

A foglalkoztatási válsághelyzetek megelőzésének lehetőségei, valamint az idősödő társadalomból fakadó munkaerő-piaci kihívások

Információs online füzet

GINOP-5.3.5-18-2020-00174

Vállalatok társadalmi felelősségvállalásának elősegítése

Kedvezményezett:

GYSEV Dolgozók Szabad Szakszervezete

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Az európai országok előregedő népességgel rendelkeznek. Ez veszélyezteti foglalkoztatási szint, ezáltal a szociális és jóléti rendszerek fenntarthatóságát, mivel az egyre kevesebb munkavállalónak egyre több nyugdíjast kell finanszíroznia. A kormányok Európa-szerte a törvényes nyugdíjkorhatár emelésével és más, a munkával töltött életkor meghosszabbítását célzó intézkedések bevezetésével tartják fenn az egyensúlyt az aktív munkavállalók és a jóléti rendszereket igénybe vevő állampolgáraik között.



A munka világában ezért egyre nagyobb szerepet játszik a munkahelyvédelem, a korai nyugdíjba vonulás lehetőségének megszüntetése, fontos kérdéssé vált az életkori sztereotípiák kezelése, a munkavállalók egészségügyi állapotának figyelemmel kísérése, a rugalmas munkaszervezés elősegítése, a készségfejlesztés és a mobilitás támogatása, tanácsadás és a pályaorientáció vagy a feladatra korlátozottan alkalmas munkavállalók számára további foglalkoztatási lehetőségek feltárása.

A kérdés megoldása többoldalú megközelítést kíván, amelyben az állam mellett a munkáltatókra és a munkavállalói szervezetekre is sajátos szerep hárul.

Szemléletformálás és pozitív intézkedések szükségesek ahhoz, hogy az idősebb munkavállalók megítélése javuljon, ahhoz, hogy a munkavállalók a nyugdíjkorhatárig a feladataikat el tudják látni, és ahhoz is, hogy a nyugdíjas kor után is aktív szerepet vállaljanak a munka világában. Olyan intézkedéseknek, amelyek elősegítik az érintett munkavállalók földrajzi és szakmai mobilitását, az adott vállalatnál ajánlott állások idősebb munkavállalók számára történő alkalmassá tételét, az anyagi megbecsülést és az egészségi állapot fenntartását.



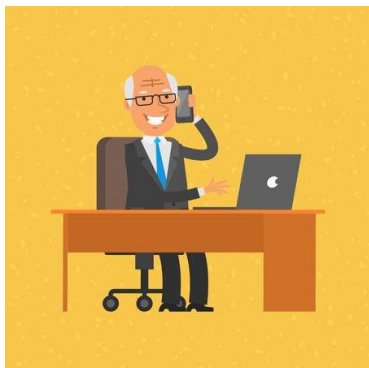
A munkafeltételek fejlesztése, átalakítása – amellet, hogy pozitívan befolyásolja az idősebb munkavállalók munka-erő-piaci integrációját – a fiatalabb és a középkorú munkavállalókra is pozitív hatást fejt ki, ezért a

szakszervezeteknek alapvető érdekük, hogy ilyen változásokat szorgalmazzanak.

Továbbá az idősebb generáció munkafeltételei alakításának – a munkakörnyezet, munkafeltételek, az elvárások újragondolásával, a támogató infrastruktúra kialakításával – pozitív hatásai lehetnek a munkaerőhiány csökkentésére.

Az utóbbi években a munka világában a korai nyugdíjba vonulás lehetővé tételétől a fiatalabb generációk munkaerő-piaci lehetőségeinek biztosítása érdekében a munkával töltött életszakasz meghosszabbítása vált jellemzővé.

