



Az időződő munkavállalók munkaerő-piaci helyzete a Közép-magyarországi régióban

2007.

Készült a Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda szakmai műhelyében

Írta és szerkesztette: Komka Norbert

Lektorálta: Koltai Luca és Kulinyi Márton

A kiadvány a "Regional Plan to Improve the Employability of Older Workers" (VS/2006/0569) nemzetközi projekt keretében, az Európai Unió és a Fővárosi Önkormányzat támogatásával készült

Tartalomjegyzék

1	Bevezetés	3
2	Demográfiai folyamatok és várható tendenciák	4
3	Az idősödő munkavállalók munkaerő-piaci helyzetének jellemzői	8
4	Az idősödő munkavállalók alkalmazásával kapcsolatos munkaadói attitűdök	12
5	Az idősödő munkanélküliek munkaerő-piaci reintegrációját segítő eszközök és szolgáltatások	16
5.1	Kormányzati intézkedések	16
5.2	Központi programok	18
5.3	Az idősödő álláskeresők részvétele az aktivizáló hatású munkaerő-piaci eszközökben	20
5.4	Nem-kormányzati szervezetek (NGO-k) jó gyakorlatai	21
6	A munkahelyi esélyegyenlőség erősítését célzó rendelkezések és aktivitások	24
7	Zárógondolatok.....	25

A kiadványért a szerző vállal felelősséget, annak tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Bizottság álláspontját.



1 Bevezetés

A jövő nagy kihívása Európában a népesség öregedése. Egyre kisebb munkavállalói kör adójából kell finanszírozni a társadalom szociális biztonságát. A következő évtizedek súlyos veszélye az adóterhek aránytalan növekedése, vagy az eltartásra szorulóknak életszínvonalának rohamos zuhanása.

A népesség elöregedése különösen azokban az országokban jelent nagy problémát, ahol a nyugdíjrendszerben az aktív korú polgárok befizetései képezik a kifizetésre kerülő nyugdíjak fedezetét.

A lakosság idősödésének munkaerőpiacra gyakorolt hatásának intenzitása jelentősen csökkenthető a foglalkoztatás jelenlegi korstruktúrájának, szemléletének és gyakorlat megváltoztatásával. Egyre gyakrabban halljuk az aktív idősödés fogalmát, ami azt jelenti, hogy a munkaképesség jelentős része 55-64 éves korban is megőrizhető. Mivel egyre több idős jelenik meg a munkaerőpiacon, ezt a munkaerő kapacitást minden országban ki kell használni. Különösen azokban a régiókban (így a Közép-magyarországi régióban is) mutatkozik erre lehetőség, ahol a gazdasági környezet kedvező és munkaerő-piaci kereslet jelentkezik.

Jelen tanulmányban az idősödő munkavállalók magyarországi, azon belül a Közép-magyarországi régióban jellemző helyzetét foglaltuk össze a fellelhető kutatások és szakmai eredmények felhasználásával. Különös hangsúlyt helyeztünk az idősödő munkavállalókat érintő demográfiai és munkaerőpiaci folyamatokra, a jövőben várható tendenciákra. A tanulmány ugyancsak bemutatja az idősödő munkanélküliek reintegrációját segítő eszközöket és szolgáltatásokat, a munkahelyi esélyegyenlőség megerősítése érdekében tett lépéseket.

Tanulmányunk hiánypótló, hiszen az összeszerkesztett helyzetkép jobb áttekintést ad a témáról a szakma és a szakpolitikusok számára.

2 Demográfiai folyamatok és várható tendenciák

Egész Európát érintő demográfiai adottság, hogy az átlagos életkor (születéskor várható élettartam) növekszik, az egészségben eltöltött várható élettartam is folyamatosan növekvő tendenciát mutat. A termékenységi ráta szinte mindenhol a reprodukciós szint alatt van, vagyis az európai társadalmak lélekszáma csökken (1. ábra), ennek következtében korstruktúrája egyre inkább az idősebb életkori csoportok felé tolódik el.

1. ábra¹

Ezer lakosra jutó főbb népesedési arányszámok, 2005					
Ország	Élveszületés	Halálozás	Természetes szaporodás (fogyás)	Nettó migráció	Tényleges növekedés (csökkenés)
EU-25	10,5	9,7	0,7	3,7	4,4
Csehország	10,0	10,5	-0,5	3,5	2,9
Észtország	10,6	13,1	-2,5	-0,3	-2,8
Lengyelország	9,4	9,7	-0,3	-0,3	-0,7
Lettország	9,3	14,2	-4,9	-0,5	-5,4
Litvánia	8,9	12,9	-4,0	-3,0	-7,0
Magyarország	9,7	13,4	-3,8	1,7	-2,1
Szlovákia	10,0	9,8	0,2	0,8	0,9
Szlovénia	8,8	9,2	-0,5	3,6	3,1
Bulgária	9,0	14,6	-5,6	-1,8	-7,4
Horvátország	9,4	11,1	-1,7	2,6	0,9
Románia	10,2	12,3	-2,1	-0,5	-2,5

A társadalom struktúrája is radikálisan változik. A családszerkezet módosul, több az idősebb munkavállaló (55-64), az idős (65-79) és a nagyon idős (80 év feletti), míg kevesebb a gyerek, a fiatal és a munkaképes fiatal. A különböző életszakaszokat összekötő kapcsok sokkal bonyolultabbakká váltak. Ez vonatkozik a fiatalokra, akik bizonyos élethelyzeteket (pl. diploma megszerzése, első munkahely, első gyermek) később élnek meg.

Mindezen folyamatok következtében az eltartottsági ráta is folyamatosan növekszik.

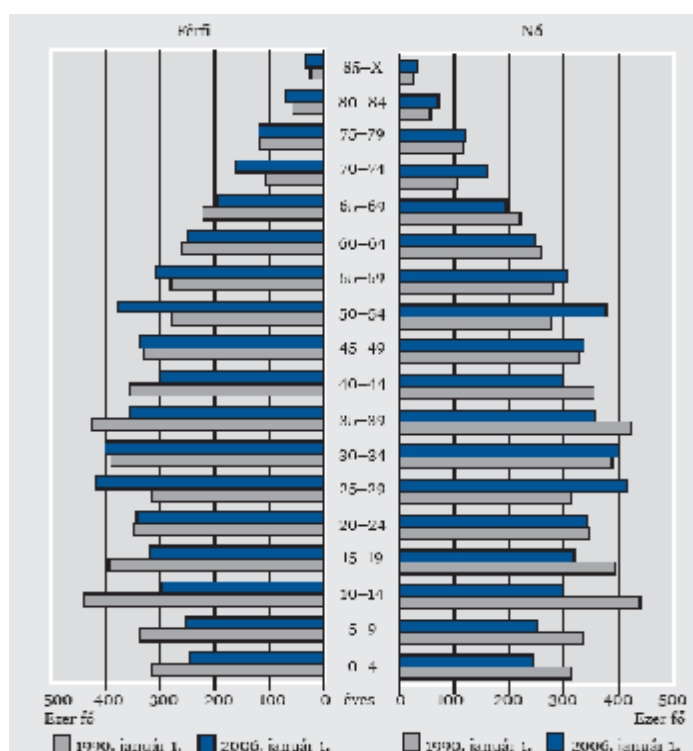
Magyarország korstruktúrája az elmúlt másfél évtizedben jelentősen

