,4%) csaknem 12 százalékponttal magasabb (a női foglalkoztatás esetében ennél is nagyobb a különbség Svájc javára). A magas foglalkoztatási ráta összetevői: a nők növekvő foglalkoztatása (2000: 51,3%, 2011: 69,6%), a szolgáltató szektorban létrejött új munkahelyek, valamint a részmunkaidős álláshelyek magas száma. A foglalkoztatásban jelentős szerep jut a külföldi bevándorlóknak. A külföldi népesség aránya a lakosságban 23,5%, Luxemburg után a legmagasabb Európában. Ebből adódóan a bevándorlók aránya a foglalkoztatásban is magas, csaknem 25%-os,

1. ábra - Foglalkoztatási ráta az OECD országokban 2004 és 2013 között (Forrás: EUROSTAT)



továbbá a külföldi bevándorlók aktivitási rátája eléri a 75%-ot. A bevándorlók aránya nemcsak az alacsony presztízsű foglalkozásokban jelentős (mint sok helyen Nyugat-Európában), hanem a menedzseri és a tudományos-kutatói munkakörökben is. Bár a Svájcba érkező külföldiek képzettsége 1990 óta folyamatosan emelkedik, a külföldiek alacsonyabb átlagos havi bérért dolgoznak, mint a svájciak és magasabb közöttük a munkanélküliség.

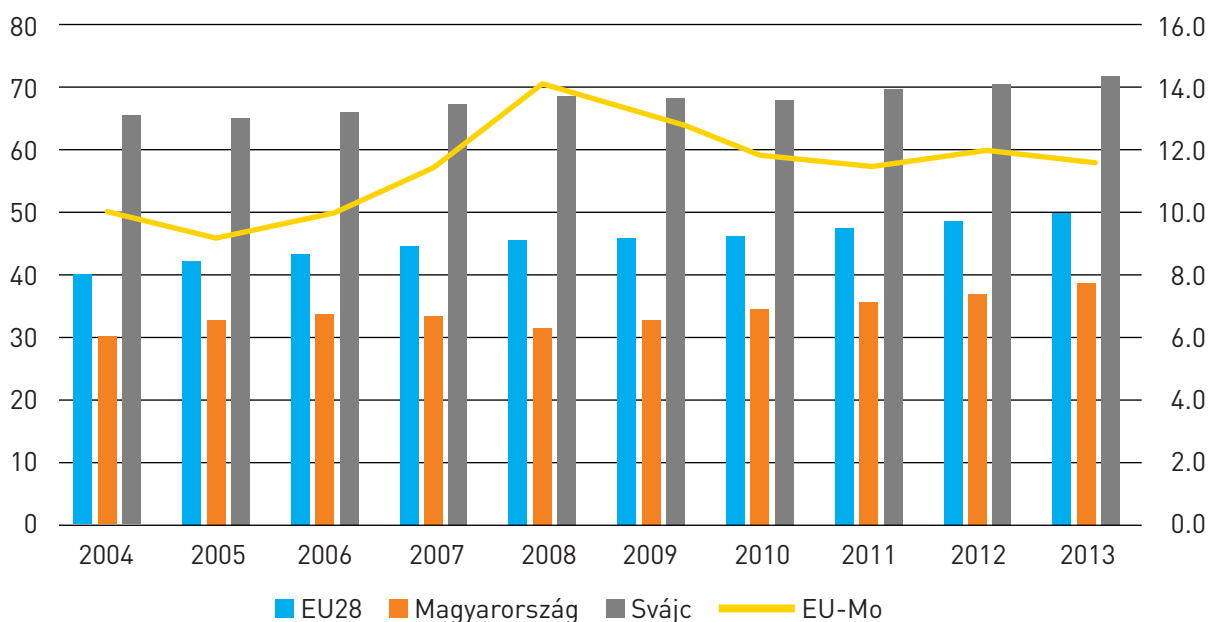
Az idősek száma egyre nő a teljes munkaképes lakosságon belül: 2000-ben 15,2%, 2010-ben 17,5%, 2020-ban 20%, 2025-ben 22% lesz. Az idősek (55–64) foglalkoztatási aránya is magas és növekvő, 2013-ban meghaladta a 70%-ot (Magyarországon ugyanez a mutató 50% körüli).

ban, a kereskedelemben, a feldolgozóiparban, az építőiparban, a szállodai vendéglátásban, a pénzügyi szolgáltatások és a telekommunikáció területén. Tendenciáját tekintve csökkenő az idősek foglalkoztatása a feldolgozóiparban.

A vállalati méret szerint vizsgálva, nagyobb a nagyvállalatoknál az idős foglalkoztatottak aránya, mint a kis-középvállalati szektorban. A KKV szektorban a vállalatok megoszlása jóval szélsőségesebb, vannak nagy arányban időseket foglalkoztatók és olyan kisvállalatok, ahol hiányzik az idős korosztály az alkalmazottak között.

A foglalkozási csoportok szerint vizsgálva a legtöbb időskorú (55–64 év között) a vállalkozók és a menedzserek között található. Ugyancsak nagyobb arány-

2. ábra - A foglalkoztatottak aránya az 55-64 év közötti népességben



A sárga vonal az EU28 ország átlaga és a magyar adat közötti eltérést (az EU28 foglalkoztatottsági szint előnyét) mutatja %-os mértékben (lásd jobb oldali függőleges skála) **(Forrás: EUROSTAT)**

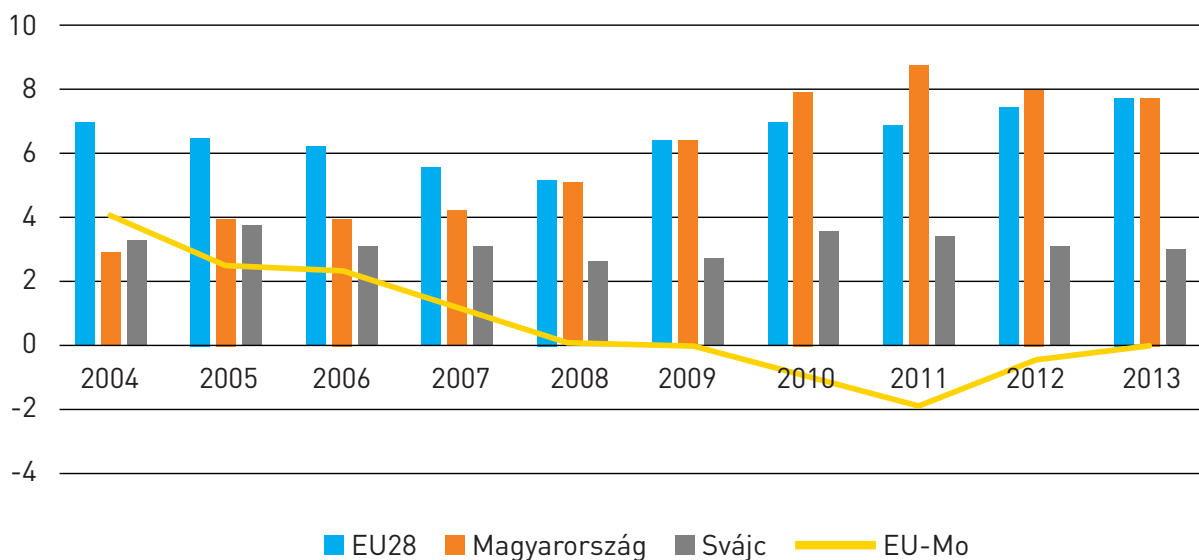
Az arányaiban a legtöbb idős (55-64 éves) korosztályhoz tartozó munkavállalót foglalkoztató ágazatok Svájcban csökkenő sorrendben az oktatás, a mező- és erdőgazdálkodás, a szórakoztatóipar, a háztartási alkalmazotti kör, a közigazgatás, a szociális és egészségügyi ágazat, az ingatlan üzemeltetés, az energia termelés-és gazdálkodás, végül a szállítás és a logisztika. Átlag alatti az idősebbek foglalkoztatásának aránya a műszaki és tudományos kutatás-

ban fordulnak elő a teherjármű-vezetők között és az összeszerelő iparban. Az idősebb nők aránya viszont az alacsony képzettséget igénylő fizikai foglalkozásoknál magas.

Mobilitás

A munkavállalók magas foglalkoztatottsága Svájcban magas mobilitási mutatókkal párosul. Utóbbi-

3. ábra · A munkanélküliek aránya az 55–64 éves korú népességben



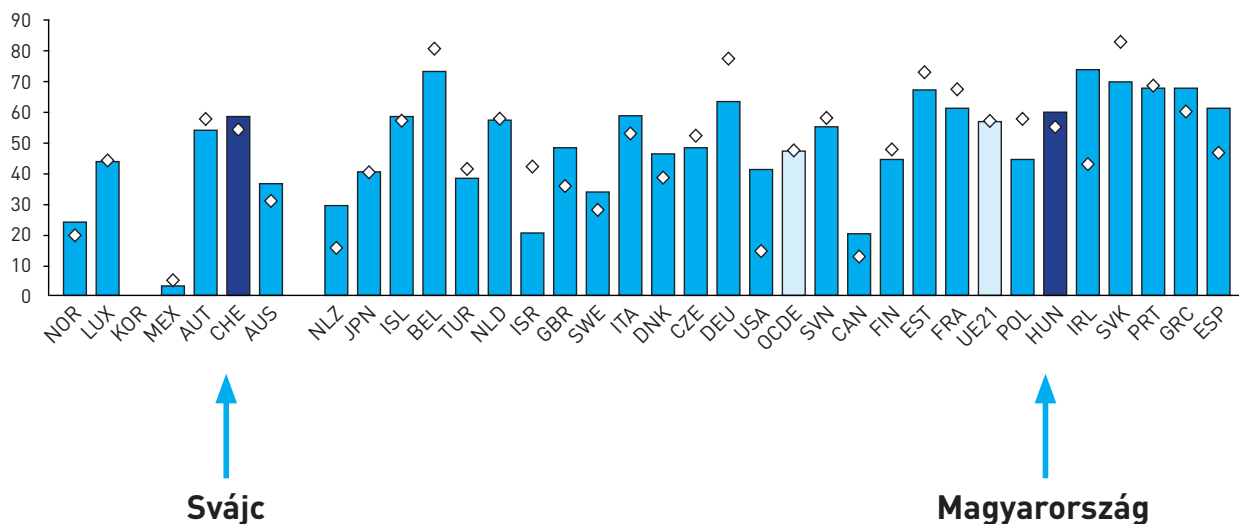
A sárga vonal az EU28 ország átlaga és a magyar adat közötti eltérést mutatja %-os mértékben (Forrás: EUROSTAT)

nak a mértéke azonban az életkor előrehaladásával jelentősen csökken. Amíg a 15–24 évesek között egy év alatt 28%-os volt a munkahelyet váltók aránya, a 25–39 év közöttiek esetében 10%, az 55–64 év közöttiek esetében már csak 2%. A csökkenésben nem csak a munkavállalók romló mobilitási hajlandósága játszik szerepet, hanem a munkaadók elzárkózó felvételi hajlandósága is.

Munkanélküliség

Általánosságban elmondható, hogy az 55–64 év közötti korosztály munkanélküliségi rátája alacsonyabb a gazdaságilag aktív népesség átlagánál. Ez Svájcra és Magyarországra is igaz. **Amíg azonban Svájcban az időskorúak munkanélküliségi rátája stabilan alacsony (4%) maradt, addig Magyarországon a válságot**

4. ábra · A tartós munkanélküliség aránya az 55-64 éves korosztályban 2007-2012 között. Az oszlop a 2012-es, a négyszög a 2007-es állapotot jelöli.





követő években jelentősen megnőtt és magas szinten maradt.

Az általános munkanélküliségi ráta tehát kedvező az időskorú munkavállalók között Svájcban, az elbocsátott dolgozók helyzete azonban ott is jóval nehezebb. Ezt jelzi, hogy **a munkanélküli időskorúak körében a tartós egy éven túli – munkanélküliség előfordulása 59%-os, azaz a többség tartós munkanélkülinek tekinthető. Magyarország esete ebben a tekintetben közel esik a svájcihoz**, mert a tartós munkanélküliség a mi esetünkben is hasonló mértékű és tekintetben mindkét országban valamelyest még romlott is a helyzet 5 év alatt.

Mivel az időskorú munkavállalók esetében a munkából történő kimaradás viszonylag gazdag választéka áll rendelkezésre (öregségi korú nyugdíjba vonulás, korai nyugdíjazás, rokkantsági nyugdíjazás, és végül a munkanélküliség), ezért az ő esetükben pusztán a munkanélküliségi ráta nem fejezi ki elég jól a munkahelyről való kiszorulás mértékét. Erre vonatkozóan jobb mutatónak látszik mindazok figyelembevétele, akik sem nem tartós foglalkoztatottak, de nem is vonultak teljes jogú öregségi nyugdíjba. Idetartoznak tehát azok, akik dolgoznának, de rokkantsági nyugdíjba kényszerültek vagy korai nyug-

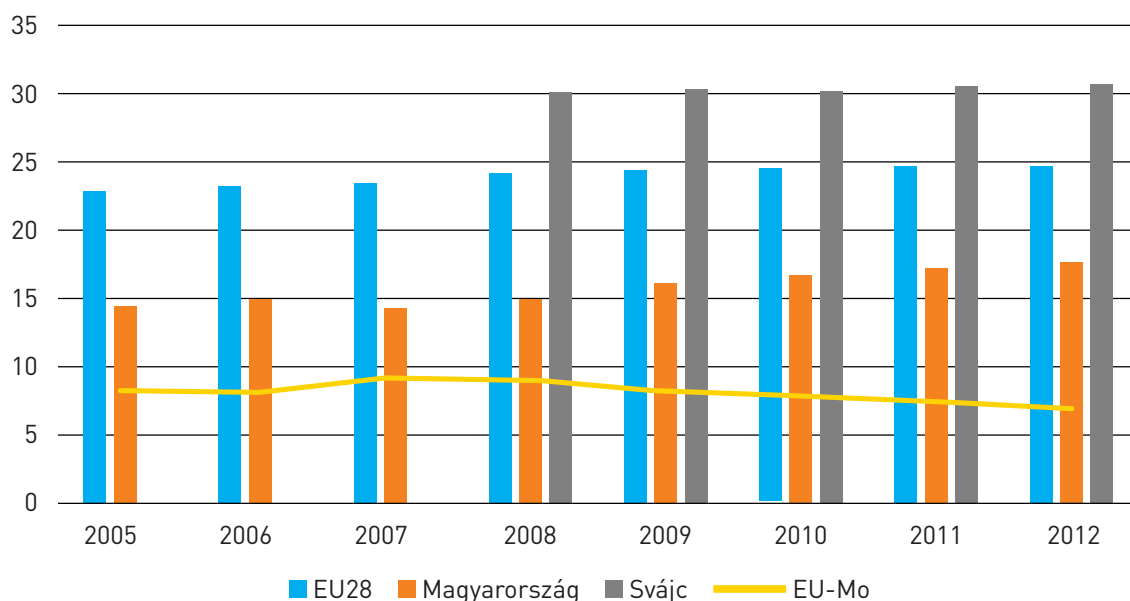
díjazást kellett kérniük, eseti vagy szezonális, netán feketemunkát végeznek, vagy más módon vannak inaktív státuszban, de szeretnének visszakerülni a foglalkoztatottak közé. Az ilyen munkavállalók elérhetőek lennének a munkaerőpiac számára, ha megteremtik az előfeltételeket a munkavállalásukhoz: megfelelő munkakörülmények biztosításával (ld. rehabilitáció, könnyített munkarend), képzés-átképzés biztosításával stb.

Az így mért „munkahelyen kívüli állapotban levők számaránya” Svájcban közel 4%-ról majdnem 6%-ra emelkedett (azaz dinamikájában csaknem 50%-kal nőtt) növekedésben a munkanélküliség és a rokkant nyugdíjazottak számának növekedése játszotta a legnagyobb szerepet, az előrehozott nyugdíjazások száma ugyanakkor csökkent. Lényegében az előrehozott nyugdíjazások számának visszaszorítása csapott át részben a munkanélküliek, részben a rokkant nyugdíjasok számának növekedésébe, ami a foglalkoztatási eszközrendszer hiányosságait tükrözi az idősebb korosztály szempontjából.

Az idősebb korosztály egészségi állapota

Az idősebb korban kimutatott egészségi állapot tekintetében **Svájc** Európa egyik élenjáró országa. Az

5. ábra - Az 50 éves kor felett megélhető egészséges életévek száma



A megkérdezettek önmagukról alkotott szubjektív megítélésén alapuló értékelés alapján. A sárga vonal az EU 28 ország átlaga és a magyar adat közötti eltérést mutatja években. **(Forrás: EUROSTAT)**



50 éves korban megélhető egészséges évek száma a férfiak esetében átlagosan 22,8 év, a nőknél pedig 22,3 év. Svájc ezzel Európa 3 legjobb mutatót elérő országa között van. **Magyarország** az 50 éves korban megélhető egészséges évek számát tekintve nőknél kimutatott 14 éves és a férfiaknál kimutatott 13 éves adattal Európában az utolsó 3 hely egyikét foglalja el. Az egészségi állapot szubjektív megítéléséről feltett kérdésre a svájci 55-64 éves korosztály 73%-a úgy válaszolt, hogy jó, vagy nagyon jó egészségi állapotnak örvend. Magyarországon az 55-59 éveseknek csak fele, a 60-64 éveseknek pedig csak 40%-a számolt be arról, hogy nincs tartós egészségkárosodása, vagy a munkaképességét befolyásoló korlátozottsága.