A vállalatok felelőssége



A várható növekvő életkor és az egyre idősödő globális munkaerő arra ösztönzi a vállalatokat, hogy megújítsák munkaerő-politikájukat, és olyan programokat fejlesszenek ki, amelyek számolnak az egyre idősebb munkaerő-korosztállyal is. Több példa bizonyítja, hogy fiatal

korosztályra építeni a vállalati stratégiát, az idősebb munkavállalói réteget mellőzni versenyhátrányt jelent a vállalatok számára. A munkaerőpiacon egyre élesebb a verseny, így a vállalatok egyre inkább arra szorulnak, hogy megtartsák idősebb munkavállalóikat. A munkaerőpiacról becsábított fiatalok ugyanis sok esetben ugródeszkeként használják a vállalatot; csak akkor lehet

számítani arra, hogy sokáig a posztjukon maradnak, ha kellő megbecsülés övezi a vállalatnál évek óta dolgozókat.

Az idősebb munkavállalói réteg kiaknázatlan lehetőségeket rejt magában: a tapasztalat és a vállalat belső ismerete nem tanítható. Ezért a vállalatoknak nyitniuk kell az idősebb munkavállalók foglalkoztatása felé. Ezért már több vállalat speciális pozíciókat alakított ki az idősebb munkatársak részére.



Végül az idősebb munkavállalók mint fiatalokat betanító mentorok, tapasztalt szakértők nagy értéket jelenthetnek a vállalatoknak.

A vállalatok nagy többsége még teljesen felkészületlen az életkor növekedésével érkező munkaerőpiaci helyzetekre. Az idősebb munkavállalóknak lehetnek speciális munkahelyi igényeik, okozhatnak generációs feszültséget,

ellenérzést. A fiatalokkal összehasonlított fizetésük konfliktusforrás lehet. Vagy azért, mert a vállalnál eltöltött évek számával arányosan magasabb, vagy azért, mert a vállalat, annak érdekében, hogy munkavállalókat csábítson magához, a fiatal munkavállalókat jobban megfizeti.

A vállalatok érdeke, hogy segítse az idősebb munkavállalókat, hogy aktív munkavállalásukkal hozzájáruljanak nyugdíjas éveik és jövedelmük szinten tartásához, és ezáltal csökkenjen a társadalmi-gazdasági feszültség a nyugdíjak és nyugdíjazások területén.

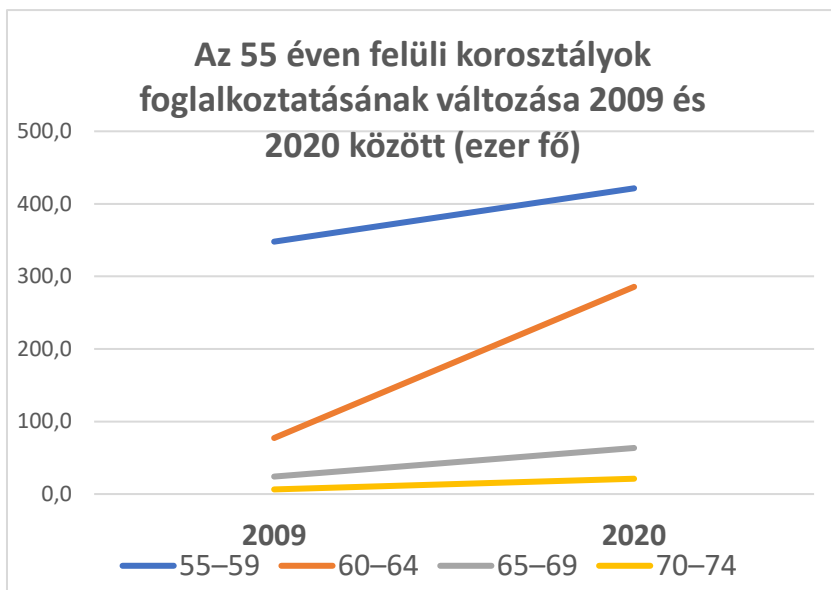
Továbbá a vállalat társadalmi megítélését is nagyban meghatározza, hogy hogyan bánik a munkavállalókkal, és azon belül az idősebb munkavállalókkal. Végső soron csökkenhet a versenyhelyzete azoknak a vállalatoknak, ahol egyértelművé válik, hogy előítéletekkel kezelik a generációs problémákat és az idősödő foglalkoztatottakat.