¹ Forrás: Eurostat, 2006.

megváltozott. A születések és a halálozások egyenlegeként a népesség természetes fogyása immár negyedszázados folyamat, amelyet egy ideje részben ellentételez a nemzetközi vándorlásból származó nyereség, így a népesség tényleges fogyása a természetes fogyástól elmarad. A korfa változása egyértelműen rámutat arra, hogy a népesség elöregedése felgyorsult, a 45 év felettek létszáma és népességen belüli aránya is jelentősen növekedett, míg a 25 év alatti csoport létszáma visszaesett (2. ábra). Különösen nagy növekedést tapasztalhatunk a 50-64 éves csoport létszámában és arányában, vagyis az idősebb munkavállalói korú népesség körében. A nemzetközi összehasonlításokban idősödő munkavállalói csoportként definiált, 55-64 éves népesség tekintetében jóval kisebb mértékű növekedést regisztrálhatunk, de a teljes népességhez viszonyított arányuk növekedése az össznépesség párhuzamos fogyásának következtében mégis jelentősnek mondható. Az eltartottsági ráta, a demográfiai folyamatok következtében Magyarországon igen magas (45,5 %-os) és növekvő tendenciát mutat.

2. ábra²

A magyar társadalom korfájának változása 1990 és 2006 között



² Forrás: KSH, 2006.

A Közép-magyarországi régióban az országoshoz hasonló folyamatok játszódtak le, a népesség száma folyamatosan csökkent, bár a csökkenés mértéke alatta maradt az országos tendenciáknak. A Régió belül a Főváros népessége a Fővárosból kiköltözők miatt jelentős mértékben csökkent, azonban a népesség nagyrészt a Régió határain belül, főleg az agglomerációhoz tartozó településeken talált új otthonra. Az utóbbi években a Fővárosból az agglomerációba való migráció fokozatosan lassul. A Régióban teljes népességszáma az utóbbi öt évben egészen minimális csökkenést mutatva 2, 8 Millió fő körül alakult. Bár a természetes fogyás mértéke, mely öt éve alatt az 50 ezer főhöz közelített, illetve az átlagos szülési kor kitolódása (29-ről 30 évre) jelentősebb népességfogyást indokolt volna, a Régióban a magasan pozitív vándorlási egyenleg következtében a tényleges fogyás 6-8 ezer főre tehető.

Az országhoz hasonlóan Közép-magyarországi régió népessége is öregedett, az elmúlt öt évben a lakosság átlagéletkora 40,5 évről 41 év fölé nőtt. A 45 évesnél idősebb népesség aránya csak minimális változást mutatva 43 % körül mozgott az elmúlt öt évben. A 55-64 éves népesség aránya 11 % körüli értékről az elmúlt öt évben 13%-ot meghaladó szintre emelkedett. A 64 évesnél idősebb népesség aránya 16% körüli szinten stagnálást mutat.

A népesség öregedéséhez hozzájárul, hogy a születéskor várható élettartam is folyamatosan növekszik hazánkban, bár e tekintetben Magyarország a rosszabb helyzetű európai országok közé sorolható. Különösen a férfiak tekintetében jelentős az európai átlagtól való elmaradás. A Közép-magyarországi régió születéskor várható élettartamra vonatkozó mutatói kiemelkedőnek mondhatók országos viszonylatban és megközelítik az európai átlagértékeket a férfiak, s eléri azt a nők tekintetében.

3. ábra
Születéskor várható élettartamok³

Nemek	EU-15	EU-25	Magyarország	Közép-magyarországi régió ⁴
Férfi	73 év	72 év	64 év	71 év
Nő	79 év	79 év	73 év	79 év

Az elkövetkező években Magyarországon a népességfogyás mértéke fokozatosan lassulni fog. Az előrebecslési modellek⁵ szerint Magyarországon a 0–19 évesek aránya – a termékenység szintjének megfelelően – csökken, a mai 23 százalékról 14–19 százalékra. Bonyolultabb meghatározottságban, de hosszabb távon szintén csökken a középkorosztály aránya is. Miután idős korba lépnek a „Ratkó-évjáratok⁶” és azok gyermekei is, ez a kettős hatás már mindenképpen a korcsoport arányvesztését eredményezi. Az idősek aránya az országban folyamatosan és jelentősen emelkedik. A 60 évesnél idősebbek aránya a mai 21 százalékról indulva a 22 százalékot 2009-re, a 25 százalékot 2016-ra, a 27 százalékot 2030 táján éri el. Mindez azt jelenti, hogy a következő néhány évtizedben Magyarországon is kialakul a demográfiai öregedés újabb nagy hulláma, mely körülbelül fél évszázad alatt teljeseedik ki. Ennek a folyamatnak végén létrejöhet az ún. „egyharmados” népesség, amelyben már legalább minden harmadik polgár az idősek közé tartozik.⁷

A Közép-magyarországi régióban a népesség kismértékű növekedése várható (2021-ig a népessége a 2006-os szinthez képest 1,5%-kal nő). Ennek oka, hogy a természetes fogyás mértéke 2020-ig öt éves időszakokat tekintve tartósan 40 ezer fő alá szorul, 2010 és 2015 között akár 30 ezer főre is csökkenhet. Az átlagos szülési kor a 30-30,5 életév között tartósan megállapodik. A Régió vándorlási egyenlege növekszik, különösen a 2006-2010-ig tartó időszakban lesz magas (közel 54 ezer fő), az azt követő öt

³ Forrás: Eurostat és KSH, 2006.

⁴ Becslés a 2005. évi korrigált halálozási adatok alapján

⁵ Forrás: Habcsek László: A területi munkaerő-kínálat előrebecslése 2021-ig.

⁶ Ratkó Anna (1903–1981) 1950 és 1953 közötti egészségügyi miniszterségének, illetve tágabban az 1950 és 1956 közötti fél évtizednek a népesedéspolitikára utaló elnevezése, az abortusztilalom és a gyermektelenségi adó időszaka a „Ratkó-korszak”.

⁷ Forrás: Adler Judit: A 45 éven felüliek foglalkoztatási helyzete, GKI Zrt.

éves időszakokban 2021-ig 46 ezer - 47 ezer fő között lesz várható.

A Régió népességének átlagéletkora várhatóan jelentősen növekszik, 2021-re elérheti a 43 évet is. 2021-ig a 19 évesnél fiatalabb népesség aránya 0,5 %-kal csökken. A 19-44 éves népesség aránya 3%-kal csökken, míg a 45 évesnél idősebbek aránya 3%-kal nő. Az 55-64 éves népesség 2011-re 1%kal nő, viszont 2021-re 3%-kal, a 2006. évi szint alá esik vissza. A Régió népességének elöregedése szempontjából nagy problémát jelent, hogy 2020-ra a 64 évesnél idősebb (tehát a nemzetközi értelemben az idősödő munkavállalói csoportból is kiöregedő) népesség aránya akár 5%-kal növekedhet, a teljes népesség ötödét elérve. Nem túl biztató jövőkép, hogy 2021-re akár a Régió minden harmadik polgára 55 év feletti lehet. Mivel a gyermek és fiatal korosztály népességén belüli aránya gyakorlatilag alig változik az eltartottsági ráta további emelkedésével számolhatunk.

