



AZ IDŐSÖDŐ TÁRSADALMI KIHÍVÁSOK KEZELÉSE A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN

HÁTTÉRTANULMÁNY

A GINOP-5.3.5.-18-2018-00057 számú

„Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek”

című konstrukción belül

I. ADATOK, VÉLEMÉNYEK AZ IDŐSÖDŐ TÁRSADALMI KIHÍVÁSOK KEZELÉSÉNEK VIZSGÁLATÁRÓL A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN

Írta:

Dr. Ásványi Zsófia - Dr. Barakonyi Eszter - Dr. Bankó Zoltán - Dr. Békési Gábor - Dr. Berke Gyula - Békésiné Dr. Papp Ildikó – Dr. Bíró Zsófia – Dr. Bosnyák Dalma - Dr. Sipos Norbert
– Dr. Zaccaria Márton Leó

**I. ADATOK, VÉLEMÉNYEK AZ IDŐSŐDŐ TÁRSADALMI KIHÍVÁSOK
KEZELÉSÉNEK VIZSGÁLATÁRÓL A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM
ÁGAZATBAN**

Tartalomjegyzék

1. A kérdőíves kutatás módszertanáról	4
2. A kérdőív tartalmáról	6
3. A kérdésekre adott válaszok, az azokból levont következtetések	9
4. Az idősödő foglalkoztatottak speciális problémáinak kezelési lehetőségeiről.....	12
5. Az érdekképviseltek szerepe az idősödő foglalkoztatottak védelmében	20
6. A nyugdíjazást követő foglalkoztatás kérdései	21
7. A rugalmas foglalkoztatási eszközök a nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak vonatkozásában.....	22
8. Nyugdíj előtt álló munkavállalóknak munkajogi védelme	24
9. Speciális foglalkozásegészségügyi intézkedések	25
10. Speciális mentori, oktatási programok	26
11. Mélyinterjúk az idősödő foglalkoztatottakkal kapcsolatos kérdésekről	28
IRODALOMJEGYZÉK	48

ADATOK, VÉLEMÉNYEK AZ IDŐSŐDŐ TÁRSADALMI KIHÍVÁSOK KEZELÉSÉNEK VIZSGÁLATÁRÓL A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN

1. A kérdőíves kutatás módszertanáról

A felmérés feldolgozása során összetett módszertani megközelítést alkalmaztunk. Egyrészt fontos, hogy megismerjük az alapsokaság jellemzőit a főbb változók mentén. Az azonosított keresztváltozók a nem, az iskolai végzettség, az életkor, illetve a jogviszony időtartama. Az első két változó esetében adott a csoportosítás, mivel a nominális változók egyértelműen meghatározzák a lehetséges kategóriákat. A nem esetében férfi és nő, míg az iskolai végzettségnél a Szakközépiskola / szakiskola, Gimnázium, Bachelor képzés és Master fokozat képezik a kategóriákat. Az életkor és a jogviszony időtartama viszont diszkrét változónak tekinthető, így a kategorizálás során egyrészt érdemes figyelembe venni a gyakorisági megoszlásokat, másrészt a szakmai elvárásoknak, azaz az általánosan alkalmazott kategorizálásoknak is meg kell jelenniük. Ezek együttes alkalmazásával az életkor esetében 30 évnél fiatalabb, 30 - 39 éves, 40 - 49 éves, 50 éves vagy idősebb, míg a jogviszony időtartamánál < 5 év, 5 - 14 év, 15 - 24 év, 25 év vagy több csoportokat alakítottunk ki.

Másrészt az egyszeres, többszörös választás, illetve értékelést igénylő kérdések esetében a deskriptív eszközökön túl a keresztváltozók mentén azonosítható szignifikáns összefüggéseket mutatjuk be.

