

Aktív öregedés – hogyan birkózzunk meg a kihívással?

Hat közép-kelet-európai munkaadói és gyáriparos szövetség közös állásfoglalása

A demográfiai öregedés következtében egy általános és vitathatatlan jelenség figyelhető meg hamarosan Európa szerte: a foglalkoztatottak egyre nagyobb hányadát az idősebb munkavállalók fogják alkotni. A gazdasági növekedés a népesség öregedésével csökkenni fog, mivel egyre kisebb lesz a munkakorú állampolgárok aránya. Az 55 és 64 év közötti korosztály foglalkoztatási rátájának növelése, illetve a munkaerő-piacról való kilépésük késleltetése így a Lisszaboni stratégia lényeges elemei.

A stockholmi Európa Tanács elfogadta, hogy az 55 és 64 közötti korosztály foglalkoztatottsági aránya 2010-re 50 %-ra nőjön. A 33 és 45 százalék közötti rátákkal egyik közép-európai ország sem közelíti meg az 50 %-os küszöbértéket.

A barcelonai Európai Tanács ülésén azt a célt tűzték ki maguk elé a tagországok képviselői, hogy a munkaerőpiacról való kilépés korhatára öt évvel, 2010-re 65-re emelkedjen. Országainkban ez a szám 59 és 61 között van, így igen távol állunk attól a céltől, amit két éven belül kellene elérnünk.

Vállalatainknak hamarabb kell felkészülni az idősödő munkaerő által keltett kihívásra, mint nyugat-európai társaiknak, hiszen az új tagállamok fokozottabban szembesülnek a demográfiai változással az alacsony születési ráták, valamint a nettó emigráció következtében jelentkező csökkenő népesség miatt.

A hat közép-kelet-európai munkaadói és gyáriparos szövetség közösen dolgozik egy az EU által finanszírozott projektben a lehetőségek és akadályok felkutatásán, annak érdekében, hogy minél több idősebb munkavállaló vegyen részt a munkaerő-piacon. 2007-ben egy felmérést végeztünk tagvállalataink között, melyben 1300 - összesen több mint 630.000 embert foglalkoztató - vállalat vett részt.

IV
HUP

ZDS
SP

MGYOSZ
RUZ

2008 május

A vállalatok tisztában vannak az idősödő munkaerő problémájával

Vállalataink, különösen azok a nagyvállalatok, akik nagyszámú idősebb munkaerőt alkalmaznak, igencsak tisztában vannak azzal, hogy az idősebb emberek a jövőben nagyobb szerepet fognak játszani a munkaerőpiacon. Az öt százaléknál több idősebb munkavállalót foglalkoztató vállalatok különböző intézkedéseket tesznek annak érdekében, hogy alkalmazkodjanak az idősödő munkaerőhöz; oktatási és egészségügyi, illetve az adaptálásukat elősegítő, támogató programokba fektetnek be.

Mindazonáltal növelni kell azoknak a kis- és közepes vállalatoknak a tudatosságát, akiknél kisebb az idősebb munkavállalók aránya, illetve akik egyáltalán nem alkalmaznak ilyeneket. **Túl kevés, bizonyos országokban pedig nem is áll rendelkezésre pénzügyi támogatás a vállalatok - különösen a kis- és közepes vállalatok – számára, hogy alkalmazkodni tudjanak idősödő munkavállalóikhoz.**

A vállalatok az idősebb munkavállalókat azon kvalitásaikért szeretik, melyeket hosszú évek tapasztalatai által gyűjtöttek össze; ilyen a céghez való hűség, szakmai tudás, felelősség, megbízhatóság, illetve munkatapasztalat. A fiatalabb munkavállalók erőssége mobilitásuk, rugalmasságuk, nyelvtudásuk, valamint az új technológiai ismeretekkel való rendelkezésük. Új munkaerő felvételénél viszont **igen alacsony a vállalatok hajlandósága arra, hogy 55 évesnél idősebb embert alkalmazzon.** Különösen igaz ez a kis- és közepes vállalatokra.

Amikor megkérdezzük a vállalatokat az idősebb munkaerő alkalmazását akadályozó tényezőkről, azok **a hiányzó mobilitást és rugalmasságot, és az új munkaformákra, mint a pl. a csapatmunkára való hajlandóság hiányát** említik.