Az általánosan jó egészségi állapot sem zárja ki természetesen – főleg idős korban a munkaképesség megváltozását, romlását. Miközben a megváltozott munkaképességűek ellátása iránti igények általánosságban csökkennek, az idősek körében az igénybevétel száma **Svájcban** is emelkedik. 2012-ben összesen **234 800 ellátott volt** Svájcban: 60%-uk 50 év feletti, 17%-uk 50-54 év közötti, 19%-uk 55-59 év közötti és 21%-uk 60 év feletti.

Magyarországon 2011-ben összességében 767 ezer fő – 354 ezer férfi és 413 ezer nő – nyilatkozott úgy, hogy a munkaerő-piaci jelenlétét egészségi állapota hátrányosan befolyásolja. Az egészségi problémák, korlátozottságok előfordulása az életkor előrehaladásával növekszik. **A munkaképességében korlátozottságot jelzők kétharmada 55-64 éves.**

A nem dolgozó megváltozott munkaképességűek (628 ezer fő) döntő többségének megélhetési forrása főként a társadalombiztosítási és szociális ellátórendszerekből származott. **60,9%-uk (mintegy 382 ezer fő) rokkantsági nyugdíjat, illetve járadékot,** 19%-uk saját jogú öregségi, illetve hozzátartozói nyugdíjat, további 2-3%-uk pedig egyéb rendszeres juttatást kapott. A nem dolgozó megváltozott munkaképességűeknek egy jelentős, 113 ezer fős sokaságának megélhetési forrása nem ismeretes. A felmérést végző KSH feltételezése szerint tartósan fennálló betegségük, korlátozottságuk súlyossága feltételezhetően nem olyan mértékű, hogy rendszeres juttatásra jogosulttá tenné őket, illetve a jogosultság egyéb feltételeinek nem tesznek eleget. Ők többnyire családjukkal élnek, ellátásukról nem a társadalom, hanem feltételezhetően családjuk gondoskodik

3. Az idősek foglalkoztatásának elősegítésére alkalmazott megoldások a svájci tapasztalatok alapján

A népesség előregedése egyre növekvő gondot okoz a svájci munkaerő piacon, amelyet tovább súlyosbítanak a migráció területén bevezetni kívánt korlátozások. Utóbbiakat egy a „Tömeges Bevándorlás” ügyében nemrég megrendezett népszavazás írja elő a kormányzat számára. Ezek a gondok azonban eltérnek az Európa nagyobb részén tapasztalható munkaerő piaci folyamatoktól, amelyeket a munkanélküliség növekedése jellemez a korfa két végén, tehát a fiatalok és az idősebb korúak körében egyaránt. Svájcban az alacsony munkanélküliségi szint és a csökkenő munkaerő-utánpótlás következtében súlyosbodó munkaerőhiánnyal kell szembenézni, mégpedig elsősorban a szakképzettséget igénylő munkahelyeken és főleg a fiatal korosztály körében. Az idősebb munkavállalók körében is magas a foglalkoztatási szint, de esetükben már megjelennek az idősődéssel kapcsolatos problémák. Akkor ugyanis, ha az idősebb dolgozó elveszíti az állását, **jóval nehezebb ismét munkát találnia.** Ez mint az előzőekben láttuk szemléletesen nyilvánul meg abban, hogy az idősebb korosztályban jelentősen megemelkedik a tartós, 1 évnél hosszabb ideje munkanélküliek aránya.

Svájcban tehát két okból aktuális **az idősebb munkavállalókkal való foglalkozás** és az ezt célzó programok kidolgozása, működtetése:

- Jelenleg magas körökben a tartós munkanélküliek aránya, különösen igaz ez néhány ágazatra és szakmára (alacsony képzettséget igénylő, ipari-mezőgazdasági és szolgáltatási szakmák). A magas tartós munkanélküliség szociális problémákat eredményez és **a nyugdíjas korra is áthúzódó jövedelmi szegénységet idézhet elő.**
- Előrelátható az is, hogy a demográfiai és migrációs folyamatok nyomán fellépő munkaerőhiány már rövid távon is növekvő igényt fog támasztani az idősebb korosztályok munkában tartására, azaz **a munkavállalók között folyamatosan emelkedni fog az idősebb korosztály részesedése.** Különösen a nők körében vannak jelentős tartalékok ezen a téren, mert körökben ma még magas a háztartásokban maradó vagy a csak részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya.



Magyarországon a fenti két aktualitás ugyanúgy jelen van, mint Svájcban:

- A tartós munkanélküliek aránya az 55 évesnél idősebb munkavállalók között 50% körül mozog.
- Amíg az 55–64 év közötti korosztály létszáma 2001-ben 509 ezer fő volt, ugyanennek a korosztálynak a létszáma 2011-re 658 ezer főre nőtt. **A migráció hatása** nálunk annyiban más, hogy itt nem a bevándorlás lefékezése, hanem **a kivándorlás növekedése** okozza a fiatal korosztály elfogyását (születésszám mellett).

Mindkét országban megállapítható tehát, hogy az idősek körében a foglalkoztatási feltételek javítása nemcsak a tartós munkanélküliség előfordulásának és időtartamának a csökkentése miatt fontos, hanem azért is, hogy **vonzóbbá** tegyék az idősek számára a munkavállalást, valamint, hogy **a munkáltatókban tudatosítsák** az idősebb munkavállalók arányának a jövőben szükségszerűen bekövetkező emelkedését a vállalati alkalmazottak között.

Amikor tehát az időskori munkavállalásra ható tényezőket vizsgáljuk, az alábbi összefüggéseket kell áttekintenünk:

- a munkáltatók kereslete az idősebb munkavállalók, az elhelyezkedési esélyek alakulása
- a nyugdíjba vonulás, ezen belül a korengedményes nyugdíjazás feltételei, jogi szabályozása, pénzügyi vonzereje
- az idősebb korosztály munkaképessége, egészségi állapota, munkakörülményei
- a munkaképesség megőrzését, a megváltozott munkaképesség helyreállítását, javítását szolgáló intézményrendszer működése (a megváltozott munkaképességűeket megillető ellátások, rehabilitációs szolgáltatások)
- a munkanélküliséget előidéző okok, a munkanélküliség nagysága, szerkezete
- a munkanélküliség visszaszorítását szolgáló intézményrendszer működése (munkanélküli ellátások és a munkanélküliek újraelhelyezkedését segítő szolgáltatások)

a. A munkáltatók kereslete az idősebb munkavállalók iránt

A svájci foglalkoztatási gyakorlatot egyelőre jól jellemzi az a tény, hogy a megüresedett állásokba **kétszer akkora arányban vesznek fel jelentkezőket a fiatalabb (25–54 éves) korosztályból, mint az idősebből**. Ugyanakkor az is fontos tény, hogy az elbocsátásoknál már nincs jelentős eltérés az idősebb korosztály hátrányára, azaz az elbocsátásoknál az idősebbek számaránya nem magasabb lényegesen.

Magyarországon sajnos többszörös az idősek hátránya a foglalkoztatási döntéseknél. A munkaerő-felvételeknél nálunk is nagyjából kétszer jobb esélyekkel rendelkeznek a fiatalok, hogy elnyerjenek egy megüresedett álláshelyet az idősebb korosztályhoz (55–64 éveshez) képest. Az eltérés abban jelentkezik, hogy idehaza **az elbocsátásoknál is** kétszeres az idősek esélye a munkaviszony megszüntetésére a fiatalabb korosztályokhoz képest. A hátrányos megkülönböztetés tehát duplán érvényesül, pedig Magyarországon érvényben van **az egyenlő bánásmód** törvénye, Svájcban viszont nincs.

A kevésbé preferált kiválasztás főbb indokai az idősebb korosztály esetében a megkérdezett svájci vállalatok szerint a csökkenő teljesítményhez képest magas élőköltség, az elégtelen/elavult képzettség, amelynek a pótlása idősebb korban már nem térül meg, a rosszabb egészségi állapot és a kisebb motiváltság (a karrierkilátások korlátozottsága).

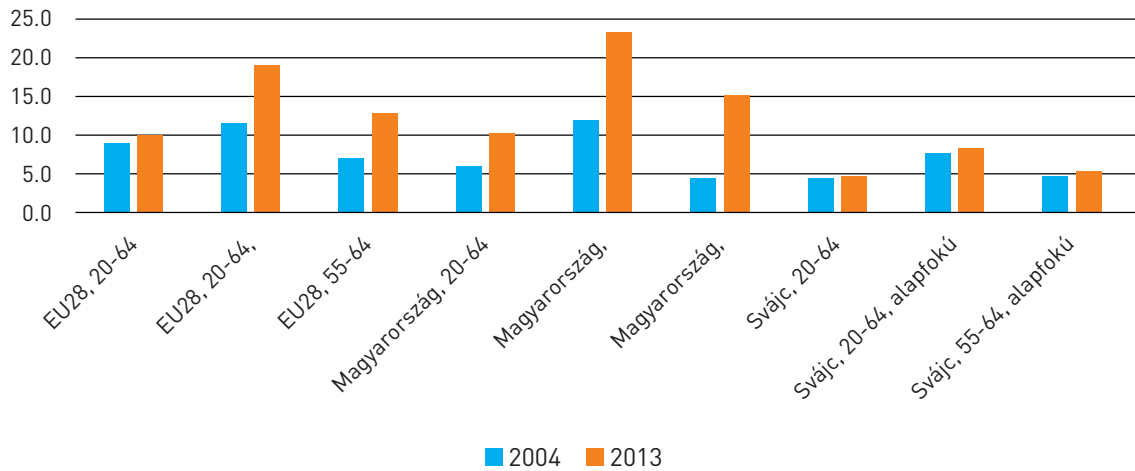
Az életkor elhelyezkedési esélyekben játszott szerepét jól jelzi az is, hogy svájci modellszámítások szerint **az esélyeket legerősebben az életkor határozza meg**, e tényező hatása erősebb, mint a nemi hovatartozásé, a képzettségé vagy a foglalkozásé.

Ezzel együtt, amint az alábbi grafikon is mutatja, **az időskor és az alacsony képzettség halmozottan hátrányos helyzetet jelent** a foglalkoztatás, illetve a munkanélküliség szempontjából.

Az idősebb munkavállalók iránti munkáltatói kereslet növelésében így kulcsszerepet játszik a képzettségi szint emelése, illetve folyamatos karbantartása. Az e téren Magyarországra váró teendőket mutatja a következő grafikon.



6. ábra - A munkanélküliségi ráta az életkor és a képzettség függvényében



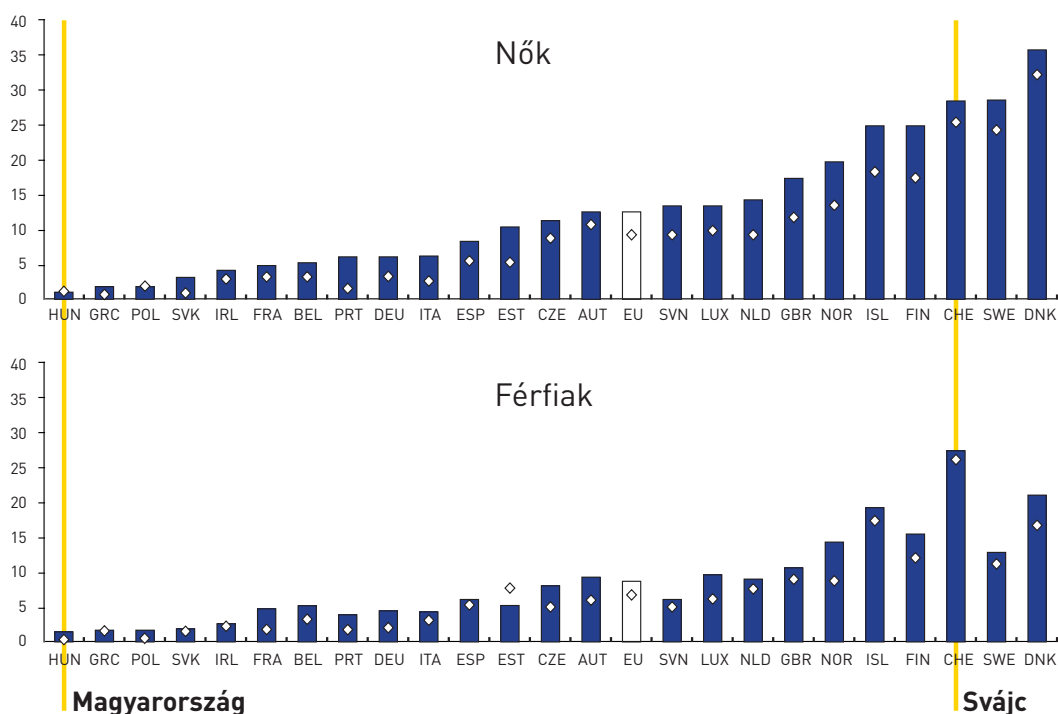
Az ábra szerint Magyarországon az elmúlt 10 évben csaknem 3,5-szeresére nőtt a képzetlen időskorúak között a munkanélküliség. A 15%-os mérték ugyan alatta marad az uniós átlagnak, de háromszorosa a svájcinak **(Forrás: EUROSTAT)**

Az ábrán jól látható, hogy a képzettségi hiányokat Svájcban **igen nagy arányban pótolják a munka melletti tanúlással**, és a nők közül többen, mint a férfiak. Ez a tény minden bizonnyal kiemelkedő szerepet játszik az időskorúak alacsony munkanélküliségi arányában. Magyarország viszont Európában az utolsó helyen áll a munka melletti tanulásban részt vevők számarányát tekintve, ami kifejezetten rontja az idősebb, adott esetben elavult képzettséggel ren-

delkező munkavállaló esélyét arra, hogy munkaerőpiaci versenyképességét a munka melletti képzéssel javítsa.

A svájci tapasztalatok szerint **a munka melletti formális (oklevelet, diplomát adó) képzésben a részvételi hajlandóság jelentősen csökken az életkor előrehaladásával**. Amíg a 25-34 éves népesség 23%-a vesz részt munka melletti képzésben, addig a 35-54

7. ábra - Munka mellett tanulók számaránya 2012 (EUROSTAT)



Magyarország

Svájc



éves korosztályban már csak 8%, az 55–64 éveseknek pedig az 1,2%-a. Ezzel szemben az un. nem formális, oklevelet, diplomát nem adó képzésekben való részvétel tekintetében nincs jelentős különbség a korosztályok között. Ilyen nem formális képzésnek számítanak mindenekelőtt a munkáltató által szervezett és bonyolított képzések (28%-os részesedéssel), valamint a magán képzőhelyek (16%), a szakmai szövetségek, egyesületek oklevelet, diplomát nem adó képzései (16%). Az ilyen nem formális képzésekben az idősek részvétele az alábbi területeken jellemző: egészségmegőrzés, életmód, informatika, személyiségfejlesztés, művészetek.

Mivel a munkáltatók által finanszírozott képzések esetén **a megtérülés** az idősebb dolgozók rövidebb (nyugdíjig terjedő) maradék munkaviszonya miatt korlátozott, ezért **a munkáltatók nem eléggé érdekelték** az idősebb dolgozók képzésében, továbbképzésében. Ezt állami ösztönzőkkel, költség-átvállalással lehet ellensúlyozni.

Az idősek formális képzettségi szintje sajátos módon növelhető egy Svájcban is alkalmazott módszerrel, a hosszabb **munkatapasztalat formális elismerését dokumentáló igazolás kiadásával**. Ezt a fajta szakképzettséget a svájci szakképzési törvény 2004

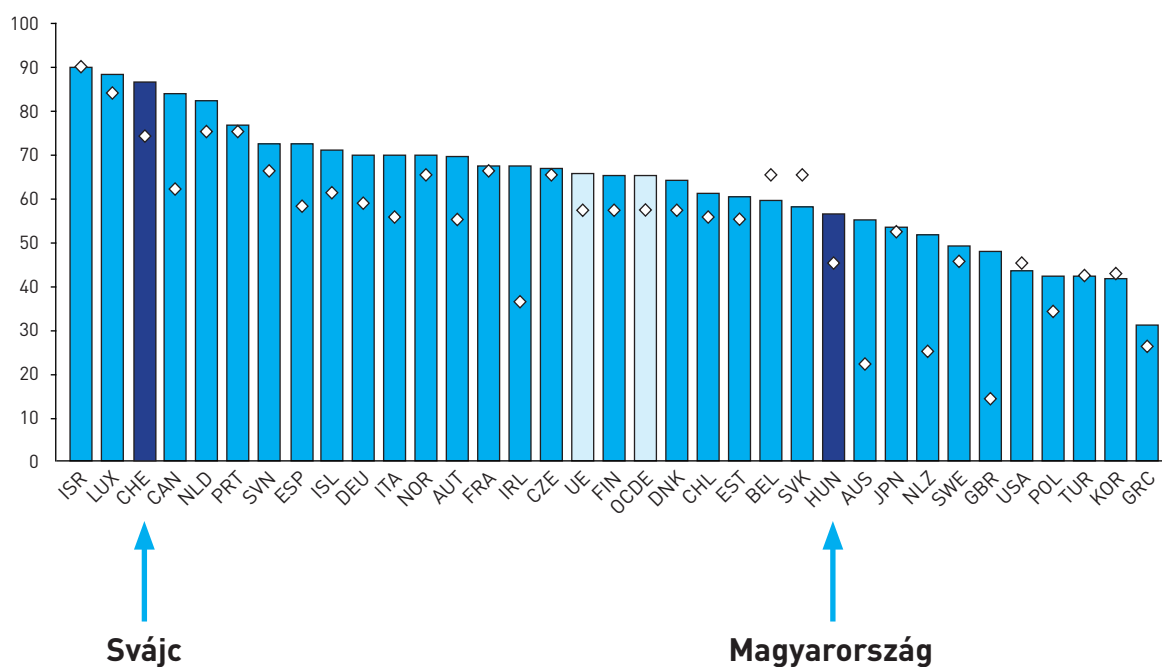
óta ismeri el bizonyos szakmákban, a gyorsabb terjedést azonban akadályozza egyes szakmai kamarák ellenállása és a meglehetősen komplikált alátámasztási eljárás.