Az átlagolható változóknál az átlagot, a mediánt (összes válasz sorba rendezését követően a középső érték), a móduszt (legjellemzőbb, azaz legtöbb válasz), a szórást (az átlagtól való átlagos eltérés mértéke), illetve a relatív szórást (a szórás átlaghoz viszonyított mértéke, minél alacsonyabb, annál homogénebbek a válaszok, minél magasabb, annál heterogénebb) ismertetjük. A keresztváltozók mentén azonosítható szignifikáns eltérések kimutatására egyutas varianciaanalízist alkalmaztunk. A relatív nagy válaszadói sokaság miatt eltekintünk a normalitásvizsgálatról, illetve robusztusként kezeljük ezt az elvárást. Ezek alapján akkor jelentjük ki, hogy szignifikáns az eltérés az adott tényező esetében, amennyiben vagy a Levene p érték (homogenitásvizsgálat) $\geq 0,05$ vagy a Welch teszt p érték (robusztus átlagegyezőség)

$\leq 0,05$ mellett teljesül az ANOVA p érték $\leq 0,05$. Természetesen az átlagolható változók esetében is bemutatjuk a válaszok százalékos megoszlásait is.

Szintén az átlagolható változók esetében alkalmaztuk a Pearson féle korrelációanalízist, ami azt vizsgálja meg, hogy az egyes változókra adott értékek között milyen erős az együttmozgás. A legalább $p \leq 0,05$ a szignifikanciaérték mellett 0 esetben nincs együttmozgás, 0-0,299 között gyenge a kapcsolat, 0,300-0,699 között közepes mértékű az együttmozgás, 0,700-0,999 között erős, míg 1 esetben az egyikre adott érték meghatározza a másik értékelését is.

A többszörös választási lehetőséget biztosító kérdések esetében nem lehetséges statisztikai eszköztárral bemutatni a szignifikáns eltérést a kiválasztott alapváltozók mentén, ezért azoknál a trendszerű eltéréseket azonosítjuk és mutatjuk be.

Az egyszeres válaszadást biztosító kérdések esetében Pearson féle χ^2 függetlenségi vizsgálatot alkalmazunk. A nominális változóknak a keresztváltozók mentén kimutatható szignifikáns különbséget az aszimptotikus $p \leq 0,05$ érték esetében állapítjuk meg. Robusztus feltételként vizsgáljuk még az 5-nél kevesebb elemet tartalmazó cellák részaránya legfeljebb 20% lehet, illetve a minimum elvárt érték 1 vagy annál nagyobb, ugyanakkor ezek nem teljesülése esetén is levonható trendszerű következtetés. Mindezek alapján szintén csak a szignifikáns eseteket ismertetjük. Az összefüggés erősségét a Cramer-féle V érték alapján értékeljük. 0 esetben nincs kapcsolat, 0-0,299 között gyenge a kapcsolat, 0,300-0,699 között közepes mértékű az összefüggés, 0,700-0,999 között erős, míg 1 esetben determinisztikusnak tekinthető.

2. A kérdőív tartalmáról

A kérdőív hét kérdést tartalmazott, melyek az idősödő foglalkoztatottakkal kapcsolatos vélemények felmérését tette lehetővé, a nagyszámú kitöltés alapján olyan következtetések vonhatóak le, melyek megalapozhatják az idősödő foglalkoztatottakkal kapcsolatos megfelelő intézkedések előkészítését, megtételét.

A kérdőív az alábbi tartalommal került kitöltésre:

**„Az idősödő társadalmi kihívások kezelése a közigazgatás,
védelem ágazatban című projekt keretében” kérdőív**

Kérjük, írja be az adatait:

Nem



Életkor

Iskolai végzettség

Melyik szervezetnél dolgozik

Jogviszonyban töltött évek
száma

Munkavégzési hely

Kitöltő kódja

1. Ismeretei szerint van-e munkaszervezetében olyan személy, szervezeti egység vagy program, amelyhez fordulni tud a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatott kérdéseivel vagy problémáival?

van

nincs



nem tudok róla és/vagy eddig nem foglalkoztam vele

2. Véleménye szerint az érdekképviselek tevékenysége kiterjed-e nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatottak speciális helyzetének fokozott védelmére, támogatására?