A megfelelő kvalifikáció és hozzáállás hiánya is gyakran szerepel az okok között, amikor a cégek inkább fiatalabb munkaerőt választanak. Azokban az országokban, mint Szlovénia vagy Ausztria, ahol magas szintű jogi védelem és privilégiumok illetik az idősebb munkaerőt, ez számít akadálynak az idősebb munkaerő alkalmazása előtt.

Számos vállalat **kizárólag bizonyos feltételek megléte esetén kész** idősebb munkaerőt alkalmazni: kvalifikált, vagy magasan kvalifikált pozícióknál különböző ösztönzők, úgy, mint adókedvezmény biztosítása mellett volna hajlandó idősebb munkaerőt alkalmazni, illetve, ha határozott idejű munkaszerződést köthetne az új munkaerővel.

Lépések szükségesek az idősebb munkaerő foglalkoztatottságának előmozdítására

A vállalatoknak az a legfontosabb, hogy rugalmasabb legyen a foglalkoztatás-nyugdíjazás kombináció. A rugalmas átmenet a munkaévek és a nyugdíj között, valamint a rugalmasabb nyugdíjrendszerek lehetővé tennék mind az idősebb munkaerő mind a vállalatok számára, hogy a legtöbbet hozzák ki az idősebb munkavállalók tudásából és tapasztalataiból. A legtöbb választ adó vállalat elismerte az idősebb munkavállalóknak a vállalati kultúrára gyakorolt pozitív hatását.

A vállalatoknak **több pénzügyi támogatásra van szükségük az idősebb munkavállalóik képzésére és oktatására.** Azok a vállalatok, melyek alacsonyan képzett munkaerőt

alkalmaznak kevésbé előnyös feltételek mellett, különösen hasznát látnák ezen támogatásoknak.

Ezidáig igen kevés állami támogatás állt rendelkezésre a vállalatoknak arra, hogy intézkedéseket tegyenek idősebb munkavállalók megtartására egészségügyi programok bevezetésével, a munkahelyek „idősbarát” átalakításával és hasonlókkal. Különösen a kis- és közepes vállalatok nem engedhetik meg maguknak, hogy költséges lépéseket tegyenek „idősbarát” munkahelyek kialakítására. Mindezt kifejezetten támogatjuk olyan **ösztönző programok elindítását, melyek hozzásegítenének a munkáltatókat „idősbarát” intézkedések bevezetéséhez.** Ezáltal nagyobb és ésszerűbb lenne az idősebb munkavállalók munkaerő-piaci részvétele.

Vonzóbbá kell tenni a vállalatok számára az idősebb munkavállalók alkalmazását! A munkaadó szövetségek határozottan támogatják **ösztönzők, adókedvezmények és hasonlók bevezetését, illetve növelését azon vállalatok számára, akik idősebb munkaerőt alkalmaznak.** Tény, hogy nincs sok ilyen ösztönző program, és ha vannak is, akkor azok elérhetősége gyakran az Európai Szociális Alapból vagy egyéb pénzügyi forrásból érkező pénzekről függ. Hiányzik az átláthatóság és a folytonosság ezekben a támogató programokban. Így számos vállalat még nem is kutatta fel az idősebb munkavállalók alkalmazását támogató szubvenciók és egyéb anyagi ösztönzőket. Mindez ismét kiemelten érvényes a kis- és közepes vállalatokra.

Ezért szükséges, hogy a vállalatok **rendszerességen alapuló és átláthatóbb támogatásokat** kapjanak, mint eddig. Igen lényeges, hogy az illetékes intézmények jobban kommunikálják a rendelkezésre álló programokat. A munkaadói szövetségek azt ajánlják, hogy a kis- és közepes vállalatok számára indítsanak speciális támogatási programokat, hiszen ők még kevésbé vannak felkészülve idősebb munkavállalók alkalmazására, illetve arra, hogy adaptációs intézkedésekbe investáljanak.

Teljes mértékben elengedhetetlen, hogy növeljük országainkban a foglalkoztatottság időtartamát!

A múltban az emberek már 55 évesen, vagy még korábban is részt vehettek korai nyugdíj programokban, melyeket az államok azért vezettek be, hogy meg tudjanak birkózni az átszervezéssel és a munkanélküliséggel az átmeneti időkben. Mindannak ellenére, hogy a korai nyugdíj programokat többnyire eltörölték, az emberek gondolkodása és a társadalmi felfogás nem változott meg olyan gyorsan és kielégítően. Mindazonáltal még mindig számos intézkedés van életben, melyek a hivatalos nyugdíjkorhatár előtti nyugdíjazást ösztönzik.