A gazdaságilag aktív népesség a gazdasági növekedés potenciális forrását jelenti, amely a foglalkoztatás által járul hozzá a nemzetgazdaság teljesítményéhez.

Magyarországon az elmúlt évtizedben a foglalkoztatás példátlan

mértékű bővülését figyelhettük meg. 2022 augusztusában a 15–64 évesek közül 4 millió 604 ezren minősültek foglalkoztatottnak, a korcsoportra jellemző foglalkoztatási ráta 74,6% volt. A foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 711 ezer főt volt (15-74 éves korcsoport) tett ki, amely 52 ezerrel több, mint az előző év hasonló időszakában, eszerint az előző hónapokhoz képest is javultak a folyamatok. A hazai munkaerőpiac tehát tovább erősödött, az adatok teljes foglalkoztatásról számolnak be.



A foglalkoztatás bővülésének egyik legfontosabb forrása az idősebb generáció foglalkoztatottságának növekedése volt. A munkaerőpiaci aktivitás növekedésének legfőbb hajtóereje a nyugdírendszer átalakítása volt, amely jelentősen hozzájárult a foglalkoztatás bővüléséhez.

Emellett azonban más foglalkozáspolitikai intézkedések, támogatások, illetve a vállalkozások saját képzései, politikái is segítették a foglalkoztatás bővülését.

Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a COVID-19 járvány jelentős negatív hatásokat gyakorolt a munkaerőpiacra. Megtörte azt a trendet, amely szerint a megelőző 7 évben Magyarországon töretlen volt az aktivitási és a foglalkoztatási ráta emelkedése.

2009 és 2020 között az 55–59 éves korosztály foglalkoztatás 347,9 ezerről 421,4 ezerre nőtt, a 60–64 éves korosztály foglalkoztatása 77,2 ezerről 285,6 ezerre (!), a 65–69 éves korosztály 24,1 ezerről 63,5 ezerre. De még (az ábra grafikonján kevésbé látszó) 70–74 éves korosztály foglalkoztatottsági adatai is 6,4 ezerről 21,1 ezerre nőttek, vagyis tíz év alatt gyakorlatilag háromszorozódtak!

Magyarország idősügyi stratégiája

Magyarország 2034-ig érvényes idősügyi stratégiája megállapítja, hogy az idős, és a társadalom 55-64 éves korú tagjaiban van még kiaknázatlan munkavégzési erőforrás, továbbá, hogy az idősek foglalkoztatására hatással vannak az aktív korúakra vonatkozó munkaerőpiaci lehetőségek is, hiszen ha egy gazdaságban nagy a munkaerőigény, akkor az idősekre kulcsszerep hárul.



A dokumentum fejlesztendő területnek nevezi meg a munkaerő-piacon maradás, illetve az oda való visszatérés ösztönzését, továbbá az idősek egzisztenciájának javítását az 55–64 évesek foglalkoztatottsági rátájának

növelése érdekében.

A vállalati társadalmi felelősségvállalások szerepe

A vállalati társadalmi felelősségvállalás (Corporate Social Responsibility, CSR) dokumentum nyilvánosságra hozza, hogy a vállalkozások hogyan szabályozzák önmagukat annak érdekében, hogy tevékenységük pozitív hatással legyen a társadalom egészére. E politikák célja annak garantálása, hogy a vállalatok figyelembe vegyék az emberi jogokat, valamint üzleti tevékenységük társadalmi, gazdasági és környezeti hatásait.