Kedvező fejlemény, hogy a vállalati, intézményi szektorban egyre inkább terjed **az életkori szempontok figyelembevétele** a munkaerő-gazdálkodásban, ideértve a munkaerő-felvételt, a munkaidő-rend kialakítását, az idősbárát foglalkoztatási formák alkalmazását, a munkakörülmények kialakítását, a belső humán erőforrás fejlesztést (a képzést, karrierépítést), az egészségfejlesztést és az egészségmegőrző programok működtetését, a munkatapasztalat átadásának megszervezését.

2013-ban a **Svájci Munkaadók Szövetsége** kezdeményezést indított a 45 évnél idősebbek munkaerő piaci helyzetének javítására. A kezdeményezés keretében a jó gyakorlatokat és az új megoldásokat ismertetik a rendszeres időközönként tartott összejöveteleken a vállalati humánpolitikai vezetők, a humán erőforrás tanácsadók és az egyetemi-kutató intézeti szakértők.

Különösen élen járnak az életkori szempontok érvényesítésében a közsféra vállalatai és intézmé-

8. ábra · Az átlagos nettó munkanélküliségi segély aránya a korábbi nettó átlagbérhez képest, 2011



Oszlop: egy kereső két gyerekkel, négyszög: egyedülálló, gyerek nélkül.



neyei, közöttük az egészségügyi szolgáltatók, a hagyományos technológiákkal dolgozó iparvállalatok, és az oktató – képző intézmények. A téma tudatosodását nagyban segítette egyes ágazatokban **a munkaerő tényleges előregedése.**

A munkáltatók által leginkább értékelt előnyök az idősebb munkavállalók esetében a megbízhatóság, a tapasztalat, a megfontoltság, a problémamegoldó képesség, a vállalati folyamatok ismerete, az ügyfélkörrel kialakított jó kapcsolatrendszer. **Egyes munkáltatók önként (kollektív szerződésben) vállalják, hogy az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt több évvel már nem mondanak fel a dolgozóknak.**

b A munkanélküliellátó-rendszer

A munkanélkülieknek juttatott pénzügyi ellátások

A munkanélküli ellátás Svájcban átlagosan a korábbi munkabér **75–85%-a között** mozog. Ez a helyettesítési ráta jóval magasabb az európai átlagnál, a magyarországi **48–58%-oshoz képest** pedig különösen. A felajánlott állásoknál a korábbi kereset 70%-ának elérése már elfogadási kötelezettséggel jár. Ennek kapcsán felmérések igazolták, hogy az idősebb munkások jóval kisebb bérért is elhelyezkednek, mint a fiatalabbak. A megfelelő munka minősítésénél a megfelelő bér mellett az életkori és egészségi állapottal kapcsolatos adottságok is szerepet játszanak, köztük egyre inkább a mentális egészségi állapot.

A munkanélküli ellátás mértéke természetesen nem az egyetlen tényező a munkanélküliek érdekeltségének megteremtésében az újrafoglalkoztatásnál. Ennél fontosabb szerepet tölthet be **az aktív támogatási eszközök** körének választéka és elérhetősége, a részvétel ezek kihasználásában és a munkakeresési kötelezettség szigorú érvényesítése.

Mint korábban láttuk, bár Svájcban az 55 éves kor feletti foglalkoztatási szintje átlag feletti, megváltozik az állásba kerülési esély, ha előzőleg az idősebb dolgozó elvesztette a munkahelyét. Ezt a körülményt is figyelembe veszi az ellátó rendszer akkor, amikor az idősebb munkanélküliek számára **hosszabb ellátási időszakot** állapít meg. Az ellátás hossza az életkortól és a biztosított jogviszony hosszától egyaránt függ. Ennek megfelelően az el-

látott napok száma **400 nap (55-59 év között) és 640 nap (60 év felett)** között mozog. Magyarországon, mint ismeretes az ellátási időszak hossza 90 nap, Európában az egyik legrövidebb.

A tapasztalatok szerint a kedvezőbb munkanélkülségi pénzügyi ellátás (a magasabb helyettesítési ráta, az ellátás időbeli kiterjesztése) akkor képes segíteni az újra elhelyezkedést, ha minél hamarabb bekapcsolja az érintetteket az aktív eszközök kihasználásába és, ha szigorú szabályokhoz köti a passzív (pénzügyi) eszközökhöz való hozzájutást. Az ellátási időszak csökkentése azon foglalkozási csoportokban képes gyorsítani az újra elhelyezkedését, ahol a munka inkább képzettség igényes.

Az állami munkaügyi szolgálatok működése

A svájci munkaerő-piaci hatóság az államszövetség a Gazdasági Minisztériumhoz tartozó szervezet. A SECO fekteti le a munkaügyi politika alapirányait, felelős az aktív munkaerőpiaci programok finanszírozásáért és adminisztrálásáért, tanácsot is ad és figyeli a kantonok munkaügyi tevékenységét.

A **kantonok munkaügyi irodái** alkalmazzák a szövetségi törvényeket és felügyelik a helyi munkaügyi irodák tevékenységét, gazdálkodását. A helyi munkaügyi irodák végzik az aktív munkaügyi programok kihelyezését az ügyfelekhez, ellenőrzik és segítik az ellátottakat az álláskeresésben.

Általános szabály, hogy a munkaügyi irodákban legfeljebb **100 munkakeresőre jusson egy ügyintéző.** A törvény szerint a tanácsosoknak **havi egy személyes interjú kell tartani** a munkanélküli ügyfelekkel. Az elmúlt években ezt a követelményt a legtöbb munkaügyi iroda be tudta tartani. A havi találkozók száma kantononként változó, 0,8 és 1,6 közötti. Emelkedő munkanélküliségnél a kantonok pótlólagos finanszírozást kapnak a létszám bővítésére, csökkenő munkanélküliség idején viszont le kell építeniük kapacitást.

A munkaügyi irodák figyelmének középpontjában **a tartós munkanélküliség visszaszorítása** áll, a melynek nagysága az idősebb munkavállalók körében különösen magas és az életkorral egyre nő. A tartós munkanélküliség az idős korosztály mellett a képzetlen és a migráns munkavállalókat sújtja leginkább.



A kormány a területi munkaügyi hivatalok működésének ellenőrzésére és értékelésére egyértelmű és számszerűsíthető értékelési rendszert dolgozott ki, amely a következő kritériumokat vizsgálja:

- Az álláskeresési támogatás igénybevételének átlagos hossza
- A tartós munkanélküliek előfordulási aránya a munkanélküliek között
- Az álláskeresési járadékra már nem jogosultak száma (a szociális segélyezettek száma)
- Az elhelyezett munkanélküliek ismételt munkanélkülivé válásának aránya (az elhelyezéstől számított 4 hónapon belül)

A fenti értékelési rendszer nemcsak az érintett hivatal munkájának megítélését segíti, hanem azt is, hogy az adott régióban milyen aktív munkaerőpiaci eszközöket alkalmazzanak a munkanélküliség leküzdése érdekében. Svájcban a regionális munkaügyi hivatalok jelentős önállósággal rendelkeznek abban, hogy megválasszák a munkaerőpiaci programok konkrét körét a rendelkezésükre álló költségvetési keretek között. Vannak, amelyek inkább a fiatalok elhelyezkedésére fordítanak nagyobb hangsúlyt és vannak, amelyek az idősebbekéire. Utóbbiak esetében a fő hangsúly a korai beavatkozásokon van, hogy el lehessen kerülni a tartós munkanélküliséget, mert bekövetkezése többszörösen rontja az érintettek elhelyezkedési esélyeit. **Az 50 év felettek esetében a tapasztalatok szerint – egyértelműen a korai beavatkozási eszközök a sikeresek,** hatékonyak és előnyben részesítendőek.

Az idősebb korosztály esetében – nincs várakozási idő az úgynevezett aktív eszközök igénybevételénél, amely az általános esetben gyakori. A munkanélkülivé válást követően gyorsan, 15 napon belül sort kerítenek a személyes kikérdezésre, a képességfelmérésre, a karrier tervezésre, a személyes kapcsolatrendszeri háló áttekintésére, aktivizálásnak módszertani segítésére. Ezekre a célokra az érintett idősebb munkavállalók legalább 15 napos személyre szabott munkahely keresési tanácsadásban részesülnek. Emellett álláskeresési tréningen vesznek részt kiscsoportos foglalkozás keretében, amelynek időtartama eléri a 20 napot.

A sikeres álláskeresés legeredményesebb útja a felmérések szerint **a személyes kapcsolatok hasznosítása.** A sikeresen elhelyezkedők egyharmada így talált munkát, különösen gyakran támaszkodva a korábbi munkatársi kapcsolatokra. A felmérések szerint az idősebb munkavállalók esetében különösen hatásos lehet a korábbi ismeretség hasznosítása, hiszen az életkoruk miatt sokkal több személyes ismerettséggel rendelkeznek.

Emiatt is fontos, hogy az idősebb álláskeresők aktivizálják a korábbi kapcsolati hálójukat az elhelyezkedés érdekében. Nagyban segíti az idősebb korosztály elhelyezkedését, ha ebben személyre szabott támogatást kapnak, személyi tanácsadást, hogy milyen konkrét technikákkal éljenek az álláskeresésénél. Jelentősen javítja az elhelyezkedés esélyét továbbá, ha az álláskeresést a legutóbbi szakmájukon és foglalkoztató ágazatukon túli területekre is kiterjesztik.

Egyes felmérések szerint a korszpecifikus szolgáltatások fő előnye nem elsősorban a munkanélküliségi időszak csökkenésében jelentkezik, hanem abban, hogy **az elhelyezkedést követően stabilabbá válik a munkahelymegtartás,** nagyobb arányban és hosszabb ideig sikerül a munkanélkülinek megmaradnia az új munkahelyen. Ezt azzal éri el a program, hogy **javítja a munkanélküliek realitásérzését** az elhelyezkedési esélyek és az elérhető munkajövedelmek nagyságát illetően, így elkerülhetővé válik az illuzórikus munkahelyek és munkabérek kerge-tése. További járulékos előnye a szolgáltatásnak, hogy **javítja a munkanélküliek közérzetét, lelki állapotát** és könnyebben átvészeltetővé teszi a munkanélküli időszakot. A fenti erőfeszítésekre azért is szükség van, mert a tapasztalatok szerint az aktív eszközök igénybevételének aránya a kor előrehaladásával párhuzamosan csökken.

Képzés

A munkaügyi irányítás Svájcban fontos feladatnak tartja az aktív eszközök közül **a képzés előtérbe állítását az idős munkavállalók esetében.** A korendményes nyugdíjazás helyébe a képzést, átképzést, akár az új karrierépítést kell állítani idősebb korban is, hiszen az öregségi nyugdíjkorhatárig még akár 15 év is rendelkezésre áll a képzésre, továbbképzésre. Az idősebbek esetében különösen hasznos lehet továbbá **a munkatapasztalat speciális kép-**



zetségként történő elismerése bizonyos szakmákban. A munkanélküli ellátás keretében többnyire nem nyújtható alapfokú vagy iskolarendszerű képzés. Ugyanakkor ez alól kivétel tehető, ha a képzés tartama 21 hónapnál kevesebb és bizonyíthatóan javítja a munkanélküli elhelyezkedését. **A legjellemzőbb képzési tartalmak** az 50 évnél idősebbek esetében a pályorientáció, a személyiségfejlesztés, az informatika, a nyelvi képzés, és csak ezt követi a szakképzés vagy a vállalkozói képzés.

A munkaügyi intézményrendszer tekintetében különösen fontos, hogy **az ügyintézők folyamatos kapcsolatot tartsanak a munkáltatókkal** és ösztönözzék az idősebb munkavállalók foglalkoztatását, másrészt folyamatos együttműködésre van szükség a munkaügyi és a szociálpolitikai intézményrendszer között, főleg a tartós munkanélküliek helyzetének rendezésre érdekében. Ennek egyik megoldása lehet az ideiglenes munkaalkalmak biztosítása a tartós munkanélküliek számára. Ezzel szemben ritkábban fordul elő a képzési-átképzési intézkedésekben történő részvételük. Az állami munkaügyi irodák – szerződéses alapon – magán munkaközvetítőkhöz is kihelyezhetik az álláskeresők munkaközvetítésének feladatát. Egyelőre azonban nem gyakori a privát ügynökségek és a munkaügyi szolgálatok közötti kooperáció: 130-150 álláskeresőből egyet közvetítenek a magán munkaközvetítők.

A megváltozott munkaképességű idősebb munkavállalók munkába állítása

A munkaügyi hivatalok egy sor rehabilitációs jellegű eszközt alkalmazhatnak és finanszírozhatnak **a munkanélküli ellátás időszakában**: képzést, továbbképzést, munkahely-átalakítást, 6 hónapi próbaidős foglalkoztatásra való kihelyezést, vállalkozói támogatás folyósítását. A felsorolt eszközök két nagy csoportba sorolhatók:

- Korai beavatkozást és rehabilitációt szolgáló eszközök: munkahely-átalakítás, új (a megváltozott munkaképességhez jobban igazodó) munkahelykeresés, karrier-tanácsadás, szakmaváltási tanácsadás.
- Klasszikus rehabilitációs eszközök: 50%-ot el nem érő munkaképesség-vesztés esetén alkalmazzák, ha az legalább 6 hónapon át fennáll. Ezen belül az egyik rehabilitációs irány

az eredeti szakma-foglalkozás megtartásával a munkaképesség helyreállítása. A másik irány a szakmaváltás elősegítése, döntően képzési-átképzési támogatással. Ennek a beavatkozásnak a során az érintettek rokkantellátásra is jogosultak.

A munkaügyi hivatalok az egészségi problémákkal küzdő munkanélkülieket azonnal tájékoztatják arról, hogy rehabilitációs szolgáltatások igénybevételeire is lehetőségük van. Mindaddig, amíg a rokkantellátási jogosultság tisztázására sor kerül, a munkanélküliségi járandóságot folyósítják az érintettek számára.

c. A nyugdíjrendszer

Az időskori munkavállalás fontos meghatározó tényezője a nyugdíjrendszer működése, ezen belül a nyugdíjba vonulás vonzereje és jogszabályi lehetősége. A nyugdíjban eltölthető évek száma egyfelől befolyást gyakorol a munkában maradó és munkáért kereső idősebb korúak számára, másfelől alapjában meghatározza a nyugdíjrendszer finanszírozási igényét.

A svájci nyugdíjszabályozás egyik sajátossága, hogy büntetés nélkül megengedi **az előrehozott nyugdíjba vonulás és mellette a részmunkaidős foglalkoztatás kombinálását.** Ennek következtében a teljes jogú nyugdíjba vonulás átlagos életkora Svájcban jóval a nemzetközi átlag felett van: a férfiaknál 66,1 év, a nőknél 64,2 év.

Az öregségi nyugdíj előtti inaktív válság leggyakoribb formája Svájcban **a korengedményes nyugdíjba vonulás**, mögötte jóval kisebb arányban szerepel **a rokkant nyugdíjba kerülés.** Átmenetileg fordul elő **a munkanélküliségi ellátás** igénybe vétele, tartósan pedig **a szociális ellátások nyújtanak a megélhetéshez támogatást.**

Az e tárgyban végzett felmérés szerint **a korai (öregségi nyugdíjkorhatár előtti) inaktivitás** okai között az alábbiak szerepelnek leggyakrabban: a megromlott egészségi állapot, a munkavégző képesség korlátozottá válása, illetve a munkakörülmények nehézsége, a vállalat átszervezése, vagy a csoportos létszámleépítés miatt bekövetkező munkanélküliség. A nők jelentős arányban említették még a munkából történő kivonulás okaként **a megnövekedett**



családi kötelezettségek (idős szülők, rokonok el-látása), illetve a házastárs/élettárs kedvező jövedelem szerzési képességét.

Svájcban 3 pilléres nyugdíjrendszer működik: állami öregségi nyugdíj, a foglalkozási kötelező kiegészítő nyugdíjbiztosítás és végül a harmadik pillér az egyéni önkéntesnyugdíj-megtakarítás, amelyet személyijövedelemadó-kedvezményel ösztönöz a törvény.

Az 1. pillért, az állami nyugdíjalapot a munkavállalók és a munkáltatók befizetései finanszírozzák, amelyet a szövetségi állam a mindenkori kiadások 19,55%-ának összegéig egyéb adóbevételeiből is kiegészít. Ennek a kiegészítő befizetésnek a forrása a dohány és az alkohol termékekre kivetett jövedéki adóból, valamint a szerencsejátékokra kivetett adó. Az állami kiegészítő befizetések biztosítják azt, hogy az állami nyugdíjak kiegészítsék azoknak a nyugdíját, akik különböző okokból csak nagyon alacsony összegű nyugdíjra lennének jogosultak (a rövidebb munkaviszonyuk, vagy az alacsony volt a munkajövedelmük, lásd részmunkaidős foglalkoztatás miatt). A nyugdíj összegének a megállapításánál a munkajövedelmen felül kiegészítő bónuszként veszik figyelembe a gyerekek számát és életkorát 16 éves korig, valamint az idős szülők ápolására szolgáló időt.