3 Az idősödő munkavállalók munkaerő-piaci helyzetének jellemzői

A foglalkoztatottak száma Magyarországon 2005-ben 3 902 000 fő volt. A 15-64 éves népesség csupán 57%-a dolgozik, ami 7%-kal alacsonyabb az EU-tagállamok átlagánál, és szinte elérhetetlen messzeségben van az EU által 2010-re elérni javasolt 70%-tól. Különösen az alacsony végzettségűek foglalkoztatottsága alacsony. A gazdasági aktivitás tekintetében hazánk az utolsó helyet foglalja el a 25 EU-tagállam között. Az aktív korú magyar népesség 40%-a nincs jelen a munkaerőpiacon. A magyar foglalkoztatási ráta igen alacsony volta erősen összefügg a korai, tömeges nyugdíjba vonulással, a meghosszabbodott tanulási idővel, a különböző gyermekellátási formák igénybevételével. A népesség gazdasági aktivitásának tekintetében Magyarországon belül a hagyományosan jelentős területi különbségek vannak. Az ország legjobb foglalkoztatási helyzetű régiója a Közép-magyarországi, ahol a helyben lakó 15-64 éves népességén belül közelítőleg 62%-os a foglalkoztatottsági arány. Kijelenthető, hogy a sajátos területfejlődés következtében Budapest Magyarország gazdasági és innovációs motorja, egyben a Közép-

magyarországi régió munkaerőpiacának központja. Budapesten, a fővárosban lakó munkavállalókon felül több mint 200 ezer, főként a főváros agglomerációs településeiről naponta ingázó munkavállaló dolgozik.

Magyarországon a munkavállalók egy évvel korábban hagyják el a munkaerőpiacot, mint az Európai Unió tagországainak jellemzői kilépési átlagéletkor. A kilépési kor tekintetében a Közép-magyarországi régió értéke jelentősen meghaladva az országos mutatót, eléri az EU-25-ök és meghaladja az EU-15-ök átlagát (4. ábra).

4. ábra
Munkaerőpiac elhagyásának átlagos életkora (exit age)⁸

EU-15	EU-25	Magyarország	Közép-magyarországi régió
61 év	60,7 év	60 év	60,7 év

A népesség gazdasági aktivitása tekintetében az életkor emelkedésével növekszik a távolság az EU és Magyarország paramétereinek között. Az 50-64 éves népesség gazdasági aktivitása az EU-ban meghaladja az 55%-ot, míg Magyarországon ettől több mint 10 százalékponttal elmarad. Az 55-64 éves népesség foglalkoztatási aránya az EU-15-öket tekintve 42%, az EU-25-öknél pedig 40,5% körül alakul. Magyarországon e korosztály foglalkoztatási aránya nagymértékben elmarad az európai átlagértékektől, még úgy is, hogy a 2005. évben jelentősen emelkedett, 31%-ról - 33%-ra. Ennek háttérében a nyugdíjkorhatár fokozatos emelése (2005-ben a férfiak 61, a nők 59 éves korukig munkavállalási korúak), valamint a nyugdíjba vonulás szabályainak módosítása áll. E korosztályból a foglalkoztatottak száma az utóbbi három évben 35%-kal, 102 ezer fővel emelkedett. Közép-Magyarországon a 55-64 évesek foglalkoztatási arányának növekedése kis mértékben meghaladja az országos mértéket.

Az 55 év feletti népesség foglalkoztatási rátájára vonatkozó Uniós célkitűzés 2010-re az 50%-os, a magyar nemzeti célkitűzés, pedig a

37 %-os érték elérésének szükségességét határozza meg. A célok elérését közösségi és nemzeti szinten akadályozza a 64 évesnél idősebb korcsoport alacsony foglalkoztatási aránya is.

A nyugdíj mellett munkát végző 64 évesnél idősebb népesség aránya Magyarországon csak a fele az EU-25-ök átlagának, a Közép-magyarországi régióban ellenben e mutató az országos érték duplája, meghaladja az EU-25-ök átlagát, bár a régi tagországok átlagát nem éri el (5. ábra).

5. ábra
Nyugdíj mellett munkát végez (65 éves és idősebb népesség
százalékában)⁹

EU-25	EU-15	Magyarország	Közép- magyarországi régió
5,6%	8%	3%	6,5%

A foglalkoztatási szektorokat tekintve megállapítható, hogy az 55-64 évesek közül 9% dolgozik a mezőgazdaságban, több mint 30% az iparban Magyarországon. Ezzel szemben az EU-ban 7% a mezőgazdaságban foglalkoztatott idősebbek aránya, míg az iparban a foglalkoztatottak közel 26%-ot tesznek ki, tehát a termelő gazdasági szektorok valamivel népszerűbbek az idősek körében, mint a fiataloknál. A szolgáltatásban dolgozik az 55-64 éves uniós foglalkoztatottak 67%-a, a hasonló hazai adat 61%. Az ipar kevésbé népszerű a magyar idősek körében szemben a szolgáltatási szektorral, amelyen belül a költségvetési szolgáltatásnak közel 5 százalékponttal magasabb a súlya az 55-64 évesek foglalkoztatásában, mint a nemzetgazdasági átlag. Ugyanakkor a nem költségvetési szolgáltatás kevésbé teremt keresletet az idősebbek számára. A Közép-magyarországi régióban a mezőgazdasági szektor súlya az országosan jellemzőnél jóval kisebb, így a mezőgazdaságban foglalkoztatott 55-64 évesek aránya alig mérhető, ugyanakkor az idősödő munkavállalók legnagyobb része a harmadik szektorban dolgozik. Az idősek foglalkoztatása a pénzügyi és kereskedelmi területen jelentős és főleg a fővárosban és vonzáskörzetében

⁸ Forrás: Eurostat és KSH, 2006.

⁹ Forrás: Eurostat és KSH, 2006.

valósul meg, mivel Budapest az ország legjelentősebb pénzügyi, igazgatási, logisztikai és idegenforgalmi központja.

Foglalkozási főcsoportok szerint az idősebb foglalkoztatottak között a vezetői munkakörben dolgozók száma magasabb, ami logikus következménye annak, hogy a vezetői munkakörök betöltéséhez a szakmai kvalitásokon túlmenően sok tapasztalatra és vezetői gyakorlatra van szükség. Ugyanakkor a munkavállalók is jobban ragaszkodnak a már elért vezetői posztokhoz. Az országban, illetve a Régióban is az 55-64 évesek 11-15 %-a dolgozik vezetői munkakörben. A felsőfokú végzettséggel betölthető munkakörökben az 55-64 éveseknek a 30-35%-a dolgozik. Ezekben a munkakörökben a tapasztalatnak, a széleskörű ismeretrendszernek és kapcsolati rendszernek nagy szerepe van.