A vállalkozásoknak, amellet, hogy meg kell felelniük minden vonatkozó jogszabálynak – törekedniük kell az abban foglaltak kibővítésére, és olyan elvek írásba foglalására, amelyek a munkavállalók számára kedvezőek, egészségüket, foglalkoztatás-biztonságukat védik, valamint meg kell fogalmazniuk a sérülékeny csoportok – például a nők, vagy az idősebb munkavállalók számára kialakított gyakorlataikat.

A szociális partnerek vállalati szintű cselekvési terve



2017.-ben a szociális partnerek között európai szintű megállapodás született a tevékeny időskorról és a több generációra kiterjedő megközelítésről, amelyet 2021-ben a magyar szociális partnerek is aláírták. A munkavállalói és a munkáltatói oldal kulcsfontosságúnak tartotta generációk közötti szolidaritás elvének hazai környezetbe ültetését, amelyet saját megfogalmazásokkal egészítettek ki.

Aktív idősödésről szóló megállapodás öt cselekvési területtel foglalkozik.

Az első, hogy **a szociális partnerek elismerik** a munkaerő-demográfia stratégiai értékelésének hozzáadott értékét.

A második, hogy a megfelelő szinteken a szociális partnerek a munkahelyen törekszenek azoknak a feladatoknak a felismerésére, amelyek elsősorban fizikai és/vagy mentális kihívást jelentenek. Ezzel előre jelzik, **megelőzik és értékelik a munkahelyi egészségügyi és biztonsági kockázatokat**. Áttekintik, hogy szükséges-e gyakorlati módosításokat végrehajtani a munkakörnyezeten a dolgozókat érő felismert túlzott mértékű fizikai vagy mentális megterhelések megelőzése vagy csökkentése érdekében, hogy lehetővé váljon számukra az egészség és a biztonság megőrzése a nyugdíjkorhatár eléréséig.

A harmadik, hogy **támogatják a képességek fejlesztését és az élethosszig tartó tanulást**. Ebbe beleértik, hogy fontos szerepe van életkorra való tekintet nélkül történő tisztességes bánásmód megvalósításának, és a munkavállalók részére a képzések biztosításának.

A negyedik pont **a munkaszervezés kérdése**, amelynek egyszerre kell a vállalat és a dolgozók igényeit szolgálnia.

Ötödik pontként **a szociális partnerek egyetértettek az intergenerációs megközelítés** fontosságában. Ez azt jelenti, hogy olyan munkakörnyezet megvalósítására törekszenek, amely lehetővé teszi, hogy a dolgozók minden generációja és

korosztálya együtt dolgozzon az együttműködés és a generációk közötti szolidaritás fokozása érdekében. E cél elérésének egyik eszköze az ismeret és a tapasztalat kölcsönös átadása a dolgozók különböző korcsoportjai között.



Vállalatok társadalmi felelősségvállalásának elősegítése, a GINOP-5.3.5-18-2020-00174 számú pályázat keretében a GYSEV Dolgozók Szabad Szakszervezete egyéni interjúkat, kérdőíves

vizsgálatot végzett a munkavállalók munkakörülményei, egészségvédelme, életkora és munkaterhei témakörében. A projekt igyekezett úgy a munkavállalók, mint a munkáltató figyelmét az idősödő munkavállalók foglalkoztatásának kérdéseire.

A GYSEV Dolgozók Szabad Szakszervezetet meggyőződése, hogy a vállalatnál hosszabb ideje helyt álló kollégákkal való törődés minden munkavállaló számára előnyt jelent, a foglalkoztatásuk biztosítása a munkáltató számára is hasznos, sőt, az itt bevezetett intézkedések össztársadalmi hatása – a jóléti rendszerekre és a társadalom jólétére – nem elhanyagolható.

Végezetül a GYSEV Dolgozók Szabad Szakszervezete nevében szeretnénk megköszönni mindazoknak, akik aktív tevékenységükkel segítették a projekt létrejöttét, sikeres lebonyolítását. A projektről további információk a GyDSZSZ honlapján találhatóak.