Nemzetközi összevetésben a legegységibb a 2. pillér, a vállalati nyugdíjalap, amelynek feltöltése (illetve a benne való részvétel) a munkavállaló számára **csak egy bizonyos bérszint felett kötelező**, és azt a célt szolgálja, hogy a nyugdíjba vonulónak **ne essen vissza túlzottan a jövedelme** a munkavállalási időszakhoz képest. Azt a társadalmi célt ugyanis, hogy a nyugdíjkifizetés érje le legalább a korábbi munkajövedelem 60%-át, az állami nyugdíjrendszer csak az alacsony munkajövedelműek esetében képes biztosítani. A 2. pillérnek minősülő biztosítási alapot **kötelezően töltik fel a munkáltatók és a munkavállalók**. A befizetések az érintett személy életkora szerint nőnek, a bruttó bér 7–18%-át utalja át a munkáltató és ugyanilyen %-os befizetést teljesít a munkavállaló is a bruttó béréből. A 2. pillér jelentőségét mutatja, hogy **ebben nagyobb forrás halmozódik fel, mint az állami nyugdíjalapban**. A foglalkozási nyugdíjalapból kifizetett átlagos nyugdíj összege csaknem 50%-kal haladta meg az állami nyugdíjalapból kifizetett átlagos nyugdíj összeget.

A foglalkozási nyugdíj-befizetéseket körülbelül 2000 banki, biztosítói, vagy ágazati nyugdíjalapkezelő gondozza.

A nyugdíjkorhatár

Az állami nyugdíjrendszerben a férfiaknál 65 év, a nőknél 64 év a nyugdíjba vonulási korhatár. A teljes jogú öregségi nyugdíj kifizetésének feltétele a férfiaknál a 44 év, a nőknél a 43 év összesített munkaviszony is. Az állami rendszerben **a korengedményes** nyugdíjba vonulás alsó korhatára a férfiaknál 63 év, a nőknél 62 év, azaz 2 év a korengedmény. A korengedményes nyugdíj természetesen csökkentett nyugdíjat eredményez, évi 6,8%-os a csökkentés. A vállalati (2.) pillérben **a korai nyugdíjba vonulási korhatár 58 év**. A korai nyugdíj természetesen itt is csökkentett kifizetést eredményez. A vállalati nyugdíjalapok gyakran kínálnak áthidaló nyugdíjkonstrukciót az öregségi nyugdíjkorhatár elérésig a tagjaiknak. A 2. pillérben lehetséges a korai nyugdíjba vonulás mellett a részmunkaidős keresetszerzés, amikor a korai nyugdíjban részesülők egyharmada a nyugdíj mellett valamilyen keresetszerző tevékenységet is folytat.

Egy felmérés szerint az 58–64 éves népességben a férfiak 26%-a és a nők 16%-a vette igénybe a korai nyugdíjat a 2. pillérben megszerzett jogosultsága alapján. Ezt főleg azok engedhetik meg maguknak, akik jól kerestek az életük során, pl. a pénzügyi szektorban, ahol a dolgozók közel 40%-a vette igénybe a korai nyugdíjat, szemben a kereskedelmi vendéglátási szektorban dolgozók 8%-ával. A nyugdíjkorhatáron túl dolgozó férfiak között a legnagyobb arányban a szellemi-tudományos tevékenységet végzők fordultak elő, a nők között viszont az alacsony képzettségűek, akik valószínűleg alacsony nyugdíjuk miatt kényszerültek továbbdolgozásra.

A nyugdíjrendszer működésének **küszöbön álló, 2020-tól bevezetni kívánt reformjáról már most folyik a társadalmi vita a szociális partnerek bevonásával**. A javasolt változásokkal a kormány az alábbi szempontokat tartja érvényesítendőnek:

- **A nyugdíjak összegének a megélhetési költségekhez igazítása és a nyugdíjasok közötti jövedelem egyenlőtlenségek csökkentése** az alacsonyabb nyugdíjak emelése (beleértve a részmunkaidősök nyugdíját) révén. Ennek költségeit az



ÁFA-kulcs 2%-os emelése biztosítaná, ha az időskori foglalkoztatás kiterjesztése nem hozná meg a kívánt nyugdíjfinanszírozási többletforrást.

- **A munkából a nyugdíjba való átmenet rugalmasságának biztosítása.** Az állami rendszerben egységesen 62 éves kortól tennék lehetővé a korengedményes nyugdíjba vonulást (csökkentett nyugdíj mértékkel). A nyugdíj levonás progresszíven nőne a korengedményes évek igénybevételével, szemben a mostani helyzettel, amikor az lineárisan csökken. Ugyanakkor növekedne a korhatáron túli tovább dolgozás után járó nyugdíjprémium.
- A nyugdíjrendszer első és második pillérében is bevezetnék a **résznyugdíj rendszerét a fokozatos nyugdíjba vonulás elősegítésére.** A résznyugdíj a teljes jogú nyugdíj összegének 20%-a és 80%-a közé eshetne, azaz 80%-os résznyugdíj esetén 20%-kal kell csökkenteni a ledolgozott munkaidőt.

Egyes ágazatok munkáltatói és munkavállalói hozzájárulással közös alapot hoztak létre a korengedményes nyugdíjjal járó nyugdíjvesztés kiegészítésére. Az ágazati kollektív szerződés a nehéz fizikai munkakörülményekkel terhelt ágazatokban

(építőipar) gondoskodik erről a 62. életév betöltésétől kezdve, ha az érintett a megelőző 20 évben legalább 15 évet dolgozott az iparágban. Ennek a rendszernek a bevezetése előtt sokan korábban vették igénybe a korai nyugdíjba vonulást, vagy elvándoroltak az ágazatból, esetleg rokkantnyugdíjba helyezték magukat. A korai nyugdíjba vonulási alap bevezetése óta jóval többen dolgoznak legalább 60 éves korukig az építőipari ágazatban.

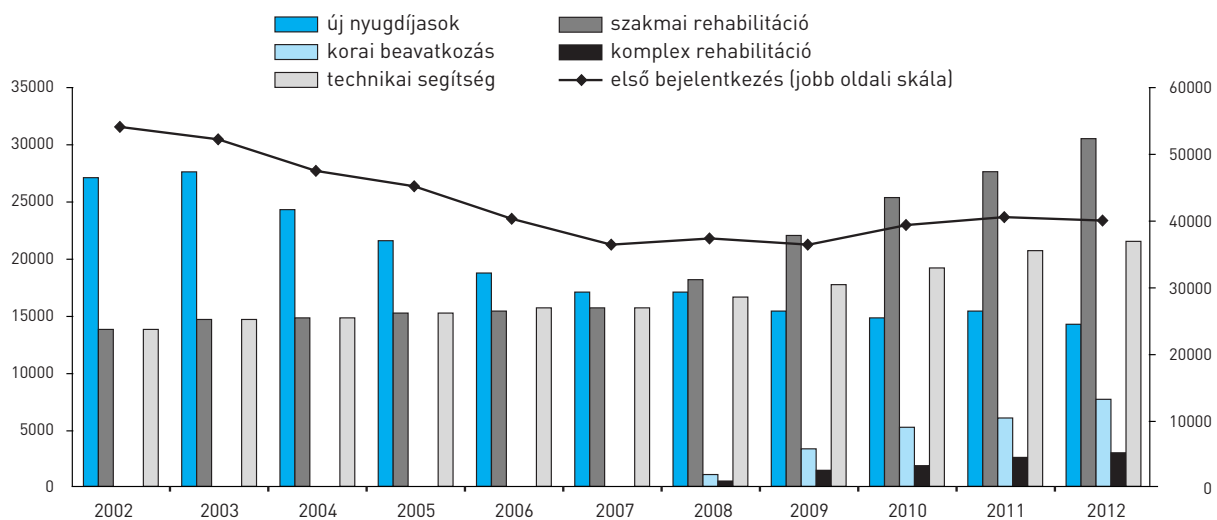
d., A megváltozott munkaképességűek ellátásai

Svájcban a **rokkantsági biztosítást** a Szövetségi Társadalom Biztosítási Iroda felügyel. A regionális irodák felelőssége a rokkantsági fok meghatározása, a rehabilitációra és / vagy a juttatásra való jogosultság, illetve az ellátás mértékének a megállapítása, az időszaki felülvizsgálat és a rehabilitáció módjának a kiválasztása.

A megváltozott munkaképességű ellátásra azok jogosultak, akik nem rehabilitálhatók és a munkaképességük csökkenése eléri a 40%-ot. A teljes ellátás azoknak jár, ahol a munkaképesség-csökkenés legalább 70%-os, az ennél kisebb szint alatt az ellátás összege fokozatosan csökken. Az ellátás alsó és felső korláttal rendelkezik és függ a korábbi munkajövedelem nagyságától is. A rehabilitáció terén **az idősebb kor jelentőségét** kiemeli, hogy a svájci

Az alábbi ábra jól mutatja a szakmai rehabilitációs intézkedések kibővítésének pozitív hatását az új nyugdíjazások számának csökkenésére.

9. ábra - Új rokkantsági nyugdíj- és átképzési intézkedések hatása Svájcban, 2002–2012, fő



Rokkantsági biztosítás, tények és számok, 2012



statisztikák szerint **a rehabilitáció a 45–65 éves korosztályban a legsikeresebb** a megváltozott munkaképességűek között.

A megváltozott munkaképességűekkel való foglalkozás kiemelt feladatai: **a munkaképesség-csökkenés korai felismerése**, az aktív eszközök alkalmazásának bővítése, az igénybevételére irányuló ösztönzés elősegítése és a mentális okokból csökkent munkaképességűek rehabilitálásának, visszailleszkedésének előtérbe állítása. A korai probléma felismerés fontosságára az hívta fel a figyelmet, hogy az új rokkantságinyugdíj-ellátásban részesülők átlagosan **már két éve nem álltak alkalmazásban, hanem munkanélküli ellátásból, vagy szociális segélyekből éltek**. A korai problémafelismerés kiemelkedő eszközévé **az önkéntes bejelentési rendszer** infrastruktúrájának kiépítése és használatának propagálása. A bejelentést akkor ajánlja a hatóság **az érintett személy, a család, a munkáltató, az orvos, vagy a társadalombiztosítási szervezet** számára, **ha az adott személy egészségi okokból történő hiányzása, vagy gondozása egy adott évben eléri a 30 napot**.

A korai figyelmeztető rendszer 2008-as bevezetése jelentősen hozzájárult a rehabilitációs rendszer teljesítményének javulásához. Az intézkedés bevezetése óta a munkaviszonyban állókat érintő bejelentések száma 8%-kal, 60%-ról 68%-ra nőtt. Kedvezőtlen ugyanakkor az a tapasztalat, hogy **a bejelentések mindössze 25%-át teljesítik a munkáltatók**.

2012-ben a rehabilitációs/integrációs programokban 19% volt az 50 év felettek részvétele, miközben az összes ellátott 56%-a tartozott ebbe a korcsoportba. A rehabilitációs törekvéseknél az idősebb kor gátló tényező, mert kevesebb aktív idő marad hátra a befektetett ráfordítások megtérülésre.

A törvény **a kantonok rokkant biztosítási irodáinak munkaközvetítési szerepet is ad** és személyzetet biztosít erre a funkcióra. A rokkantak álláskeresésének megkönnyítésére így **külön munkaközvetítő szervezetek működnek**, amelyek tanácsadást és rehabilitációs szolgáltatásokat egyaránt nyújtanak a megváltozott munkaképességű, de rehabilitálható munkavállalók számára. A rehabilitáció sikere szempontjából fontos az állami munkaerőpiaci intézményrendszer szoros és folyamatos együttműködése a rehabilitációs irodákkal, a társadalombiztosítási ügynökséggel, az önkormányzatok szociális ellátá-

sokat megállapító osztályaival. Az együttműködés révén olyan intézményközi ismeret halmozódik fel az egyes szervezeteknél, amellyel **megelőzhető az ügyfelek ide-oda küldözgetése az egyes állami hatóságok között**.

Balesetbiztosítás

A balesetbiztosítási intézményt felügyelő testületet a szociális partnerek irányítják. Ez a biztosító (SUVA) biztosítja a teljes svájci népesség felét a foglalkozási balesetek és betegségek ellen.

A SUVA a biztosítási díjakat (a prémiumokat és a bónuszokat) nem a kor, hanem a megbetegedési és baleseti kockázat alapján állapítja meg. Ehhez kapcsolódnak a prémiumok is. A biztosító fő célja a megelőzés, különös tekintettel a hiányzások miatti munkaidő-kiesés mérséklése érdekében.

A betegség- és baleset-megelőzés érdekében a biztosító felvilágosító kampányokat folytat, képzéseket szervez és finanszíroz, és **ellenőrzéseket végez**. A munkahelyeken a veszélyek felismerésére törekszik, ellenőrzi az ezek kiküszöbölését szolgáló intézkedéseket és utóellenőrzéseket is végez. Irányelveket dolgoz ki a vállalati egészségmegőrzés elősegítésére. A biztosító is foglalkozik rehabilitációval, ilyen célú képzések, átképzések finanszírozásával. A foglalkozási megbetegedésben szenvedők és a balesetet szenvedett biztosítottak munkába való visszavezetését szolgáló intézkedéseket gyakran az állami rehabilitációs intézménnyel szoros együttműködésben végzi. A biztosító olyan munkavállalókat alkalmaz, akik megbetegedtek, balesetet szenvedtek, emiatt esetleg munkanélkülivé válnak, de nem jogosultak a rokkantsági ellátásra. A visszailleszkedési program során a biztosított 3–12 hónapos munkát kaphat egy vállalatnál vagy munkahelyi képzésben részesül 6–24 hónapon át. A foglalkoztatónak a biztosító megtéríti a munkavállalóra jutó munkabért és a képzési költséget. **A sikeres munkába állás esetén a biztosító prémiumot is fizet a munkáltatónak.** A visszailleszkedésre (rehabilitációra, átképzésre) vállalkozó munkáltatókat a biztosító kutatja fel.

A Munkaügyi Felügyelet szerepe

Az utóbbi években a felügyelet munkájában növekvő szerepet kap **a foglalkozási megbetegedési kockázatok ellenőrzése, ezen belül kiemelten az idő-**



sődéssel együtt járó megbetegedési kockázatoké.

A mozgásszervi megbetegedések előfordulása és a lelki, szociális kockázatok megjelenése a leggyakoribb problémák, amelyek a megváltozott munkaképességnél, illetve a korengedményes nyugdíjba vonulásnál kiemelkedő szerepet kapnak. A mozgásszervi megbetegedések különösen gyakoriak a vendéglátásban, a szállodaiiparban, a kórházi szektorban és az élelmiszeriparban. A pszicho-szociális eredetű megbetegedések valamennyi gazdasági ágazatban előtérbe kerültek.

Az ellenőrző munka hatékonyságának fokozása érdekében **a munkaügyi felügyelőket kiképezték a mozgásszervi megbetegedések tüneteinek a felismerésére.** Különösen hatékonyak bizonyult a tünet-felismerési ellenőrző lista átadása és használatának elsajátítása. Újabban még egy megbetegedési fajta került az ellenőri figyelem előterébe: **a pszichoszociális megbetegedések** felismerése. Erre is útmutatót dolgoztak ki és bocsátottak az ellenőrök rendelkezésére.

e., Az idősebb nők munkába állásának támogatása

A cél fontosságát a részmunkaidős foglalkoztatás magas aránya indokolja a nők között. A nők munkaidejének meghosszabbítása a rugalmas foglalkoztatási formák bővítését igényli (rugalmas munkaidőbeosztás, munkakör-megosztás, távmunka). Ugyancsak szükséges az idős szülők gondozásának szervezett formáit megteremteni, mert egyre nő az idős szülőkkel rendelkező, de még gazdaságilag aktív népesség, ezen belül a nők számaránya.

f., Az idősebb munkavállalók foglalkoztathatóságának mértékét segítő kormányzati szintű intézkedések

Svájcban az idősek foglalkoztatásának elősegítésére **kormánybizottság alakult** azzal a feladattal, hogy sokoldalú, tartósan érvényesülő intézkedéseket dolgozzon ki a cél eléréséhez. Ennek során mind a társadalombiztosítási rendszerben, mind a foglalkozás-egészségügy és a munkavédelem területén, mind a munkaerő-piaci intézményrendszer működésében módosításokat hajtottak végre:

- Kismértékben átalakították a rokkantnyugdíjazási és az öregségi nyugdíjrendszert, csökkentve a nyugdíjba vonulás vonzerejét.

- Módosították a munkaerőpiaci szolgáltatásokat azzal a céllal, hogy jobban igazodjanak a munkát keresők között egyre nagyobb számban megjelenő időskorúval.
- Általában is javították az időskorúak számára a munkaerőpiaci feltételeket.
- Időről időre felvilágosító kampányokat folytatnak a közmédiában a társadalmi közfelfogás alakítása érdekében.

A felsorolt beavatkozások legtöbbje törvénymódosításokkal is együtt járt. Különösen sikereseknek tekinthetők a nyugdíjba vonulás vonzerejét csökkentő beavatkozások és a munkaerőpiaci szolgáltatások javítása az időskorúak állásba kerülésének támogatása érdekében. A legkevésbé az üzleti szférában sikerült előrelépni az idősek foglalkoztatási feltételeinek javításában. A legfőbb tanulság azonban az, hogy **az időskori aktivitás fokozását nemcsak jogszabályi kényszerrel igyekeztek előidézni, hanem a foglalkoztathatóság feltételeit is aktív módon próbálták megalapozni.** A pénzügyi és jogi kényszereszközök alkalmazása tehát együtt járt **a támogatási és az aktív munkaerő piaci eszközök alkalmazásának bővítésével, hatékonyságának javításával.**

4. A hazai munkáltatók foglalkoztatási gyakorlata

A munkáltatók foglalkoztatási gyakorlatának vizsgálata során, hogy teljes körű képet kaphassunk és objektívek legyünk, egy több vállalatot érintő, nagy mintás kérdőíves felmérés elvégzése mellett döntöttünk. A kérdőívet egy 15 fős fókuszcsoportos interjú eredményei alapján állítottuk össze. A vizsgálatban végül 175 vállalat vett részt, melyből 69 svájci kötődésű és 106 egyéb vagy hazai tulajdonú. A felmérés során a fő fókuszt természetesen az 50 év felettihez való hozzáálláson volt a hangsúly. Keresztek azokat a változókat, melyekben megtalálhatjuk a válaszokat arra a kérdésre, hogy miként növelhető a korosztály foglalkoztatottsága.