A rugalmas foglalkoztatási formák (az egyéni vállalkozás formájában, a részmunkaidőben, és a határozott idejű munkaszerződéssel dolgozók) valamelyikében az uniós foglalkoztatottak közel 46%-a dolgozott, míg Magyarországon arányuk nem érte el a 25%-ot. Az idősebb munkavállalók, a 45-64 és a 55-64 évesek esetében valamivel magasabb ez az arány, 26,5% illetve 36,7%. A Közép-magyarországi régióban is az országoshoz hasonló arányokkal találkozhatunk.

A gazdaságilag aktív, de nem foglalkoztatott 55-64 évesek 6 %-a tartozott a munkanélküliek közé az országban, a népszámlálás időpontjában, a Közép-magyarországi régióban 4 %-uk. A korcsoportból a gazdaságilag nem aktív népesség közelítőleg 80%-a az országban és a Régióban is öregségi nyugdíjas. A 55-64 évesek 13%-a rokkantsági járadékos az országban, a Régióban pedig 15 %-uk¹⁰.

A Regionális Munkaügyi Központ kirendeltségein – 2006. évi záróértékek szerint – a regisztrált álláskeresők (41 463 fő) több mint egynegyede (10 743 fő) az 50 év feletti korosztályba tartozik. Az 55 év feletti korosztályba a regisztrált álláskeresők közel 10% tartozott (4009 fő). A munkaügyi kirendeltségek által regisztrált 50 éven felüli álláskeresők 60%-a 6 hónapnál hosszabb ideje szerepelt a regisztrációban, vagyis a tartósan munkanélküli levők táborába kerültek. A korcsoportba tartozó

¹⁰ Bekezdés forrása: KSH-népszámlálási adatsor, 2001.

munkanélküliek tényleges létszámának meghatározását nehezíti, hogy egy részük nem jelenik meg a munkaügyi szervezet regisztrációjában, ugyanakkor a pontosabb meghatározásra alkalmas – az ILO definíció szerinti – korcsoportra vonatkozó regionális szintű mérési eredmény nem állt rendelkezésünkre.

Az alkalmazott alapváltozat¹¹ szerinti előrebecslési modell szerint a Régióban, az 55-64 éves korcsoportban a gazdaságilag aktív népesség aránya 2021-ig csak minimálisan növekszik (2,7%-ról -2,9 %-ra nő), míg a 64 évesnél idősebbek esetében ez az arány duplájára (3,5 %-ról 7 % fölé) nő. A gazdaságilag aktív népességén belül 2011- várhatóan 1%-kal, közelítőleg 9,5 %-ra fog nőni a 55-64 éves korosztály részaránya (a korcsoportban a gazdaságilag aktív személyek száma 18 ezerrel gyarapodik várhatóan). 2021-re a 55-64 éves korosztályba tartozó gazdaságilag aktív személyek száma és a gazdaságilag aktív népességen belüli aránya is visszaesik a 2001. évi szint alá. Ugyanakkor a 65 éves és idősebb korosztályban a gazdaságilag aktív személye száma 2021-re közel duplájára (21 ezer főre), a gazdaságilag aktív népességen belüli arányuk 1 %-ról 1,8 %-ra nő.

Mindezek alapján megállíthatjuk, hogy a jelenlegi feltételrendszer (pl. nyugdíjszabályok), illetve az idősebb korosztályok munkaerő-piaci aktivitás ösztönzésének hiánya mellett nem valószínűsíthető a Régióban az 55 éves és annál idősebb korosztály súlyának jelentős növekedése a gazdaságilag aktív népességen belül.

4 Az idősödő munkavállalók alkalmazásával kapcsolatos munkaadói attitűdök¹²

A GKI Gazdaságkutató ZRt. Adler Judit kutató vezetésével a 2004. évben vizsgálta a 45 éven felüliek foglalkoztatási helyzetét Magyarországon. A vizsgálat keretében országos minta alapján készült adatfelvétellel kerestek meg közép- és nagyvállalatokat, idősödő munkavállalókkal kapcsolatos

¹¹ Forrás: Habcsek László: A területi munkaerő-kínálat előrebecslése 2021-ig.

Az alapváltozat szerinti előrebecslés nem számol a munkaerő-piaci aktivitás dinamikus növekedésével. Az előrebecslési modellnél azért ezt a változatot mutatjuk be, hogy ábrázolhassuk a jelenlegi aktivitási szint esetleges fennmaradásának, vagy csak minimális emelkedésének negatív következményeit. Természetesen a konjunktúra növekedési üteme nagymértékben változtathat a tanulmányban ábrázolt becslés érvényességén.

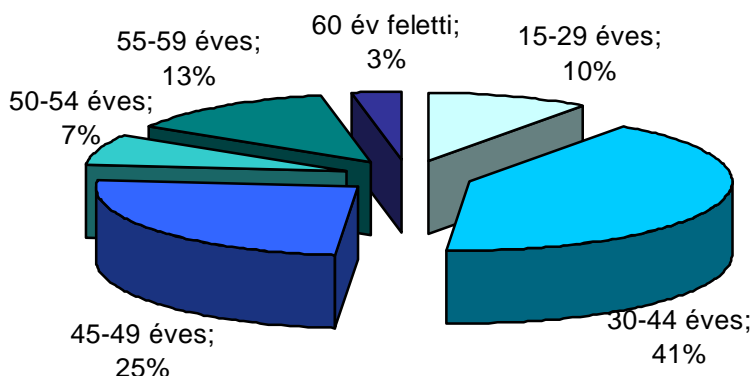
¹² A fejezet forrásai: GKI ZRt. (Adler Judit - előadás prezentáció) és FEMI 2005. évi országos kutatás

foglalkoztatási stratégiájuk és a attitűdjeik felmérése érdekében.

A vizsgálatban megkérdezett összesen 1,3 millió fő állt alkalmazásban. Körükben a 45 éven felüliek aránya 45%-ot tett ki. A 45 éven felüli dolgozók aránya a közép- és nagyvállalatoknál magasabb volt, mint a mikro- és kisvállalatoknál, az állami szektorban, mint a magánszektorban (s különösen, mint a külföldi többségű cégeknél). Az elmúlt öt évben megvalósult leépítések során – a kapott válaszok tanúsága szerint – az 55 év felettieket nagyrészt „megkímélték”, míg a 45 és 55 év közöttiek az elbocsátási rangsorban megelőzték a 15 és 29 év közötti munkavállalókat (6. ábra).

6. ábra

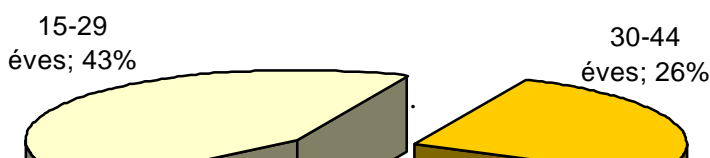
A VÁLLALAT ÁLTAL KEZDEMÉNYEZETT FELMONDÁSOK ALANYAINAK KORELOSZLÁSA
(SZÁZALÉKOS ARÁNY AZ UTÓBBI HÁROM ÉVBEN NAGYMÉRTÉKŰ ELBOCSÁTÁST
KEZDEMÉNYEZŐK KÖRÉBEN)



Új dolgozók felvételénél a cégek egyharmada kifejezetten törekszik fiatal munkaerő megszerzésére, 20%-uk csak akkor vesz fel 45 éven felülit, ha nem talál mást. Ugyanakkor a fiatalon felvett dolgozókat szívesen alkalmazzák 45 éves koruk után is (7. ábra).