A **munkaadói szövetségek határozottan ellenzik ezeket a korai nyugdíj-programokat,** mert ezek nem csak a demográfiai változás és a nyugdíj rendszerek fenntarthatósága tekintetében hibásak, hanem azért is, mert rossz benyomást keltenek az idősebb emberekben munkájuk értékéről és szükségéről. A vállalatok teljes mértékben **elengedhetetlennek** tartják, hogy **megváltozzon az idősebb emberek gondolkodásmódja és hozzáállása.** Nyitottabbnak kell lenniük az új munkaformák, az új ötletek és az innováció iránt; rugalmasabbnak és mobilabbnak kell lenniük ahhoz, hogy a vállalatok alkalmazzák őket. Viszont ez nem csak a munkára vonatkozik. Az idősödéssel kapcsolatos gondolkodás megváltoztatása egy olyan folyamat, melyhez a társadalomnak egészként kell hozzájárulnia. A mai globalizált világban az egyén felelőssége, hogy fenntartsa foglalkoztathatóságát azáltal, hogy képzéseken és oktatásban vesz részt.

Ausztria, de különösen Szlovénia az idősebb munkavállalók előny-orientált szemléletét erősíti azzal, hogy különféle jogszabályi előnyöket kínál nekik, úgy mint magasabb fizetés, kiterjesztett védelem elbocsátás előtt, stb. Megállapításaink azt mutatják az idősebb munkavállalókkal szembeni pozitív diszkrimináció ezekben az országokban meglehetősen ellenséges hozzáállást eredményez általában a munkaadóknál a munkaerő felvételnél. **A munkaadó szövetségek ezért a fiatalabb és idősebb munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódot támogatják.** A privilégiumoknak következetesen módosulniuk kell, ahol csak hátráltatják az idősebb munkavállalók alkalmazását.

El kell halasztani a munkaerő piacról való kilépést

Ahogy azt a tagállamok a Lisszaboni stratégiában is célul tűzték ki, 65 év az a korhatár, amikor az embereknek be kell fejezni a munkát és ki kell lépniük a munkaerő piacról. Országaink közül senki sincs közel ehhez a célhoz, melyet a következő két évben kellene elérnünk. Az átlagos kilépési korhatár hat közép-kelet-európai országunkban 60 év. Az az életkor, amikor az emberek valóban nyugdíjba mennek 59 év. Az átlagos különbség a hivatalos nyugdíjkorhatár – mely országaink legtöbbjében jóval 60 év fölött van - és az aktuális nyugdíjba vonulási korhatár között, így egy és hat év között mozog országainkban.

A munkaadó szövetségek elvitathatatlanul szükségesnek tartják az aktuális nyugdíjba vonulási korhatár növelését annak érdekében, hogy **csökkenjen a különbség a hivatalos és a tényleges nyugdíjkorhatár között.** Határozottan támogatják **vállalati ösztönzők bevezetését** (úgy, mint adókedvezmények, mentesítést a szociális járulékok fizetése alól stb.) annak érdekében, **hogy az idősebb munkavállalók munkában maradhassanak, miután elérték ez első nyugdíjba vonulási lehetőséget.**

Valamennyi közép-kelet-európai országban a hivatalos nyugdíjba vonulási korhatár a Barcelonai célok között meghatározott 65 év alatt van.

Következtetések

A 60 év feletti munkában maradás nem szabad, hogy továbbra is a kivételt jelentse országainkban, hanem éppen fordítva, ennek kell a szabálynak lenni. Ugyanakkor nem szabad, hogy akadály legyen sem a vállalat, sem a dolgozó számára, hanem úgy kell tekinteni, mint lehetőséget, mindkét oldal számára. A munkaadóknak több lépést és intézkedést kell tenni ahhoz, hogy megfeleljenek az idősebb munkavállalók igényeinek, mivel ők egyre növekvő részét fogják alkotni országaink munkaerőpiacának.

A korai nyugdíj ösztönzőket meg kell teljes mértékben szüntetni, és több pénzügyi vonzerőt kell kínálni az adó és társadalom biztosítási rendszerek által a munkaszerződés mindkét résztvevőjének. A vállalatoknak több támogatásra van szükségük ahhoz, hogy megbirkózzanak az idősorral kapcsolatos munkahelyi problémákkal, illetve, hogy továbbképzést, oktatást tudjon biztosítani ősz hajú munkavállalóinak.

Az idősödéssel való szembenézés a társadalom egészének a fókuszában kell állni, nem csak a munkaadóké.