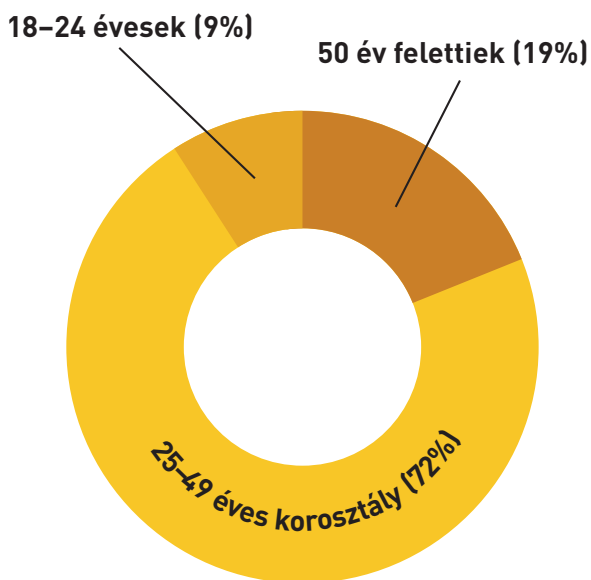
Biztos, hogy ez a legnagyobb probléma?

A kutatás során azt tapasztaltuk, hogy nagyon kevés esetben vannak hátrányban az 50 év feletiek. Sem koruk, sem tudásuk vagy tapasztalatuk miatt nem különböztetik meg a többi korosztálytól. Ezzel szemben – bár nem kifejezetten ezt vizsgáltuk – azt

tapasztaltuk, hogy a fiatalokat viszont nem szívesen foglalkoztatják. Ennek oka az előzetes interjúk alapján, hogy nem értik meg egymást a korosztályok és a munkáltatók. A hozzáállásbeli és kommunikációs különbségek miatt inkább a könnyebb ellenállás felé hajlanak és idősebb kollégát vesznek fel.

Ezt bizonyítják a begyűjtött adataink is. A korcsoportok foglalkoztatási adatait összevetve a teljes népességben betöltött arányokkal, azt látjuk, hogy míg az idősebbeket magasabb arányban foglalkoztatják, mint ahány százalékát kiteszik a népességnek, úgy a fiataloknál jelentős eltérés tapasztalható. Ebben természetesen a tanulmányok elhúzódnása mellett még sok más tényező is szerepet játszik, ezért ezt egy külön kutatásban fogjuk vizsgálni.

A foglalkoztatottak száma és az 50 év felettek aránya a mintánkban gyenge (-0.23) negatív korrelációt mutatott, ami azt jelenti, hogy a nagyfoglalkoztatóknál kisebb az 50 év felettek aránya. Ők inkább fiatalokkal dolgoznak szívesebben, míg a kisebbek inkább tapasztaltabbakkal.



Hátrányban a vállalatok számára előnyös konstrukciók

Ma Magyarországon általános az atipikus foglalkoztatási formák elutasítása vagy hátrányban való részesítése. Az időskorúak tekintetében elenyésző arányban alkalmaznak a vállalkozások a rendes munkaidőtől eltérő, egyéb konstrukciót, pedig jelentős megtakarításra tehetnének szert és könnyebben tarthatnák meg idősebb munkavállalóikat. A nyugdíj

mellett foglalkoztatottak száma nem éri el az 1%-ot, noha a vállalkozások 5%-a szeretné a 3 éven belül nyugdíjba vonuló kollégáit tovább alkalmazni.

A fiatalok tekintetében a tanulószerveződéses dolgozók száma mindössze 0,6%, holott rengeteg HR- és cégvezető számolt be a szakképzett munkaerő hiányáról. A tanulószerveződés mellett rendelkezésre áll a diákmunka intézménye is, vagyis az iskolaszervezeten keresztül történő foglalkoztatás. E tekintetben jobban állnak a vállalatok: több mint 1%-át a foglalkoztatottaknak diákok teszik ki. Itt azonban torzító tényező lehet, hogy a megkérdezett vállalatok 37%-a a Viapan Group partnere diákmunkában, így a végső arány valószínűleg 1,3%-nál kisebb.

Részmunkaidőben foglalkoztatottak száma (2,4%)

Megváltozott munkaképességűek száma (0,7%)

Nyugdíj mellett foglalkoztatottak száma (0,67%)

Táv munkában foglalkoztatottak száma (0,1%)

Tanulószerveződéses dolgozók létszáma (0,6%)

Diákmunkások száma (1,3%)

Jól látszik, hogy a megkérdezett vállalkozások közel fele él a diákmunka adta lehetőségekkel. Az adatokból kiderül, hogy utóbbiaknál majdnem kétszerese a fiatalok (18-24 évesek) foglalkoztatási aránya. Azoknál a vállalkozásoknál, ahol nem alkalmaznak diákmunkát átlagosan 6% a fiatalok aránya, míg ahol előszeretettel élnek ezzel a lehetőséggel, ott jóval fiatalabb a szervezet, 11% ez az arány.

Az idősebbek és nyugdíjasok foglalkoztatására alkalmas költséghatékony formák nagy hátrányban vannak. Táv munkát vagy otthoni munkát a vállalkozások mindössze 9%-a alkalmaz, pedig 88%-uk nem ítélné kevésbé hatékonynak ha bizonyos munkakörökben munkavállalóik otthonról is dolgozhatnának. A cég és HR vezetők leginkább (46%-ban) arra panaszkodtak, hogy alkalmazottaik nehezen tanulják be a legegyszerűbb folyamatokat is.

A job-share intézményével mindössze a megkérdezettek 3%-a ismerkedett meg eddig. A kutatásban résztvevők 30%-a teljesen elképzelhetetlennek tartja, hogy bármilyen pozíciót is két részmunkaidős személy lásson el.

Jellemzően a kisvállalkozások (10 fő alatt) nem alkalmazzák egyik atipikus foglalkoztatási formát sem. Ennek oka, hogy működésük során nincs rá szükségük.

Továbbra is számítanak az idősebbekre

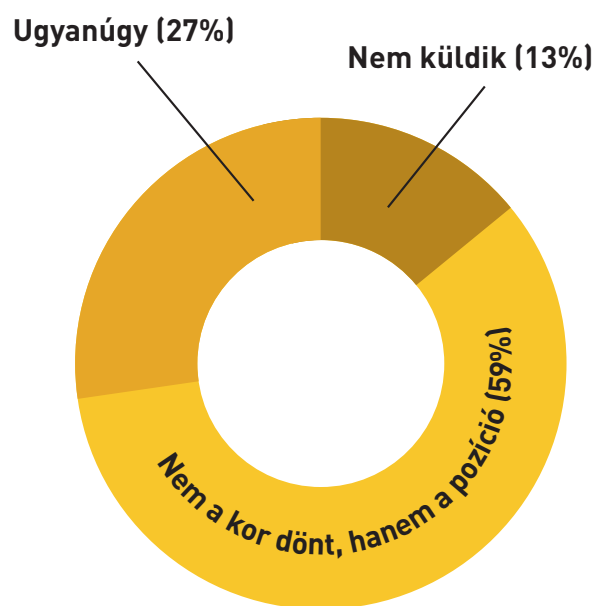


A vállalatoknak fontos a kollégáik folyamatos képzése: a megkérdezettek mindössze 12%-ánál nincsen képzés egyáltalán, 59% pedig kizárólag saját forrásból finanszírozza. A pályázatok (14%) és a szakképzési hozzájárulás terhére való elszámolás (12%) lehetőségével viszont csak kevesen élnek, legtöbbjüknek nincsen információja arról, hogy milyen lehetőségeik vannak. 3%-a a megkérdezetteknek magyar állami vagy külföldi anyavállalati finanszírozásban valósítja meg tréningjeit, oktatásait.

A válaszadók elmondásai szerint nem számít, hogy valaki hány éves, ugyanúgy küldik képzésre, mint bárkit vagy nem a kor dönt, hanem a pozíció. 13%

válaszolta, hogy valamilyen okból kifolyólag már nem küldi képzésre az 50 év feletti munkavállalóit (ebből 12%-ban az az ok, hogy nincsen se tréning, se képzés a cégnél).

A képzéshez kapcsolódóan érdekesség, hogy az ICT és egyéb technológiai szektorban tevékenykedő vállalatoknál közel 0 az 50 év feletti aránya. Azt tapasztaltuk, hogy annyira gyorsan változnak mostanság ezek a szakmák, hogy az idősebbek nem tudnak lépést tartani, nehezen sajátítják el azt az új tudást, ami az ő képzésükkor még nem volt elérhető vagy nem volt releváns.



A kor egyformán lehet előny is és hátrány is

Míg sok vállalat nem szívesen dolgozik fiatalokkal, úgy az 50 év feletti esetében ez nincsen szignifikánsan jelen. Bizonyos faktorok azonban befolyásolják a döntést. A fizikai állapot, a mentális kondíció és a foglalkoztatási költségek általában az idősebb munkavállalók hátrányára vannak a munkáltatók szemében. A többihez képest különösen hátrányosnak ítélték meg a rugalmasságot a foglalkoztatók. A tapasztalat, lojalitás, tudásmegosztás, problémamegoldó készség, vezetői készségek, motiváció és teljesítmény viszont mind pozitív irányba billenti a mérleget.

Ami máshol működik az nekünk is jó?

Nyugat-Európa bizonyos országaiban – különösen Svájcban – egyre jobban működő modell a fokozatos

nyugdíjba vonulás intézménye. Ez azt jelenti, hogy bizonyos kor felett a munkavállaló fokozatosan egyre kevesebbet dolgozik és ez idő alatt a jövedelmét a nyugdíja és a munkabére megfelelő arányban együttesen teszi ki. A nyugdíjkorhatár elérésekor pedig teljesen nyugdíjba vonul az illető. Ez a modell a megkérdezettek 73%-ának szimpatikus volt.

Itt bevetettünk egy trükköt, hogy validáljuk, valóban nekünk is ez-e a követendő példa.

Mivel kérdezőbiztosos felmérést végeztünk, lehetőségünk volt azonnali visszacsatolásokra. A válaszadás után kollégáink elmagyarázták egy kisebb, 30 fős kontrollpanelnek, hogy pontosan mit jelent a fogalom, majd ismételten feltették a kérdést. (A konstrukció egyébként bizonyos anyagi hozzájárulást feltételez mind a munkáltató, mind a munkavállaló részéről.) Az ismételt kérdésfeltevés után mindössze 20% tartott ki eredeti álláspontja mellett, 80% pedig átpártolt azokhoz, akik nem tartják jó ötletnek



**0% tudja, hogy mi is az pontosan*

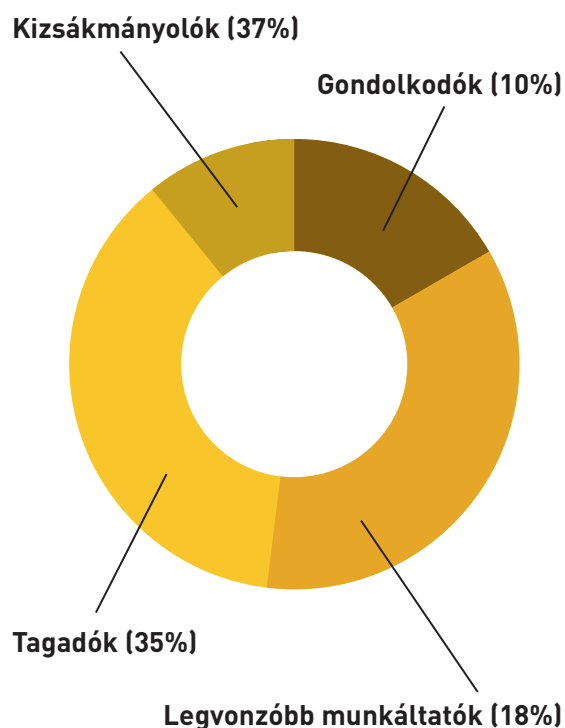
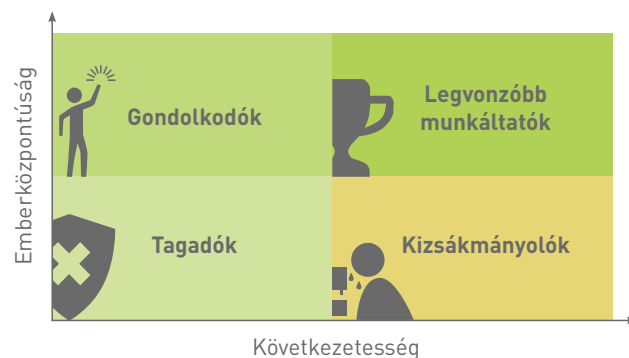
A HR fejlettsége a hazai vállalatokban

A felmérés során kidolgoztunk egy klasszifikációt, amelyen keresztül mérni lehet, hogy milyen fejlettségi szinten van a HR egy szervezetben belül. A módszerhez alapul vettük a CRANET által használt mutatókat egy részét és kiegészítettük azokkal, amelyek saját tapasztalataink alapján tükrözik azt, hogy mennyire játszik fontos szerepet egy vállalat életé-

ben a HR. Ezen módszertan bizonyos elemeit áttemeltük jelenlegi felmérésünkbe is, hogy képet kaphassunk arról, hogy a megkérdezett vállalkozások mennyire emberközpontúak.

Annyi megjegyzéssel élünk, hogy jelen esetben egy kitöltő személy véleménye jelenik meg.

Ha két dimenzióban helyezük el a vállalatokat és aszerint értékeljük őket, hogy mennyire emberközpontúak és mennyire következetesen figyelik/mérik a teljesítményt és a „megtérülést”, akkor az alábbi négy típust különíthetjük el. Jó hír: a kizsákmányolók, bár 37%-ban szerepeltek a mintában, többségük azonban nagyon közel van, hogy átlépjen a vonzó kategóriába. Csak egy kicsivel kellene jobban odafigyelni az emberekre.



Van-e eltérés a svájci és a hazai tulajdonú vállalatok gyakorlata között?

A felmérés eredményeiben kutatva több változót is megvizsgáltunk, hogy korrelál-e a tulajdonosi szerkezettel vagy a svájci érdekeltséggel. Az elemzések azt mutatják, hogy nincs összefüggés a vállalatok érdekeltsége vagy tulajdonlása és az időskorúakhoz való hozzáállása között.

Konklúzió és a munkáltatói oldal javaslatai

Az időskorúak foglalkoztatásának felmérésekor a legszembetűnőbb az volt, hogy bár minden munkáltató ismeri a különbségeket a fiatalabb és az idősebb korosztály között, azonban nem kezeli ennek megfelelően eltérően a korcsoportokat. Ha azt szeretnénk elérni, hogy növekedjen Magyarországon az 50 éven felüliek foglalkoztatottsága, akkor meg kell változtatnunk ezt a munkaadói szemléletmódot. Az igazi sikerhez emellett szükség van a másik két szociális partner, a munkavállalók és a kormányzat szemléletváltására is.

A jelenlegi gyakorlat az, hogy mindenki arra koncentrál, hogyan lehet leküzdeni vagy ellensúlyozni az időszódó korosztály hátrányait a munka világában, úgy mint:

- Fizikai és mentális állapot
- Alkalmazkodóképesség
- Hosszabb tanulási idő
- Rugalmatlanság
- Elavult tudás
- Félelem az újtól
- stb.

Ezzel szemben kevés figyelmet fordítunk ezen korosztály előnyeire.

- Megbízhatóság
- Lojalitás
- Tapasztalat
- Megfontoltság
- Kitartás
- stb.

A hátrányokat társadalmi összefogással, évtizedeken, korosztályokon átívelő programokkal, jelentős anyagi befektetéssel lehet tompítani. Az előnyök viszont már most, lokálisan, kisebb befektetéssel ki-

használhatóak, csak szemléletváltás kell hozzá. Példának okáért számos munkáltató panaszkodik, jellemzően a gépiparban, hogy egy-két évig is eltart, mire a fiatal, pályakezdőket betanítják, majd mire értékes munkavállalókká válnak, elhagyják őket. Teszik ezt a magasabb fizetésért, a jobban csengő, ismertebb márkát képviselő munkahelyért, vagy kalandvágyból, akár külföldre távozva. Ezen cégek évről évre komoly pénzt fordítanak a betanításra, és a fiatalok megtartására.

Ha sikerülne szemléletet váltani, és például az idősebb korosztály fémforgácsolóinak átképzésére fordítanak az energiát, akkor lojális, megbízható és hosszabb távon megtartható szakembereket kaphatnának. Kétségtelen, hogy az átképzés a fent taglalt hátrányok miatt nehezebb, és szintén más szemléletű oktatást kíván meg, mint a fiataloknál.

A képzések tekintetében is szükség van a szemléletváltásra. A magyar munkáltatói gyakorlatban nem tesznek különbséget kor szerint a belső szakmai képzések, továbbképzések megvalósításánál. Ezt állítják a munkáltatók. Azonban maga a képzés mikéntje vagy tematikája általában a fiatalabb korosztályra szabott. Gondoljunk csak az e-learning képzésekre, vagy azokra a csapatépítő tréningekre, amelyek komoly fizikai igénybevétellel járnak (pl. paintball, túrák, akadály- vagy sport versenyek, stb). Mert azt szoktuk meg, hogy a fiatalabbakat kell fejleszteni, és ezért nincsenek olyan programok, amelyek kifejezetten az idősebb korosztály továbbképzését segítik. Igaz ugyan, hogy indirekt módon, de mégis ki vannak rekesztve a képzésekből.