7. ábra

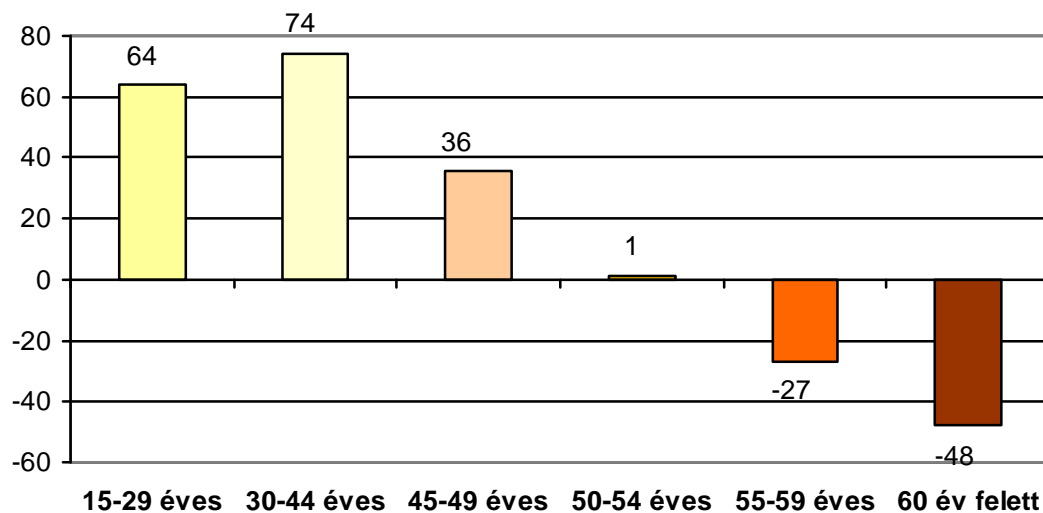
A VÁLLALAT ÁLTAL FELVETT ÚJ MUNKAVÁLLALÓK KORELOSZLÁSA
(SZÁZALÉKOS ARÁNY)



A dolgozók felvételénél az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos negatív attitűd az életkor előrehaladtával erősödik. A munkaadók a legszívesebben a 30 és 44 év közötti munkavállalókat veszik fel, mivel esetükben az idősödés, mint tényező nem jelenik meg markánsan, ugyanakkor a pályakezdési időszakon már túl vannak. Az 55 éves és idősebb korcsoportban a munkavállalók felvételével kapcsolatos attitűdök már egyértelműen a negatív tartományban mozognak, míg a 60 év feletiek alkalmazásával kapcsolatban a munkaadók kimondottan elutasítóak (8. ábra).

8. ábra

MILYEN ÉLETKORÚ DOLGOZÓT VESZNEK FEL LEGSZÍVESEBBEN?
 (ÁTLAGÉRTÉK -100-TÓL +100-IG TERJEDŐ SKÁLÁN, AHOL -100 = EGYÁLTALÁN NEM, +100 = NAGYON SZÍVESEN, N=500)



Az idősebb munkavállalók tapasztalatainak kiaknázása, tapasztalatik hasznosítása is problematikus. Erre utal, hogy az idősebb munkavállalók tudásátadása a fiatalok számára a 28%-ánál valósul meg szervezeten. Az idősebb munkavállalók igényeihez való alkalmazkodás minimálisnak mondható. A vállalkozásoknak mindössze 9%-a alakította át munkafolyamatát az idősök teljesítmény fokozása érdekében.

A munkaadók az idősebb munkavállalók egyik fő hiányosságának az elavult ismereteket tartották, melyet továbbképzéssel lehetne orvosolni. Ugyanekkor a vállalkozások által szervezett, finanszírozott képzésekben az idősebb munkavállalók tényleges képzési aránya nem magasabb a fiatalabbakénál. A 45 év feletti érettségizettek mindössze 29%-a vett részt valamilyen továbbképzésben 45 éves korát követően, a hasonló korú diplomásoknak pedig 49%-a. A cégvezetők csaknem 60%-a szerint a képzési politikájukat életkori szempontok nem befolyásolják, ahol viszont igen ott a képzéssel elsősorban megcélzott csoport a 30-44 éveseké. A vállalati prognózisok szerint a következő öt évben nem várható jelentős életkor szerinti átrendeződés a munkaerőpiacon.

A Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda a 2005. év harmadik negyedévében országos kérdőíves adatfelvételt készített azzal a céllal, hogy feltérképezze, a megkérdezett szervezetek milyen tartalmú esélyegyenlőségi politikát folytatnak. A 396 kitöltött kérdőív mintegy fele a fővárosból, illetve a Közép-magyarországi régióban található városokból érkezett vissza.

A mintában szereplő, Közép-magyarországi régióban működő szervezetek csaknem mindegyike alkalmaz 40 évnél idősebb munkavállalót. A szervezetek közel kétharmadánál a foglalkoztatottak több mint felét 40 évnél idősebb alkalmazottak teszik ki. A 40 év feletti munkavállalók alkalmazása a mintába került szervezetekben általánosan jellemző és alkalmazásuk koncentrálttsága is magas.

A 40 évesnél idősebb munkavállalók alkalmazásával kapcsolatos problémaként a válaszadók leggyakrabban a „gyakori megbetegedéseket” nevesítették. További nehézségként említették azt, hogy e munkavállalói csoportnak „kölségesebb a foglalkoztatása”, jellemző rájuk a „szakképzettség hiánya”, „rugalmatlanok és elavultak az ismereteik”. 40 év feletti munkavállalók alkalmazása ellen hat az a tényező, hogy az idősebb, családos,

nagyobb munkatapasztalattal, esetleg vezetői gyakorlattal rendelkező munkavállalók anyagi igényei általában magasabbak, mint a fiataloké.

A szervezeti esélyegyenlőségi politikák terén a foglalkoztatók kevesebb, mint ötöde jelezte, hogy az egészségvédelemben segítséget nyújtanak a 40 év feletti alkalmazottak számára. Mindössze 7%-uk számolt be arról, hogy támogatják a 40 év feletti munkavállalók továbbképzéseken való részvételét.

A fentiek összefoglalásaként megállapítható, hogy a munkavállalókat az életkor előrehaladtával egyre kevésbé szívesen alkalmazzák a munkaadók. Az idősödő munkavállalók hátrányos helyzete mind a felvételi eljárásoknál, mind az elbocsátásoknál megjelenik. A legtöbb vállalkozásnál kevésbé, vagy egyáltalán nem aknázzák ki az idősebb munkaerő tudásátadással kapcsolatos hasznosságát. Az idősödő munkavállalók munkavállalással, munkavégzéssel kapcsolatos esélyegyenlőtlenségét főként a romló egészségi állapotból és a képzettségbeli hiányosságokból eredő problémákra vezetik vissza a munkaadók, amely problémák költségessé teszik az idősödő munkavállalók alkalmazását. Ugyanakkor a munkaadók keveset tesznek az idősödő munkavállalók képzettségi szintjének és egészségügyi állapotának javítása érdekében.