Az idősebb korosztály számára is fontos a törődés, hogy a számukra megfelelő módon kezeljük, és képezzük őket. E-learning helyett egy türelmes tanárral, outdoortréning helyett a teamcoaching eszközével.

Több olyan szakma vagy munkaterület van, ahol a munkáltatók arra panaszkodnak, hogy nincs utánpótlás. A régi szakik kiöregednek, a fiatalok számára már nem vonzó az adott szakma, esetleg már ilyen jellegű képzés sincs az iskolarendszerben. Kis szemléletváltással és jó képzési gyakorlattal biztosíthatnánk az utánpótlást az idősebb korosztályból is, akik még fogékonyak a régi mesterségek iránt.



A munkáltatókra, a vállalkozásokra alapvetően az a jellemző, hogy gazdasági érdekek mentén működnek. Akkor lehet változást elérni, akár a szemléletváltásban, akár az időkorúak foglalkoztatásának gyakorlatában, ha ehhez a munkáltatónak is anyagi érdeke fűződik. Fel kell ismerniük a vállalkozásoknak, hogy a társadalom előregedésével nemcsak a munkavállalói korösszetétel változik, hanem a fogyasztók, a vásárlók is egyre nagyobb arányban kerülnek ki az idősebb korosztályból. Ezek a vevők pedig szívesen veszik, ha boltban hozzájuk korban közelebb álló szolgálja ki őket, vagy ha a szolgáltatók ügyfélszolgálatán számukra is érthetően szólnak hozzájuk. Ez a munkáltatóknak üzleti lehetőség, az idősebb korosztálynak pedig munkalehetőség.

Ennek a projektnek és az ilyen kutatásoknak a fő célja pedig az kell hogy legyen, hogy felhívja a figyelmet a változás szükségességére és az abban rejlő lehetőségekre.

5. A svájci idősfoglalkoztatási gyakorlat adaptálható elemei

Ha tovább élünk, tovább is kell dolgoznunk. Svájcban ez már gyakorlat, amelyet egy széles körű demokratikus társadalmi vita előzött meg, amelynek célja az volt, hogy az előrelátható társadalmi öregedés mellett hogyan lehet fenntartani a gazdaság fejlődését, bővülését. A két lehetőség a külső forrásból való munkaerőpótlás vagy a saját népesség tartalékainak (nőknek és időseknek) fokozott felhasználása volt. Az ország demokratikus viták sorozatában úgy döntött, hogy egyensúlyt kíván fenntartani a két lehetőség között. A vita során kialakításra kerültek azok az eszközök is, amelyek alkalmasak az idősödő munkavállalók továbbdolgozását ösztönözni. Ma Svájcban az idősek foglalkoztatási rátája magas és a jövőben tovább fog emelkedni. Mindezt egy sokféle, színes intézményrendszer révén érik el, amelyben sokkal több az ösztönző, mint a kényszerítő elem. **Ebből a gyakorlatból több ponton meríthetünk.**

a., A vita demokratikus módszertanának az átvétele

Svájcban, szembenézve a demográfiai öregedéssel, már hosszú ideje összetársadalmi vita folyik arról, hogy hogyan lehet megoldani a kérdést. A **társadalom öregedésével** összhangban számos jóléti intézményrendszert át kell alakítani azért, hogy fenntarthatók

legyenek a jövőben is. A vitában minden érintett elmondhatta véleményét, álláspontját. Egy ilyen kiérlelt vita időigényes, de nemcsak azt eredményezi, hogy jobbak, sokoldalúbbak lesznek a döntések, hanem azt is, hogy a végrehajtásuk társadalmi támogatottsága nő, hiszen minden érintettnek volt alkalma megismerni a többiek álláspontját, törekvéseit.

A vita során feltették azokat a kérdéseket, amelyek mai ismereteink szerint akadályozzák az idős foglalkoztatást. Mint például:

- Hogyan lehet ellátni korszerű ismeretekkel az idősebb munkavállalókat?
- Hogyan lehet megőrizni vagy visszaállítani az idősebb munkavállalók egészségét?
- Hogyan tudja a társadalom leküzdeni az idősekkel kapcsolatos előítéleteket?
- Hogyan tudják a munkaerőpiac intézményei ösztönözni az idős munkavállalók foglalkoztatását?

Hosszú idő óta széleskörű társadalmi párbeszéd folyik a nyugdíjrendszer átalakításáról is a következő kérdésfelvetések mentén.

- Magasabb legyen-e a nyugdíj-járulék?
- Mekkora legyen a jogosultsághoz szükséges munkában eltöltött idő?
- Hogyan változzon az öregségi nyugdíj összege?

A magyar civilszervezetek hálózata nem elég sűrű, és kicsi a civilek érdekkifejező és érdekérvényesítő képessége is. A társadalmi párbeszéd fórumainak fenntartása többek között a demográfiai öregedés és a jóléti rendszerek fenntarthatósága kérdéseiről fejleszthetné a demokratikus vita gyakorlatát és erőt adna a civil szervezetek fejlődésének.

b A munkahelyek állam általi közvetlen és közvetett létrehozása

A nehezen foglalkoztatható, tartós munkanélküliek számára Svájcban is van államilag szervezett és fizetett közmunka, amelyet **időszakos foglalkoztatási**



programnak neveznek. Céljuk a tartósan munkanélküliek gyors integrálása a munkaerőpiacra. Ilyen munkahelyek leginkább a közalkalmazotti területen és a jóléti szolgáltatások területén (gyermekfelügyelet, ápolási feladatok), a környezetvédelem és a szelektív hulladékgyűjtés területein vannak. Ezeket az állami vagy privát alapítványok és az úgynevezett NGO-k (nem kormányzati szektor) ajánlja fel az Állami Munkaügyi Hivatal (SECO) irányításával. Felhívták a figyelmet ezzel kapcsolatban azonban arra, hogy a közmunka nem teremthet versenyhelyzetet a magánszektor és a versenypiac számára. Ennek a követelménynek a megvalósulását egy háromoldalú bizottság ellenőrzi. Bizonyos programok működnek a versenyhelyzetben lévő vállalatoknál is. Ezeknek a programoknak a célja a szakismeret felfrissítése és a napi munkarutin visszahozatala a régóta munkanélküliek számára. A programok általában egytől hat hónapig tartanak és a résztvevők bért kapnak érte. Ha valaki ajánlkozik időszakos foglalkoztatási programra és nem tudnak neki helyet biztosítani, akkor már ez is meghosszabbítja a jogát a munkanélküli segélyre. Éves átlagban kb. 8 000 ember vesz részt ilyen programokban.

c., A munkaadók aktivitását illetően a svájci tanulmányúton az alábbi megoldásokkal találkoztunk:

- **Rugalmas munkahely, rugalmas munkaidő kialakítása.** Ennek a lényege az, hogy a munkaszervezetnek is alkalmazkodnia kell az idősebbek megváltozott fizikai és egyéb adottságaihoz. Az idősebb munkavállalók, főként, ha célszerű a munkában tartásuk, nem minden munkahelyen képesek változatlan körülmények között a munkavégzésre. Az emberek fizikai adottságai romlanak, főként a nehéz fizikai munkát igénylő munkahelyeken, akkor is, ha a szakmai tapasztalatuk megvan. A munkafeladat, a munkahely átalakításával és a munkaidő rövidítésével vagy rugalmassá tételével el lehet érni, hogy ne legyen számukra teher a továbbdolgozás. A svájci modellben követendő példa, hogy a munkahelyeket átalakítják az idősebb dolgozók megváltozott igényeihez. Ez magában foglalhatja az idősek számára kialakított könnyített munkahelyeket, a rövidített, vagy a rugalmas munkaidő beosztást.
- **Az idősek foglalkoztatására egyre több vállalat külön kormenedzsmenttervet készít.** Ez a terv készítés a jó gyakorlati megoldások elterjesztését szolgálja és azt, hogy ezek máshol is alkalmazha-

tók legyenek. A terv ugyanakkor segíti a cégeknél a hosszú távú humán erőforrás-tervezését is. A gyakorlat azt mutatja Svájcban is és Magyarországon is, hogy a vállalatok ritkán számolnak azzal, hogy milyen ütemben mennek nyugdíjba a dolgozók és hogyan kell majd pótolni őket.

d., A Munkaügyi Felügyeletnek szerepének megerősítése a munkahelyi egészség védelem érdekében.

Svájc 100 ország közül az Age Watch 2013 Index rangsorban (United Nations Population Fund and Help Age International) az idősek egészségi állapota vonatkozásában az első helyen áll, míg Magyarország az 57. helyet foglalja el. A teljes index értéke 100, ebből Svájc 87,9-et ért el, Magyarország pedig 54,7-et. Nem véletlen tehát, hogy magyar vonatkozásban az idősek foglalkoztatásának egyik fő akadályként az egészségi állapotot nevezzük meg ebben az összehasonlító tanulmányban is. Az egészség alapvető feltétele annak, hogy valaki hajlandó legyen és képes legyen tovább dolgozni idős korban.

e., A svájci munkaerőpiaci intézményrendszer

egész országra kiterjedő hierarchikusan tagolt intézményrendszere mozgatja a teljes aktív munkaerő piaci eszközrendszert, tartja a kapcsolatot az állás-keresőkkel és a vállalatokkal. Feladatai teljesítését saját belső érték- és érdekrendszer is alakítja. **A tevékenység hatékonyságát Svájcban a szervezetek elé kitűzött célok és az azokhoz kapcsolódó jutalmak és büntetések alakítják.** Ennek fontosságát Svájcban felismerték. A munkaügyi irodák értékelése évenként megtörténik és ezt az értékelést nyilvánosságra is hozzák. Az értékelés fő célja a munkanélküliek gyors és megfelelő elhelyezése. A magyar munkaügyi intézményrendszerben is az eddiginél jobban érvényre kellene juttatni az érdekelt-ségi elemeket, a tevékenység hatékonyságának mérésével, a munkaügyi szervezetek egymás közötti versenyével, munkájuk nyilvánosságának erősítésével. El kellene mozdulni az adminisztratív követelmények teljesítése és a jogszabályok betartása felől az eredményérdekelt munka felé. Svájcban a munkaügyi juttatások az OECD országok között a legmagasabbak között vannak. Védik az állás-keresőket és nem kényszerítik őket a korábbi bérüknél jóval kevesebbet fizető munka elvállalására. Ezért azonban aktív együttműködést várnak el az emberektől az állás-keresésben, a továbbképzésben való részvételben. A feltételeket nem teljesítőket kemény pénzügyi szankciókkal sújtják. A regisztrált állás-keresők (akik



munkanélküli segílyt kapnak), mintegy negyede volt büntetve a 2010-ben a szabályok megszegéséért.

f., A szakszervezetek aktivitása az idősfoglalkoztatás elősegítése érdekében

Miután Svájcban átfogó társadalmi vita folyik már évek óta az idősfoglalkoztatás emelésének problematikájáról, nincs olyan társadalmi, vagy civil szervezet, amelyik ne tulajdonítana fontos szerepet neki. **A szakszervezetek** az eszmecsereben elsősorban az aktív, a segélyezésen túlmutató **munkaerőpiaci politikára, ezen belül a képzésre összpontosítják javaslataikat**, valamint **a nyugdíjrendszerre és a szociális biztonságra** koncentrálnak.

A képzés kapcsán a szakszervezetek javasolják, hogy az oktatási törvény módosításával külön célcsoportként jelöljék meg az idősebb munkavállalókat és foglalják törvénybe a képzésbe történő szélesebb bevonásukat célzó intézkedéseket. Javítsák az idősebb dolgozók **munka melletti és vállalaton belüli** képzésének a feltételeit, különös tekintettel a képzetlen idős munkavállalókra.

Jelenleg ugyanis sem a Szakképzési Törvény, sem a Folyamatos Képzésről szóló törvény – amely most van a parlament előtt – nem tesz róluk említést. Előrehaladást jelent e téren, hogy a Szövetségi Tanács és a Parlament elfogadott egy állásfoglalást az „idős munkavállalókról”. A Szövetségi Tanács kifejtette, hogy milyen oktatás politikát kell folytatni ahhoz, hogy az idős munkavállalók hátrányát a foglalkoztatásban minimalizálni lehessen. Ezt a Travail.Suisse szakszervezeti szövetség üdvözölte és még ebben az évben szándékában áll kidolgozni egy anyagot a javaslataival, amely a Szakképzési Törvény és a Folyamatos képzésről szóló törvény ilyen irányú fejlesztését tartalmazza.

A szakszervezetek véleménye szerint **a vállalati humánpolitikában** nagyobb súllyal kell figyelembe venni az idősek speciális igényeit a munkafeltételek és az egészségügyi kérdések vonatkozásában. A vállalatoknál sajnos még mindig ritka az idősebb korosztályokra figyelő személyzeti munka. Hogy ez a helyzet változzon, a szakszervezeti szövetség szorgalmazza a vállalati jó példák elterjesztését és azt, hogy a korosztályokra és különösen az idősebb korosztályra koncentráló személyzeti munka általános legyen és ne kivételes. Ezért a Travail.Suisse szakszer-

vezeti szövetség elhatározta, hogy **csatlakozik az ezen a kérdésen dolgozó, elsősorban a kérdés iránt fogékony munkáltatókat tömörítő hálózati platformhoz.**

A munkanélküli biztosításnak is figyelemmel kell lenni a munkanélküli idősök nehéz helyzetére. A vizsgálatok azt mutatják, hogy a sikeres álláskeresésben a legfontosabb tényező a kor. Fontosabb, mint a nem vagy a képzettség. Ezért az ő esetükben meg kell hosszabbítani az álláskeresés idejét és az erre az időre adott ellátást.

A nyugdíjat és a korai nyugdíjazást érintő intézkedések terén a szakszervezet szerint nem a nyugdíjkorhatárt kellene emelni, hanem először a meglévő munkavállalási korúak jobb kihasználását, munkavállalási képességét kellene javítani. Ilyen megoldás lehetne például a részmunkaidős foglalkoztatás alkalmazása, a rugalmas, fokozatos nyugdíjba vonulás feltételeinek a további bővítése. A vállalati nyugdíjrendszernél egyetértenek az idősebb korcsoportok által fizetett magasabb járulékok csökkentésével, de arra figyelmeztetnek, hogy **pusztán a járulék csökkentés nem oldja meg az idősebb munkavállalók elhelyezkedési problémáit.**

Az ágazati, vállalati kollektív megállapodások jó eszközök **a korai nyugdíj intézményének kialakításánál** ott, ahol a munka nehéz és ahol a munkások többsége nem tud még a legális nyugdíjkorhatárig sem dolgozni, elsősorban egészségi problémák miatt. Jó példa az ilyen egyezményre az építőiparban kötött megállapodás. Ez 10 000 emberre vonatkozik az ágazatban és 62 év fölött lehetőséget biztosít a korai nyugdíjba vonulásra. A megállapodás alapján ágazati szolidaritási alap jött létre, amely a 62 és 65 év közötti korosztályban finanszírozza a nyugdíjba vonultak nyugdíját. A dolgozók a bérük 0,9%-át fizetik az alapba és ugyanennyit a munkaadók is. Az igénybevétel feltétele az, hogy 10 évig kell az ágazatban dolgozni, amelyből a munkanélküliség és a betegség ideje leszámítódik. A korai nyugdíj összege a háromévi átlagfizetés 80%-a.

g., A társadalmi előítéletek leküzdése

A svájci és a magyar társadalomban is vannak **előítéletek az idősek foglalkoztatásával kapcsolatban.** Gyakori az a vélemény, hogy nem megfelelő a teljesítményük, nem korszerű a tudásuk, elveszik a



munkahelyet a fiatalok előtt. Ezek a hangok felerősödnek akkor, amikor nagy a munkaerőpiacon a túlkínálat és kevés a szabad munkahely. Egy nagyon szemléletes program éppen a tanulmányutunk alatt zajlott a szakszervezeti sajtóban. Közöltek egy képet egy idősebb, jó megjelenésű nőről, azzal a képaláírással, hogy 26 éves (nagy betűvel), majd (kisbetűvel) szakmai gyakorlata van. Mellette egy cikk, amelyben elmondták, az álláskeresése történetét.

Az előítéletek leküzdése érdekében a társadalom önismeretének elmélyítése az egyik lehetőség. Egy másik út lehet az idősek számára a magas presztízsű, önkéntes munkalehetőségek megteremtése és felajánlása. Ez főként az újonnan nyugdíjba vonulók számára jelenti a munkától való fokozatos visszavonulás lehetőségét. Svájcban több helyen találkoztunk az önkéntes munka megjelenésével. Nagyon meggyerő volt a schafhauseni önkéntes munkaügyi közvetítő és tanácsadó szervezet, amely helyi szakszervezeti kezdeményezésre jött létre és amelyet a szakszervezet üzemeltet önkéntes közreműködők részvételével.

h. A civil szféra szerepe az idősfoglalkoztatás elősegítésében

Az idősek társadalma éppoly tagolt, mint a középkorúaké. Akkor, amikor a továbbfoglalkoztatásukról gondolkodunk, ezt figyelembe kell venni. Ahhoz, hogy ösztönözzük őket a társadalom különböző területein aktív szerepvállalásra változatos eszközrendszerrel kell kialakítani, többféle lehetőséget felkínálni és többféle ösztönzési rendszerrel közelíteni hozzájuk. Hogy kit milyen módon lehet elérni és rávenni arra, hogy képzettségének, korábbi munkás életének, jelenlegi családi és egészségi állapotának megfelelően aktivizálódjon, azt leginkább az időseket, vagy az időseket is tömörítő rétegszervezetek és csoportok tudják legjobban. Ezért ennek a feladatnak két főszereplője van: a munkaadó és az időügyi szervezetek. A munkaadókat itt tágan értelmezzük, mert messze nem csak a társadalom piaci szegmensére gondolunk. Munkaadónak nevezzük jelen esetben azokat a civil segítséget elfogadó szervezeteket is, akik többek között ingyenesen vagy névleges juttatásért veszik igénybe idősebb emberek segítségét.