5 Az idősödő munkanélküliek munkaerő-piaci reintegrációját segítő eszközök és szolgáltatások

5.1 Kormányzati intézkedések

A kormányzat az elmúlt években a különböző támogatási formákra vonatkozó jogszabályok kiegészítésével kedvezőbb feltételeket biztosított a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévők, ezen belül az 50 év feletti foglalkoztatásához, növelve ezzel a munkaadói érdekeltséget. Ezeknek a szabályoknak az életbe lépése és módosítása többségében olyan stratégiára épült, mely nem közvetlenül a munkavállalókat, hanem a munkaadókat kívánta ösztönözni:

- § Nem kell az egészségügyi hozzájárulást megfizetni, ha a munkaadó legalább 6 hónapja nyilvántartott, 50 év feletti álláskeresőt foglalkoztat.
- § A foglalkoztatást elősegítő támogatások közül a bértámogatásnál a 45 éven felüli álláskereső foglalkoztatása esetén a 6 hónap helyett elegendő volt a támogatás megállapításához a 3 hónapos regisztrációs idő, a támogatás mértéke pedig nem az alapesetben nyújtható 50-100%-ig terjedő bértámogatás, hanem 70-100%-os mértékű támogatás volt megállapítható. A támogatás időtartama az egy év helyett két évre terjedhetett ki.
- § A közhasznú munkavégzés támogatásánál a 45 év felettek másfél, az 50 év felettek két évig dolgozhattak folyamatosan ebben a munkaviszonyban. Ennek egyebek mellett feltétele volt, hogy a foglalkoztatásra egészségügyi-szociális, művelődési, közoktatási, környezetvédelmi tevékenység keretében kerüljön sor. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó támogatás mértéke elérheti a 90%-ot.
- § A foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása támogatásnál 50 év feletti személy foglalkoztatása esetén az adható támogatás mértéke a kirendeltség mérlegelési jogosultsága, de 70%-nál nem lehetett kevesebb.
- § A 2007. év elejétől a Foglalkoztatási Törvény módosítása kapcsán a legnagyobb változást a foglalkoztatáshoz kapcsolódó bértámogatás új szabályainak bevezetése eredményezi. Az új szabályozás szerint a bértámogatás megállapításakor hátrányos helyzetű személynek kell tekinteni többek között azt a személyt is, akit munkahelyének elvesztése fenyeget és 50. életévét betöltötte.
- § A 2007-ben induló „Start Extra” program keretében jelentős járulékkedvezményben részesülnek az ötvenen felüli álláskeresőknél munkát adó vállalkozások, szervezetek.

§ Az idősödő munkavállalók képzési aktivitásának ösztönzését szolgálja, hogy a 45 év felett a munkaviszonyban állók képzési támogatásának nem feltétele, hogy a képzési költségekhez a munkaadó is hozzájáruljon, valamint az, hogy 50 év felett a második szakma elsajátítása is ingyenessé vált.

5.2 Központi programok

50 éven felüliek programja

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium 2005. január 1-jével elindította az 50 év feletti munkanélküliek elhelyezkedését elősegítő programját.

A programon belüli lehetséges támogatási formák az már korábban is működő aktív eszközök alkalmazása mellett a munkakipróbálás speciálisan ebben a programban jelent meg, mint új eszköz. A munkakipróbálás olyan speciális támogatott foglalkoztatás, amelyben a munkaadó vállalja az ötven év feletti munkanélküli 3 hónapos, határozott idejű foglalkoztatását a munkavállaló képzettségének megfelelően képességei, korábbi szakmai tapasztalatai alapján, valós munkafeltételek között, próbaidő kikötése nélkül.

A program eredményei a fővárosban (2005. év):

Az 50 éven felüliek elhelyezkedését elősegítő központi program keretén belül a három hónapos munkakipróbálás támogatás révén, az előzetes célként meghatározott 170 fő helyett 355 főt sikerült ezzel a támogatási formával elhelyezni. Az ilyen módon állásba kerültek 60,5%-a középfokú végzettségű, 38%-a alapfokú végzettségű és 1,5%-a felsőfokú végzettségű személy volt. A munkakipróbálás befejezését követően a munkaadók nagy része további támogatást igényelt a foglalkoztatás folytatásához. A kirendeltségek ehhez hasonló arányban állapítottak meg bértámogatást, illetve együttesen bér- és járuléktámogatást.

A programon belül 157 fő 50 éven felüli személy került képzésbe. A szakképzettséggel rendelkezők inkább a számítástechnikai és nyelvi tanfolyamokat vették inkább igénybe, a szakképzetlenek körében népszerű

volt a szociális gondozó, személyügyi ügyintéző, virágkötő, ABC eladó tanfolyam. A közhasznú munkavégzés támogatásában az ötven éven felüliek száma 413 fő, melynek 70%-a alapfokú végzettséggel rendelkező személy volt.

A program eredményei Pest megyében (2005. év):

A Pest megyei településekre – főként a fővároshoz közelebb eső részekre – jellemző a fiatal munkaerő áramlása, mely nagymértékben közrejátszott abban, hogy a program indításának idején alacsony volt a munkáltatók foglalkoztatási hajlandósága az idősebb munkavállalókat tekintve. A program keretén belül támogatásban részesülők száma 485 fő volt, ezen belül a képzésben résztvevők száma 53 fő, a munkakipróbálással foglalkoztatottak száma 220 fő, a bértámogatással foglalkoztatottak létszáma 47 fő, a járulék átvállalással foglalkoztatottak száma 42 fő, a közhasznú foglalkoztatottak létszáma 64 fő, a foglalkoztatást bővítő bér és járulékok együttes átvállalásával foglalkoztatottak létszáma 51 fő és egyéb támogatásban foglalkoztatottak létszáma 8 fő volt.

„Prémiumévek” programok

A programok célja az aktivitás megőrzése a nyugdíjkorhatár eléréséig, és a fokozatos kivonulás elősegítése. A programban való részvétel 2005. január 1-től a közigazgatás korszerűsítéséhez kapcsolódóan a közszférában dolgozó és, 2005. október 1-től a versenyszférában foglalkoztatott idősebb munkavállalók számára lett biztosítva.

A programban való részvétel további feltétele, hogy a munkavállaló 3 éven belül nyugdíjra való jogosultságot szerezzen, vállalja a programban való részvételt, valamint vállalja a program ideje alatti részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét. A program résztvevői a programba való bekerülést megelőző díjazásuk 60 %-át kapják és a nyugdíj megállapításáig foglalkoztatottak maradnak. A programban töltött idő társadalombiztosítási szempontból jogszerző időnek számít. Amennyiben a programban résztvevő a juttatás folyósításának 24. hónapját megelőzően a versenyszférában elhelyezkedik, akkor is megilleti a 24. hónapig járó juttatás. A program jelenlegi formájában való működése 2005. január 1. és 2009. december 31.

között biztosított.