Idetartoznak többek között a múzeumok, a színházak baráti körei, akik heti néhány órában segítenek a látogatók tájékoztatásában, eligazításában. Konferen-

ciákon segítséget vállaló, nyelvet beszélő kisegítők, gyermekek korrepetálását vállaló nyugdíjas pedagógusok, karitatív segítséget végző ételosztóktól, idősgondozóktól a senior tanácsadó testületekig.

Sok ilyen irányú kezdeményezés létezik a magyar társadalomban már ez idáig is, de ennél jóval többre lenne lehetőség és szükség is, mindkét oldalon. Van az idős korosztálynak egy olyan rétege, amelynek főként nem anyagi gondjai vannak, hanem akiknek a rendszeres és hasznos tevékenység és főként annak elismerése hiányzik. A társadalom pedig igen sok területen küzd a forráshiány okán ellátatlansággal, ilyen főként az egészségügy, az oktatás és a kultúra, a környezetvédelem területe. Az nem megoldás, hogy ha nem tudunk fizetni valamiért, akkor nem is csináljuk.

Az önkéntes munka jelentős társadalmi erőforrás, de elterjesztése sok erőfeszítést és odafigyelést kíván. Meg kell teremteni az eddiginél sokkal intenzívebb társadalmi elismertséget, gondoskodni kell arról, hogy ne helyettesítője, hanem kiegészítője legyen a piaci folyamatoknak. Az önkéntes munkát végző és szervező civil szervezetekben van igazán lehetőség arra, hogy a generációk kezét nyújtsanak egymásnak és tapasztalatot cseréljenek.

Svájcban az önkéntes munkának nagy hagyományai vannak. A szakszervezetek kiveszik részüket az önkéntes munka szervezéséből. Két önkéntes munkaszervezetet látogattunk meg a svájci idősfoglalkoztatási program keretében rendezett tanulmányúton. Az egyik a Schafhausen Munkaügyi Tanácsadó Szervezet (VETS), amelyet a helyi szakszervezet hozott létre és működtet.

A másik találkozásunk az önkéntességgel szintén Schafhausenben volt, ahol az egyik városi népkonyhában ebédeltünk. A konyhát civil szervezetek tartják fenn és az itt dolgozók önkéntesek. A konyha természetesen tiszta és kulturált volt, ahol 5 svájci frank ért lehetett háromfogásos, svédasztalos ebédet enni. Nem volt szégyen bemenni, és a fenntartók büszkék voltak az általuk létrehozott hangulatos környezetre és a jó minőségű étrendre.



6. Ajánlások az idősebb korosztály foglalkoztatásának elősegítése érdekében Magyarországon

Az idősök foglalkoztatásához kapcsolódó ajánlásokat a változatos körben és módon lebonyolított tapasztalatcserék nyomán fogalmazzuk meg. Közülük kiemelkedtek a munkáltatók és a munkavállalók képviselőivel folytatott fókuszcsoporthoz megbeszélések, a Svájcban lebonyolított 5 napos tanulmányút, a svájci és magyar szakemberek részvételével lezajlott 2 napos munkamegbeszélés (workshop) és a projekt eredményeiről tartott záró konferencia.

Az ajánlások címzettjei azok a társadalmi partnerek, akik a konzultációk alapján a legtöbbet tehetik az idősök munkaerő piaci esélyeinek javítása, foglalkoztatási arányának növelése érdekében. Nevezetesen:

- a törvényhozás, a kormány és az önkormányzatok
- a munkáltatók és szövetségeik
- a munkavállalók és érdekképviselőik
- a civil szervezetek és a közmédia.

Ajánlások a döntéshozóknak (törvényalkotók, kormány, kormányzati szervek, önkormányzatok)

Az idősödő korosztály foglalkoztatását a hosszabb életkor és a lakosság javuló egészségi állapota indokolja és teszi lehetővé. Az idősödő, de még munkaképes emberek számára is fontos a hasznosság tudata és a jövedelmek kiegészítése. Különösen fontos ez a magyar emberek számára, mivel a 90-es években lezajlott gazdasági átalakulás, illetve a gazdasági válság miatt, valamint a fekete gazdaság elterjedtsége következtében a nyugdíjjogosultság elérése (a 40 éves munkaviszony) sokak számára csak az időskori foglalkoztatással együtt reális. Ugyancsak az előbbi okokkal összefüggésben, illetve a szürke gazdaság kiterjedtsége miatt a magyarok többsége igen alacsony nyugdíjakra számíthat. A jelenlegi átlagos nyugdíjmérték nem éri el a 100 000 Ft-ot.

A magyar kormány felismerve az időskori foglalkoztatás társadalmi fontosságát, többféle módon ösztönzi, illetve készíti a munkavállalókat és a munkaadókat az idősebb munkavállalók foglalkoztatására.

1. A leghatásosabb eszköz, a már megvalósított nyugdíjkorhatár emelés, amely a korábbi 55 év (nők)

és 60 év (férfiak) helyett, egységesen 65 éves korban határozza meg a nyugdíjba vonulási korhatárát. Ez az életkor lépcsőzetesen lép hatályba. Jelenleg még átlagosan 63 éves korban lehet nyugdíjba menni. Ezen intézkedésnek tudható be, hogy a 45–55 év közöttiek foglalkoztatási rátája folyamatosan javult az utóbbi időkben. Az 55 év feletti foglalkoztatási rátája azonban aggasztóan alacsony ma is Magyarországon.

Emellett a nyugdíjtörvény ösztönzi a továbbfoglalkoztatást is, méghozzá progresszív módon: azok számára, akik a nyugdíjkorhatárt elérve tovább dolgoznak és nem kérik a nyugdíj-megállapítást, ösztönző nyugdíjpótlék jár. Ugyanakkor a nyugdíj melletti foglalkoztatás is megengedett a nyugdíjkorhatárt már betöltöttök esetében.

Más a helyzet azoknál, akik a ma hivatalos korhatárnál korábban mentek nyugdíjba: esetükben a nyugdíj melletti foglalkoztatás csak korlátozott jövedelemhatárig lehetséges. Amennyiben az érintett a keretösszeget túllépi, úgy a teljes nyugdíját elveszíti, ami igen jelentős visszatartó erő az úgynevezett szolgálati nyugdíjasok munkába állásánál.

Azon körben, ahol a hatályos nyugdíjkorhatárnál korábban kezdték meg a nyugdíj folyósítását (az új szabályozás szerint a szociális ellátást), **megfontolandó a szabályok olyan átalakítása, mely nagyobb ösztönzést jelent a munkavállalásra. Ilyen lehetne például a jövedelemszerzési korlátozás feloldása, esetleg az eddigi korlát feletti jövedelemrész magasabb adóztatása mellett.**

2. Az idősebb korosztály foglalkoztatása ellen ható kormányzati lépésnek minősíthető ugyanakkor **a közalkalmazottak és a köztisztviselők kötelező nyugdíjazása.** Ez utóbbiak esetében annál inkább megkérdőjelezhető az intézkedés célszerűsége, mivel e körben, és éppen a legmagasabb képzettségű csoportoknál az alkalmazás adminisztratív tiltása, korlátozása igen komoly munkaerőhiányt idézett elő, pl. az egészségügyi ellátásban. Bár nem vitatható a jogalkotói szándék, pl. a fiatalok foglalkoztatásának elősegítése, ezek a lépések az idősök foglalkoztatása ellen hatnak. **Megfontolásra ajánljuk a kormánynak ezen szabályok módosítását.**

3. A magyar munkajogi szabályok szerint **a nyugdíj előtti években nehezített az idősebb munkavállalók elbocsátása,** ezzel is védik az idősödő munka-



vállalókat, felismerve az újra elhelyezkedés nehézségeit. Ez a védő szabály ugyanakkor az újonnan elhelyezkedni szándékozó idősebb munkavállalók elhelyezkedését nehezíti, mivel a munkaadók részben azért tartózkodnak az idősebb munkavállalók alkalmazásától, mert – ha a munkaerő nem válik be – igen nehéz, illetve költséges lesz az elbocsátásuk. Ezért megfontolásra ajánljuk a munkajogi szabályok olyan módosítását, mely a már munkában álló foglalkoztatási védelmét a nyugdíjkorhatárt megelőző években **az adott munkahelyen eltöltött évekhez**, a munkáltatónál eltöltött munkaviszonyhoz kötik. Ezáltal továbbra is védik a már a munkaadónál foglalkoztatottakat, azonban nem teremtenek ellenérdekeltséget azokkal az idősebb munkavállalókkal szemben, akik el szeretnének helyezkedni.

4. Az előző ponthoz hasonló foglalkoztatási ellenérdekeltség keletkezhet a munkaadóknál a közalkalmazotti és a köztisztviselői, illetve az ezekhez kapcsolódó törvényi szabályozás alá tartozó területeken amiatt, hogy az e törvények hatálya alá tartozó munkaterületeken **a szakképzettség, valamint a munkában eltöltött idő függvényében változik a bérezés.** A magasabb szakképzettséghez és a hosszabb munkában töltött időhöz magasabb bérezés kapcsolódik. Ez a szabályozás egy biztos előmeneteli rendszert kínál, és arra ösztönzi az itt dolgozókat, hogy maradjanak a pályán. Ugyanakkor arra ösztönzi az állandó pénzelvonással küzdő költségvetési szervezeteket, hogy **az idősebb munkavállalókat fiatalabbra cseréljék, illetve hogy ne vegyenek fel idősebb, magasabb fizetési kategóriába sorolandó munkavállalókat.**

A munkában töltött évekhez kapcsolódó bértételeknek a módosítása ösztönzőleg hathat arra, hogy a közszféra fogékonyabb legyen az idősebb munkavállalók alkalmazására. Ezért megfontolásra ajánljuk a kormánynek az illetménytáblák ilyen irányú módosítását. Egy ilyen változást az is alátámaszt, hogy bizonyos munkakörben eltöltött idő után már nem nőnek arányosan a munkateljesítések, tehát szakmailag kevésbé is indokolható a szorzókulcsok folyamatos emelése.

5. Az idősebb (55 év feletti) korban munkanélkülivé vált emberek átlagos újra elhelyezkedési ideje jelentősen meghaladja a fiatalabb korosztályokét. E tényre való tekintettel az újraelhelyezkedést támogató állami intézményrendszert lényeges pontokon módosítani, fejleszteni kellene:

- Az idősök jövedelemmel járó álláskeresésre fordítható idejét indokolt meghosszabbítani, a munkanélküli járadék az 55 év felettiiek esetében legyen **minimálisan 6 hónapig fizethető.** Abban az esetben természetesen, ha az érintett munkavállaló nem fogadja el a számára felkínált – képzettségének, szakmájának megfelelő és az ott szokásos bérrel honorált – munkát akkor a járadék folyósítása megszüntethető.
- A munkaügyi irodákban folyamatosan elérhető, **szakosodott ügyintézészt kellene kialakítani az idősök elhelyezkedésének segítésére.** Az állami foglalkoztatási szolgálatok célzott módon támogassák az idős munkavállalók munkába állását: pl. kiemelt közvetítési napok kijelölésével az 50+ osoknak, az ugyancsak az idősebb korosztályhoz tartozó közvetítő munkatárs kijelölésével az idősökkel való foglalkozásra. A munkaügyi kormányzat szervezzen vagy támogasson olyan állásbörzétet, ahol kifejezetten szenior munkatársakat keresnek adott munkakörökbe. Az állami és a piaci állásközvetítő szervezetek közötti szorosabb együttműködés kiépítésével (adatcsere, tapasztalatcsere), javasoljuk az idősök foglalkoztatását nagyobb arányban vállaló munkáltatók adatbázisának létrehozását. Szükségesnek tartjuk továbbá képzési csomag kidolgozását, amely felkészíti az idősebb munkavállalókat az álláskeresés és a munkaerő-kiválasztás korszerű technikáira.
- Az időskorúakat a szakmaváltásnál, illetve az új szakmával történő elhelyezkedésnél gátolja, hogy nincs meg az új szakmához a munka tapasztalata. Ezért **a gyakornoki rendszert és a hozzá kapcsolódó munkáltatói támogatást** (ami a fiataloknál bevezetett új foglalkoztatási forma), az időskori szakmaváltókra is ki kellene terjeszteni.
- **A közszférában és az állami, önkormányzati tulajdonú vállalatoknál a munkáltatók járjanak elől jó példával** az idősebb korú munkavállalók foglalkoztatásában. Törekedjenek arra, hogy az idősebb munkavállalók számaránya ezeken a munkahelyeken érje el legalább e korosztálynak a gazdaságilag aktív népességben belüli számarányát és biztosítsák az ehhez szükséges „idősbarát” munkakörülményeket, munkafeltételeket is.
- Az időskorúak elhelyezkedésének is gátja a megfelelő számú munkahely hiánya, így a munkahely-



teremtés ösztönzése a téren is segítséget nyújt. Az időskorú munkavállalók számára is alkalmas munkahelyek létrehozása, **a tapasztalt munkavállalók vállalkozásindításának kormányzati ösztönzése** szintén több időskorú munkavállalónak jelenthetne mentőövet.

- A kormány feladata az is, hogy ellenőrizze és tiltsa az olyan gyakorlatot, amely az időskorúak diszkriminációjához vezet a foglalkoztatásnál. Bár ma már kifejezetten életkor szerinti kizárás nem szerepel az álláshirdetésekből, de a hirdetések jelentős részében még ma is van utalás az életkorra. Javasoljuk, hogy **az Egyenlő Bánásmód Hatóság fordítson fokozott figyelmet a diszkriminatív hirdetésekre.**
- **A kormány munkaadókkal kötött stratégiai partnerségi megállapodásaiba** kerüljenek beépítésre a hátrányos munkaerő piaci helyzetű munkavállalók (köztük az idős munkavállalók) foglalkoztatásával kapcsolatos vállalások, jelenjen meg erőteljesen az ezzel kapcsolatos társadalmi felelősségvállalás.

6. Legtöbb országban az iskoláztatás ideje nő (13-17 évet fog át) **egyre több tudást halmozunk fel már az iskolai oktatás során, majd a munkahelyi tapasztalatszerzés útján.** Ésszerű volna, ha ezt a felhalmozott tudást – amelyhez igen jelentős anyagi forrásokat használnak fel az országok – jobban hasznosítanánk. Az idősödő emberek kiszorítása a munkaerőpiacról nagy tudásvesztéssel jár, az erőforrások elpocsékolását jelenti, ezért meg kell előzni.

Másfelől az idősebb kori munkavállalásra nem elég az idősebb korban felkészülni. Ha a munkavállaló az élete során nem vett részt a szakmája gyakorlásához szükséges képzésekben, s netán csak-egy-két munkaadónál szerzett munkatapasztalatot joggal hihetik róla, hogy nem ismeri a korszerű technikákat, technológiákat, az újonnan használt anyagokat. Ezért a Kormánynak szorgalmazni és munkaidő kedvezményekkel, pénzügyi kedvezményekkel támogatni kellene, hogy **a szellemi és fizikai foglalkozású szakemberek egyaránt vegyenek részt szaktudásuk szinten tartása érdekében, az adott szakmához tartozó kötelező rendszeres, munka melletti továbbképzésben, hogy megismerjék az új technikákat, technológiákat, anyagokat, munkamódszereket, ügyfélszolgálati módszereket.** Egyes szakmai területeken, pl. az egészségügyben, az ok-

tatásban rendszeresek az ilyen továbbképzési programok, számos szakmában azonban nincs ilyen kényszer, ami az ismeretek elavulása miatt, nehezíti az idősebbek elhelyezkedését. Az időskori foglalkoztatás segíthető olyan, az életpályán átívelő képzési programokkal, melyek építenek a munkatapasztalatokra és figyelembe veszik a tanulás életkori eltéréseit. A lebonyolított tapasztalatcserék minden irányból azt erősítették meg, hogy az idős emberek alkalmazásának igen komoly akadálya az informatikai, illetve az idegen nyelvismeretek hiánya vagy nem megfelelő volta.

7. Az időskori foglalkoztatás kiterjesztését hátrányosan befolyásoló fontos tényező az egészségi állapot. Amíg Európa egyes országaiban a születéskor várható egészséges életevek száma bőven túlnyúlik a nyugdíjkorhatáron, ez Magyarországon csak 54 év, azaz több mint 10 évvel előbb ér véget, mint a nyugdíjkorhatár. Magyarországon tehát a javuló egészségi állapot ellenére is sajnos igaz, hogy az öregedés már viszonylag korán betegséggel is együtt jár, de ennek nem kellene így lennie. **Kormányzati intézkedésekre is szükség van az időskori egészségi állapot közelítése érdekében az Európában elért legjobb mutatókhoz,** a romló (megváltozott) munkaképesség munkahelyi ártalmakkal összefüggő okainak visszaszorításához:

- a munkaügyi ellenőrzések számának növelésével és **az ellenőrök munkaegészségügyi téren történő szakmai felkészültségének megerősítésével,**
- **csoportos létszámleépítéseket követően** a Felügyelet fokozott ellenőrzési aktivitásával az érintett munkahelyeken a munkaintenzitás, a munkaidő hossza és a pihenő idők kiadása ellenőrzése céljából,
- a munkahelyek egészségügyi/baleseti kockázatától függő, **differenciált munkaadói társadalombiztosítási járulékfizetési és a táppénz hozzájárulási rendszerének** megteremtésével,
- a foglalkozás egészségügyi szolgáltatók bevonásával **a foglalkozással összefüggő és a népegészségügyi szűrővizsgálatok elvégzésébe, a munkahelyi egészségmegőrző programok szervezésébe, lebonyolításába.**



8. Az idős munkavállalók foglalkoztatását segítené a rugalmasabb, **lépcsőzetes nyugdíjba vonulási és foglalkoztatási lehetőség bevezetése**, a svájci példához hasonlóan. Ennek érdekében a nyugdíjkorhátárt megelőző években már választásra lehetne felkínálni a részidős foglalkoztatást résznyugdíjjal kombinálva. Ez csökkentené a nemzedéki érdekellentétet is, amely az idős és a fiatalabb munkavállalók foglalkoztatása között fennáll.