„Lépj egyet előre” központi képzési program

2007. év májusig jelentkezhetnek az alapfokú végzettséggel, vagy szakképzettséggel nem rendelkezők a Lépj egyet előre program ingyenes képzéseire. A program lebonyolítás során ügyelni kell arra, hogy a támogatottak 55 százaléka regisztrált álláskereső legyen, a fennmaradó helyekre, pedig munkaviszonyban lévők is jelentkezhetnek. A képzési programokra való felvételnél előnyt kell biztosítani az 50 év feletti álláskeresőknél.

5.3 Az idősödő álláskeresők részvétele az aktivizáló hatású munkaerő-piaci eszközökben¹³

Munkaerő-piaci képzések

A munkaerő-piaciképzéseket erre szakosodott szervezetek, jellemzően vállalkozások szervezik. Az illetékes Munkaügyi Tanácsok által jóváhagyott, „ajánlott” és „elfogadott” képzési szakirányok szerint meghatározásra kerülő „képzési jegyzék szakirányonkénti kívánatos létszámkereteket is tartalmaz. A vállalkozások e képzésekre jelentkeznek s szintén a Munkaügyi Tanácsok albizottsága véleményezésével, az illetékes Munkaügyi Központ dönt a konkrét tanfolyami kínálatról.

A Régióban a Regionális Munkaügyi Központ 2006. évi végi adatai szerint 8444 fő vett részt munkaerő-piaci képzésekben. A munkaerő-piaci képzésekben részt vevők csoportján belül az 50 évesnél idősebbek arány 11 %, az 55 évesnél idősebbek aránya mindössze 2 % volt.

Közfoglalkoztatás

¹³ Az **aktív munkaerő-piaci eszközök** segítik a regisztrált álláskeresők visszailleszkedését az elsődleges (már nem támogatott) munkaerőpiacra, céljuk a munkaerő-piaci aktivitás ösztönzése.

A tartósan munka nélküli emberek számára a toleráns, biztosan bért és járulékot fizető közfoglalkoztatás még akkor is nagy segítség, ha csak átmeneti megoldást jelent. A Régióban a Regionális Munkaügyi Központ 2006. évi végi adatai szerint 4759 fő vett részt közhasznú foglalkoztatásban. A közhasznú foglalkoztatásban részt vevők csoportján belül az 50 évesnél idősebbek arány 30 %, az 55 évesnél idősebbek aránya 11 % volt.

A foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás

Az eszköz célja, a tartósan munka nélkül lévő, munkára kész emberek piaci munkahelyre juttatása támogatással. A bértámogatáshoz a munkáltatónak azonos hosszúságú, már nem támogatott továbbfoglalkoztatást kell vállalnia.

A Régióban a Regionális Munkaügyi Központ 2006. évi végi adatai szerint 1642 fő részesült bértámogatásban, a bértámogatásban részesülők csoportján belül az 50 évesnél idősebbek arány 31 %, az 55 évesnél idősebbek aránya 10 % volt.

5.4 Nem-kormányzati szervezetek (NGO-k) jó gyakorlatai

A "40+" - Esélyek és Lehetőségek Negyven Felett Alapítvány szolgáltatásai

Az alapítvány a negyven év feletti korosztály foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségének segítésére, támogatására jött létre.

Az alapítvány céljai:

- A negyven év feletti korosztály foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségének elősegítése, támogatása, a munkaerőpiaci diszkrimináció, a munkaerőpiacon fennálló versenyhátrány megszüntetése.
- A korcsoporton belüli nemek közötti munkaerőpiaci különbségek csökkentése, a nők munkaerőpiaci részvételének támogatása, a család és a munka összehangolásának segítése.
- A korcsoporton belüli különösen hátrányos helyzetű emberek foglalkoztathatóságának javítása, a munkaerőpiacra történő

visszailleszkedésük segítése.

- A negyven év feletti korosztály nyugdíjas évekre történő felkészülésének támogatása, az egészséges aktív öregkor elérésének, a biztos anyagi háttér megteremtésének segítése.

Szolgáltatásaik:

1. Információnyújtás:

Munkáltatóknak:

Ismertetik a cégekkel, intézményekkel, kis, -és középvállalkozásokkal az egyes munkaerőpiaci szolgáltatások igénybevételének lehetséges módjait és előnyeit, valamint a negyven év feletti foglalkoztatásához kapcsolódó foglalkoztatáspolitikai kedvezményeket.

Munkavállalóknak:

Az új munkahelyet kereső illetve munkahelyet változtató ügyféllel - a regisztrációt követően - az alapítványi iroda munkatársai feltáró jellegű, hosszabb beszélgetést folytatnak és részletes felvilágosítást nyújtanak, és személyre szabott megoldásokat kínálnak a munkavállalók részére.

2. Munkaközvetítés

Segítenek a kínálgató munkalehetőségek közül - a foglalkoztatás helyére, idejére, a munkarendre és a kereseti lehetőségekre is figyelemmel - az álláskereső számára legalkalmasabb munkahely kiválasztásában.

3. Érdekképviselet - Jogbiztonság - jogalkalmazás

4. Önismeret - pályaválasztás - viselkedéskultúra - kommunikáció - sikeres állásinterjú

5. Konfliktuskezelés - Egészséges életmód, mozgáskultúra

6. Befektetési lehetőségek, megtakarítások - anyagi biztonság a nyugdíjas években

Magyar Business Leaders Fórum (MBLF) Ötven plusz/mínusz programja

Az MBLF olyan hatékony eszközöket kívánt kidolgozni, amely speciálisan az idősebb munkanélkülieket segítik, ugyanis az ötven feletti diplomás álláskeresők a munkanélküliek között viszonylag kis csoportot alkotnak, és a munkaügyi központoknak nincs megfelelő kapcsolatuk olyan cégekkel, amelyek foglalkoztatni tudnák őket, figyelembe vennék speciális

igényeiket.

Az MBLF 101 tagvállalatát - köztük a Mol Rt., Matáv Rt., Zwack Unicum Rt., The World Bank, Shell Hungary Kft. – bevonja az idős munkavállalókkal kapcsolatos stratégiák meghatározásába, továbbá felhívja a tagok figyelmét a diplomás munkanélküliek helyzetére.

Az MBLF programja három szolgáltatási pillérre épül:

- Egyrészt felfrissítik, a jelenlegi munkaerőpiaci elvárásokhoz igazítják a programban résztvevő munkavállalók szakmai kompetenciáját. E pillér keretében számítógépes és nyelvi ismereteket sajátíthatnak el különböző tanfolyamokon.
- A második pillér lényege a készségfejlesztés. Ennek során olyan fontos készségeket tanulhatnak meg a résztvevők, mint például a csapatmunkára való képesség, vagy a jó kommunikációs készség.
- A harmadik pillér keretében a résztvevőket mentálhigiénés, személyiségfejlesztő programokkal segítik az elhelyezkedésben. Többek között olyan praktikus tudást nyújtanak a résztvevőknek, mint például egy önéletrajz megírása, vagy az állásinterjúkon követendő kommunikációs stratégiák.

„Net-nagyi” programok

Az 50 év feletti munkavállalóknak és a nyugdíjas idősöknek szóló számítógépes internet-tanfolyam ötlete 2001-ben egy nyugdíjas klubvezetőknek szervezett továbbképzésen merült fel először. Az első tanfolyamok 2002-ben indultak el Budapesten kísérleti jelleggel, azóta már országszerte közel ötven helyszínen vették át a programot. A Budapest Művelődési Központ (BMK) 2005. novemberi országos felmérése szerint tizennyolc településen szerveztek már hasonló oktatást, az indulás óta 1030 fő végzett a tanfolyamokon.