9. Amint a fenti, a kormányzat számára ajánlott teendők listájából is kiderül, többféle szakterület és ebből következően többféle kormányzati irányító szervezet érintett az idősök foglalkoztatásának fellendítésében: a képzés, az egészségügy, a gazdaságfejlesztés, a foglalkoztatás, a területfejlesztés, a munkaügyi ellenőrzés, a szociális ellátás, a társadalombiztosítás, a jogalkotás. Erre való tekintettel, a svájci példát is figyelembe véve, **javasoljuk tárcaközi kormánybizottság felállítását** a feladatok koordinált kitűzésére és végrehajtására. A kormánybizottság munkájában helyet kellene kapniuk a szociális partnereknek, azaz a munkaadói és a munkavállalói érdekképviseletek delegáltjainak is.

Ajánlások a munkaadóknak

10. A munkaadók jelentős része új felvételnél 30 év alatti, de legfeljebb 40 éves munkavállalókat alkalmaz, mivel hosszú távra tervez. A valóságban a fiatalabb munkavállalók nagyobb mobilitása miatt viszont ésszerűbb idősebb munkavállalókat alkalmazni, hiszen az idősebbek jobban kötődnek a munkahelyükhöz és gyakran jobban lehet rájuk számítani, mint a fiatalokra. **A munkahelyek a legkedvezőbb eredményeket akkor tudják elérni, ha a konstrukció kiegyenlített**, ha a tapasztalat, a fiatalok dinamizmusával, mobilitásával párosul, a hagyományos és az új módszerek ismerete egyaránt jelen van. Ezért ajánlott a munkaadóknak, hogy a humánpolitikai tervezésük egészüljön ki **a demográfiai tervezéssel** is, a munkavállalói korfa figyélésével, aktív befolyásolásával, az utánpótlás-tervezés alkalmazásával.

11. Általában az tapasztalható, hogy azok a munkacsoportok eredményesebbek, ahol a különböző korosztályok jelenléte biztosított (a tapasztalat és a fiatalos lendület ötvözése). A mai gyakorlatban ritkán figyelnek arra a munkaadók, hogy eltérő életkorú

munkacsoportokat alakítsanak ki a szervezetekben. **A korcsoportok közötti együttműködés szervezeti formáinak kialakítása, az ebből adódó előnyök kihasználása munkaadói feladat.** A munkatapasztalat átadásának szervezett formái akkor a leghatékonyabbak, ha megfelelő foglalkoztatási biztonságot nyújtanak a betanító, a munkatapasztalat átadó idősebb korosztály tagjai számára.

12. Gyakori, hogy a munkaerő-kiválasztást nagyrészt fiatalokat alkalmazó szakcégek, vagy szintén fiatal HR-menedzserek végzik. Ez nem kedvez az idősebb munkavállalók alkalmazásának. Ezért célszerű olyan objektív mércéket alkalmazni a kiválasztásnál, ahol kevesebb szerep jut a személyes előítéleteknek. **Az idősebb állást keresők esetében a menedzseri előítéletek leküzdése a felvételi eljárások objektivitásának erősítése útján lehetséges.**

13. A munkaadók szerepe meghatározó abban, hogy minden alkalmazott teljes értékű munkát végezhesen. A munkafeltételek kialakítása minden korosztály számára fontos, de sorsdöntő lehet az idősebbeknél, akik a fizikai terhelést különösen nehezen viselik. Ezért fontos **az idősbárát munkahelyek kialakítása**: ergonómiai szempontok érvényesítése, idősbárát munkaidőbeosztás, a tipikus foglalkoztatási formák alkalmazása. **Vannak jó munkáltatói gyakorlatok.** Egyes cégeknél külön munkahelyeket alakítanak ki az idős vagy csökkent munkaképességű munkavállalóknak: ülő munkahelyeket, könnyített munkaidő-beosztást. Korábban jó gyakorlat volt a munkahelyeken **az idősebbek könnyített munkakörbe helyezése**: pl. mérnök, végellenőr, portaszolgálatos, takarító, kézi raktáros stb. Ma ez gyakran pont fordítva van, elsősorban a fiatalokat helyezik ezekbe a munkakörökbe, talán azért, mert kisebb bérrel is fel lehet őket venni és kevesebb juttatás (szabadságnap, végkielégítés, felmondási idő) illeti meg őket. **Vissza kellene térni a korábbi, vagyis a jó gyakorlathoz.**

14. A munkaadók szerepe igen fontos **a munkaképesség fejlesztésének folyamatos támogatásában, a képzések szervezésében, az egészségmegőrzés támogatásával.**

15. Előfordul, hogy gazdasági okból szükségessé válnak leépítések a munkaadóknál. Ilyen esetekben különös figyelmet kell fordítani arra, hogy inkább a mo-



bilabb, fiatalabb munkavállalók kerüljenek sorra, hiszen számukra az elhelyezkedés kevesebb előítélettel terhelt, másrészt **az idősebbeknél már a nyugdíjjogosultság is veszélybe kerülhet egy tartósabb munkanélküliség után, de legalábbis a nyugdíj összege csökkenhet jelentősen.**

Ajánlások a munkavállalókat képviselő szakszervezeteknek, civil szervezeteknek

16. A szakszervezeteknek folyamatosan figyelemmel kell kísérniük, hogy a munkavállalók ne kerüljenek hátrányba az életkoruk miatt. Ezért segíteniük, kezdeményezniük kell a korcsoportos tervezést és **az egyes korosztályhoz tartozók kiegyensúlyozott foglalkoztatását.** Határozottan fel kell lépniük – akár az Esélyegyenlőségi Hatóság közreműködését is kérve az idős munkavállalók diszkriminációja ellen.

17. Az idősek munkahelyi közérzetét befolyásoló fontos tényező **az emberi bánásmód, a vezető hangneme,** az ezekkel kapcsolatos nagyobb érzékenység. A szakszervezet követelje meg a tiszteletet tanúsító vezetői magatartást, a megfelelő hangnemet, a méltányos emberi bánásmódot a munkahelyeken. A vezetők és az ügyfelek, azaz a közvélemény is figyeljenek oda, hogy miképpen viselkedik a munkáltató a beosztottaival, beleértve az időseket, milyen körülmények között dolgoztatja őket.

18. A szakszervezetek és a munkavállalók által választott munkavédelmi képviselők követeljük meg **a munkahelyi egészségkárosító és baleseti kockázatok körütekintő felmérését,** fordítsanak kiemelt figyelmet arra, hogy a munkaképességet károsító munkakörülmények kiküszöbölésre kerüljenek, vagy, ha ez nem lehetséges, akkor a munkavédelmi eszközöket alkalmazzák. **Törekedjenek a megterhelő munkaidő-beosztás elkerülésére,** a túlórák alkalmazása helyett a többletlétszám felvételére, a munkavégzés ergonomiai szempontjainak előtérbe állítására. **Figyeljenek oda a munkatársak hiányzásaira.** Ha valaki egy évben 30 napot meghaladóan kényszerül táppénz igénybevételére, ösztönözzék arra, hogy vizsgáltsa ki, nincs-e összefüggés a megromlott egészségi állapot és a munkakör, illetve a foglalkoztatási feltételek között. A szakszervezet fordítson fokozott figyelmet **az egészségügyi okból, vagy a hosszabb munkaviszony után elbocsátott dolgozók esetleges foglalkozási megbetegedésének ellenőrzésére,** az ehhez szükséges

szűrővizsgálatok elvégzésére. **Érdekvédelmi tevékenységükben vegyék jobban igénybe a foglalkozásegészségügyi szolgálatok szakmai véleményét, közreműködését.**

19. Bár a technikai fejlődést nem lehet és nem is kell megállítani, a szakszervezeteknek olyan megoldásokat kell szorgalmazniuk, ahol **a technológiai fejlődés inkább a nehéz munkák kiváltása, a minőségbiztosítás legyen és kevésbé a munkakerő kiváltása** (lásd a kiskereskedelemben az önkiszolgáló pénztárak elterjedésével járó munkahelymegszűnéseket). Maguk a szakszervezetek is segíthetnek abban, hogy folyamatosan figyelik a környezetükben a munkahelyteremtő lehetőségeket és ösztönzik is a munkaadókat a munkahelyteremtő beruházásokra.

20. Bár az állami szervezetek nagyobb lehetőségekkel rendelkeznek az álláskeresési szolgáltatások működtetéséhez, a szakszervezeteknek is érdemes kiépíteniük olyan szolgáltatásokat, amelyekkel segíthetik a munkavállalók tudásának karbantartását vagy az új elhelyezkedési technikák elsajátítását. **Maguk a szakszervezetek is segíthetnek az elhelyezkedésben, hiszen ma a személyes referenciák jelentős szerepet töltenek be a munkához jutásban.**

Ajánlások a leginkább érintetteknek, az 50+-os munkavállalóknak

21. Bármely életkorban **tartsák karban az egészségüket** a megfelelő életmóddal, testedzéssel. A fizikai megjelenés az első benyomás, amelyet a munkaadó szerez a munkára jelentkezőről, ezért figyelni kell arra, hogy ez kedvező legyen az állásinterjú.

22. **Javítsák a munkavégző képességüket képzéssel, önképzéssel,** hogy kapósak legyenek a munkaerőpiacon, és jó benyomást keltsenek a munkaadókban. Tegyenek szert minél sokoldalúbb tudásra, képzettségre, legyenek pótolhatatlanok. Vegyenek részt ismeretbővítő vagy ismeretfelújító programokban, fejlesszék nyelvi- és informatikai tudásukat.

23. **Ápolják a közösségi kapcsolataikat foglalkoztatási okból is,** hiszen az elhelyezkedések döntő részben az ismerősök, barátok közreműködésével történnek. Ha nincs állásuk, ne üljenek tétlenül, ragadják meg a lehetőségeket az üres állások megis-





merésére. Sajtáítsák el az új munkaerő-kiválasztási technikákat, hogy felkészülten tudjanak részt venni az álláskeresésben.

24. Legyenek nyitottak a fiatalokra és a változásokra is, törekedjenek a fiatalabb korosztállyal is jó családi, baráti, munkahelyi kapcsolatokat ápolni. Küzdjék le a fiatalokkal kapcsolatos előítéleteket, tanácsot akkor adjanak nekik, ha kérik, kerüljék az erőszakos kioktatást.

Ajánlások a közmédia munkatársainak és a civil szervezeteknek

25. Az idős kor nem szegény, nem is érdem, hanem természetes állapot, melyet legtöbb ember szeretne elérni, és a társadalom többsége megtapasztalja ezt az állapotot. Jó lenne, ha az idős 50+ munkavállalóhoz való viszonyulást ez a tény határozná meg. Jól szolgálná ezt a célt **a sikeres karriert elért fizikai és szellemi foglalkozású idős munkavállalók és az őket alkalmazó munkáltatók népszerűsítése**, követendő példaként történő bemutatása a közmédiában.

E kampányok középpontjába azokat a tényeket kell állítani, melyek az idősebb emberek foglalkoztatásánál előnyösek, pl, a nagy munkatapasztalat, a munkahelyhez való erősebb kötődés, a megbízhatóság a munkavégzés terén. Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a fogyasztók egyre nagyobb része az idősebb korosztályból kerül ki, ha nem velük együtt tervezik meg a termékeket, szolgáltatásokat, akkor azok eladhatatlanokká válnak.

26. Az idősök közötti kapcsolatépítés érdekében **több közösségi programot kellene szervezni a civilek és az önkormányzatok közreműködésével** az elmagányosodás megakadályozásáért.

27. A társadalmi előítéletek lebontását, a pozitív közfelfogás kialakítását és nem utolsósorban az idősök – köztük a már nyugdíjban levők – önértékelését segítené **az idősebbek részvételének bővítése az önkéntes (karitatív) tevékenységekben**. A civil szervezeteknek érdemes lenne kiemelt célcsoportként kezelni az önkéntesek toborzásánál ezt a korosztályt.





Melléklet

SWOT elemzés az idősök foglalkoztatásának elősegítését célzó ajánlások alátámasztására

Az idősök foglalkoztatásához kapcsolódó ajánlásokat az idősök foglalkoztatása témában elfogadott SWOT elemzés alapján fogalmaztuk meg. Az erősségek és a lehetőségek terén megfogalmazottakat az idősök foglalkoztatását támogató kampányban hasznosíthatjuk, a gyengeségek, veszélyek pedig az intézkedések, cselekvések alapját jelentik.

Erősségek

- Az idősödő, de még munkaképes lakosság anyagi és életviteli okokból is motivált a munkavégzésre (a hasznosság tudata fontos)
- Az idősebbek nagyobb tudással, munkatapasztalattal rendelkeznek, bölcsőbbek.
- Stabilabb munkaerők, ritkábban változtatják a munkahelyeiket saját kezdeményezésre, és jobban is kötődnek a munkahelyekhez.
- Gyakran megértőbbek, könnyebben kötnek kompromisszumokat.
- Többnyire felnőttek a gyermekeik, így jobban lehet a folyamatos munkavégzésükre számítani.
- Gyorsabb munkavégző képesség.

Gyengeségek

- A lakosság rosszabb egészségi állapota számos területen nehezíti a foglalkoztatást.
- Rossz a társadalmi beidegződés a korábban alacsony nyugdíjba vonulási kor miatt
- Az idős munkavállalók között magasabb az alacsony képzettséggel rendelkezők aránya, ami korlátja az idősfoglalkoztatásnak.
- A munkaerőpiacon felértékelődött készségek, jártasságok hiánya, amelyek idősebb korosztálynál erősebben érzékelhetőek – nyelvtudás, informatikai ismeret – nehezíti a munkavállalást.
- Kisebb mobilitási készség, mely szintén erősödik az életkorral, nehezíti az elhelyezkedést
- Nem következett még be a szemléletváltás a nemzedékekkel kapcsolatosan (fiatalok, idősök)

Lehetőségek

- Az időskorúak foglalkoztatása a társadalom számára a növekvő nyugdíjterhelés, valamint a nemzetközi összehasonlításban alacsony nyugdíjkorhatár miatt fontos, és a növekvő életkor miatt lehetséges.
- Az időskorúak foglalkoztatása nőtt Magyarországon az utóbbi években, főként a növekvő nyugdíjkorhatár és az időseket védő munkajogi szabályozás miatt.
- A Kormány munkahelyvédő programja szintén kedvezményezi az idősebb munkavállalók alkalmazását /járulékmentesség/.
- A nyugdíjrendszer is elismeri a hosszabb munkaviszonyt, bár az ösztönzottség a nyugdíj melletti foglalkoztatásra erősebb.
- A munkatapasztalat felértékelődése a munkáltatóknál kedvez az idősebb munkaerő alkalmazásának.
- A nehéz fizikai munka arányának csökkenése kedvez az idősök foglalkoztatásának.
- A növekvő számú idősödő lakosság anyagi létének biztosítása a jellemző nyugdíjrendszerekben a korfa aránytalansága miatt egyre megoldhatatlanabbnak látszik, anyagi kényszer is a továbbfoglalkoztatás.
- A technológiai fejlődés következtében nagyrészt háttérbe szorultak azok a munkafajták, ahol a fizikai erőkifejtésnek a legnagyobb szerepe, a gépekkel végzett munkák jelentős része már nem igényli olyan mértékben a fizikai erőnlétet, amely az életkorral csökkenhet, mint évtizedekkel ezelőtt, ezáltal a foglalkoztatás lehetősége is könnyebbé vált.
- Az egészségtudatos életmód és magas szintű egészségügyi ellátórendszerek miatt az egészséges életévek száma is nő, ami lehetőséget is nyújt az időskori foglalkoztatásra.
- Magyarországon az idősök foglalkoztatása biztosíthatja a szükséges munkaerőforrást a csökkenő gyermeklétszám és az országba irányuló migráció mérséklődése következtében.
- Az idősödő, de még munkaképes emberek számára is fontos a hasznosság tudata és a jövedelmek kiegészítése is.



Veszélyek

- Az idős kori foglalkoztatás bővülése ellen hat az egyes területeken bevezetett kormányzati intézkedés a közszférában a tömeges nyugdíjaztatásra, illetve a nők nyugdíjba vonulásának ösztönzése.
- Azok az intézkedések, amelyek védik az időskorú munkavállalót a munkahelyeken, hátránnyá válhatnak az újak felvételekor.
- Az előítéletek az idős munkavállalók feltételezett hiányosságaival szemben kedvezőtlen szemléletet eredményeznek.
- A munkahelyek hiánya minden korosztály számára hátrány, így az idősebb korosztály számára is.
- A technológiai fejlődés számos területen kiszorítja az élők munkát, illetve új olyan ismereteket igényel, amelyhez az idősebbek nehezebben igazodnak pl. informatikai készségek.
- Hiányoznak az idősek önmenedzselését, menedzselését segítő szolgáltatások.
- Nem terjedtek el azok a rugalmas munkavállalási formák, amelyek megkönnyítenék az idősebb munkavállalóknak az életkorukhoz igazodó munkakörbe kerülését.
- Kevés, az idősek elhelyezkedését segítő célzott program pl informatikai programok az 50+-osoknak, állásbörzék.
- A munkatapasztalat jelentősége a szemléletben kevésbé jelenik meg, mint a gyakorlatban.
- Kevés intézkedés, akció van, mely az idősekkel kapcsolatos előítéleteket csökkentené.