Jelenleg futó „Net-nagyi” programok:

- § A Budapest Művelődési Központ a „Kattints rá, Nagyi! Program”-ja. A tanítás az alapoktól kezdődik, és a hat tanfolyami foglalkozás végére az internetes böngészést, keresést és levelezést minden „tanuló”

elsajátítja. Tudásukat a tanfolyam helyszínéként is szolgáló számítógépterembe visszajárva kamatoztathatják.

§ Budapesten, a WIFI Oktató és Továbbképző Intézetben folyik nyugdíjasoknak szóló internet-tanfolyam. 12 órás programokat indítanak, és gyakorlási lehetőséget is biztosítanak a tanulóknak.

§ A főváros XV. kerületében, a Csokonai Művelődési házban heti kétszer két órában, összesen hat alkalommal vehetnek részt tanfolyamon az idősek.

6 A munkahelyi esélyegyenlőség erősítését célzó rendelkezések és aktivitások

Egy nemzetközi felmérés¹⁴ szerint Magyarországon történik a második legtöbb munkahelyi diszkrimináció Európában. A felmérés szerint a magyarok csaknem kétharmada érzi úgy, hogy az elmúlt öt évben hátrányos megkülönböztetés érte munkahelyén.

A munkahelyi esélyegyenlőség előmozdításáért tett **jelentős lépés volt a 2003. évi CXXV., az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról** szóló törvény elfogadása, mely többek között a munkahelyi diszkriminációhoz szankciókat rendelt, illetve az 50 főnél többet foglalkoztató állami, vagy önkormányzati intézmények és többségi tulajdonukban lévő gazdasági társaságok esetében kötelezővé tette a munkahelyi esélyegyenlőségi tervek elfogadását.

A törvény hatályba lépése kapcsán, az uniós követelményekre létrehozott, országos hatáskörrel működő **Egyenlő Bánásmód Hatósághoz** lehet a munkavállalóknak fordulni az őket ért munkahelyi diszkrimináció esetén. A 2004 óta működő hivatalhoz már a működésének első évében több száz beadvány érkezett. Ezek szerint elsősorban a kisgyermekes anyákat, a korlátozott munkaképességűeket, az **idősebb generáció tagjait** és a romákat éri **diszkrimináció**. A Hivatal a saját hatáskörében lefolytatott vizsgálat eredményének függvényében a munkáltatókat **jelentős bírsággal**

¹⁴ A Kelly Services személyzeti tanácsadó cég felmérésére hivatkozva. A cég 28 országban 70 ezer embert kérdezett meg a felmérés keretein belül.

szankcionálhatja.

A Közép-magyarországi régióban az elmúlt években a Fővárosi Önkormányzat élen járt a munkahelyi esélyegyenlőséget erősítő kezdeményezések felkarolásában. A Fővárosi Önkormányzat az „ESÉLYEGYENLŐSÉG 2000” elnevezésű cselekvési tervében, s az ezt megvalósító folyamatban elkötelezte magát egy szakmai segítő koordináló szerepre, egy hatékonyabb, együttműködőbb és egységesebb fővárosi foglalkoztatáspolitikai gyakorlat létrehozására. Fővárosi Önkormányzat még a 2000. évben elfogadta az életkor szerinti diszkrimináció elleni fellépést ösztönző „40+” etikai kódexet, melynek végrehajtására a tulajdonában álló gazdasági társaságokat és az általa működtetett cégeket is kötelezte. A Fővárosi Önkormányzat a Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Irodát (FEMI) bízta meg a főváros tulajdonában álló, illetve az általa fenntartott szervezeteknél a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének, a szervezetek munkahelyi esélyegyenlőségi politikájának monitorozásával, melynek eredményeiről a FEMI a Fővárosi Közgyűlésnek éves rendszerességgel számol be.

A FEMI „BEFOGADÓ BUDAPEST” programja a gyakran előítéletes munkáltatói magatartással szemben kíván működőképessé tenni a kézzel fogható eredményeket felmutatni. Munkahelyi humánpolitikai technikát kíván kidolgozni és bevezetni Budapest „nagy” szolgáltató cégeinél, a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű emberek befogadására, beilleszkedésük illetve „karrier-útjuk” segítésére és az esélymegerősítő intézkedések iránti munkáltatói érzékenyítésre. A program megvalósítására az FKFSZ Kht. partnereivel az EQUAL közösségi kezdeményezés finanszírozási forrását pályázat útján nyerte el.

A „Befogadó Munkahely Díjat” a 2005. évben első alkalommal hirdette meg az Európai Szociális Alap és a Magyar Kormány támogatásával a Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertan Iroda a „Befogadó Budapest” program keretében. E díjjal a Főváros megbecsülését kívánja kifejezni azoknak a munkáltatóknak, melyek példás figyelmet fordítanak dolgozóik esélyegyenlőségének javítására.

7 Zárógondolatok

A foglalkoztatottsági arány növeléséhez rendkívül fontos, de nem elégséges az

55 évesnél fiatalabb inaktívok foglalkoztatásba vonása, e mellett szükséges az idősödő, a jelenleg nyugdíjkorhatárhoz közelítő, vagy azt már közvetlenül maguk mögött hagyó munkavállalók munkaképességének, munkaerő-piaci aktivitásának növelése, mivel az össznépességen belüli demográfiai súlyuk Magyarországon, azon belül a Közép-magyarországi régióban továbbra is növekedni fog.

Ennek eléréséhez a nyugdíjkorhatár emelése önmagában kevés, ha nem társulnak hozzá a nyugdíjas kort megközelítő, vagy elérő munkavállalók munkaerő-piaci részvételét segítő intézkedések.

Önmagában nem nyújt megoldást az egész ország viszonylatában leginkább fejlett Közép-magyarországi régió gazdaságának gyorsulása, konjunktúrájának bővülése, ha az idősödő korosztályokba tartozó munkavállalók nem képesek a munkaadók elvárásaihoz alkalmazkodni, illetve a rendelkezésre álló munkahelyek nem képesek megfelelni az életkorukból fakadó speciális igényeiknek.

A szükséges szakpolitikai beavatkozások fő irányai:

- § Az idősödő korosztályok munkaerő-piaci alkalmazkodó képességének növelése, képzésekben való részvételi hajlandóságuk erősítése, az egész életen át tartó tanulás modelljének meghonosítása.
- § A munkaerőpiac rugalmasságának növelése, az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének segítése.
- § A munkaadók ösztönzése az idősebb munkavállalók foglalkoztatására (pl. járulékkedvezmény).
- § Szemléletben rejlő korlátok lebontása: a befogadó munkahelyi gyakorlatok támogatása, terjesztése, az idősödő munkavállalók fokozott védelme a munkahelyi diszkriminációval szemben, esélymegerősítő intézkedések szorgalmazása
- § Speciálisan az idősödő munkavállalók részére szervezett munkaerő-piaci programok indítása.