- igen
 nem
 részben



3. Véleménye szerint segíti/segíthetné-e a szervezet működését a nyugdíjazást követő foglalkoztatás? (több válasz lehetséges)

- igen, teljes munkaidőben
 igen, de csak egyes meghatározott területeken,
munkakörökben
 igen, de csak részmunkaidőben
 nem



4. Véleménye szerint miként hatnak a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkavégzésére, teljesítményére az alábbi rugalmas foglalkoztatási eszközök?

	nem				
	negatíva	igazán	inkább	kedvező	nagyon
	n	van	kedvező		kedvező
	hat	jelentőség			
		e			
(részben) otthoni munkavégzés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rugalmas munkaidő beosztás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
többletszabadság	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
csökkentett napi munkaidő	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

csökkentett heti munkaidő

5. Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak milyen jellegű munkajogi védelemre van szükségük más foglalkoztatottakhoz képest? (több válasz lehetséges)

- nincs rá szükség
- felmondási korlátozásokra
- szervezeten belül védett munkahelyek/munkakörök kialakítása
- éjszakai munka tilalma
- rendkívüli munka tilalma
- egyenlőtlen munkaidő-beosztás tilalma
- változó munkahely tilalma
- hosszabb munkaközi szünet
- hosszabb napi és/vagy heti pihenőidő
- egy hónapnál hosszabb munkaidőkeretben való foglalkoztatás tilalma



6. Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak szükségük van-e speciális foglalkozás-egészségügyi intézkedésekre, más foglalkoztatottakhoz képest? Ha igen, milyen intézkedésre lenne leginkább szükség? (több válasz lehetséges)

- nincs szükség külön intézkedésekre
- fizikai állapot felmérésére vonatkozó szűrővizsgálatokra
- szellemi/mentális állapotot felmérő szűrővizsgálatok, lelki erőtartalék felmérése
- rendszeres egészségügyi szűrésekre és tanácsadásokra
- bizonyos tevékenységek korlátozására



7. Véleménye szerint hasznos segítség lehet-e az idősödő foglalkoztatottaknak, ha speciális mentori, oktatási programban vehetnek részt? (több válasz lehetséges)

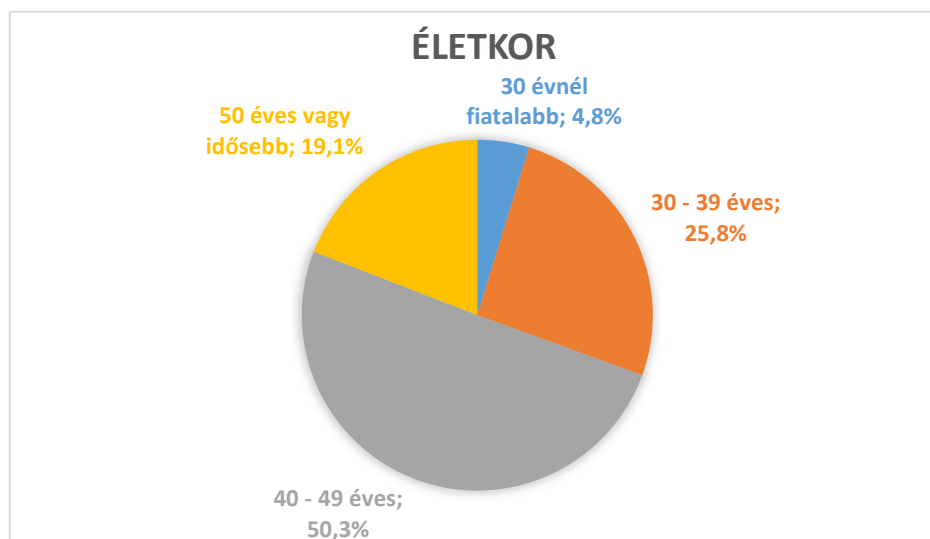
- nincs ilyenre szükség
- szervezeti mentor
- egészségmegőrzés, prevenció
- vállalkozóvá válást segítő tréning
- nyelvi képzés
- informatikai képzés
- kompetenciafejlesztés



3. A kérdésekre adott válaszok, az azokból levont következtetések

A kérdőíves kutatás 2021. június és szeptember hónapok között zajlott, a válaszokat kérdezőbiztosok segítségével gyűjtöttük össze. A kutatásban résztvevők demográfiai adatait elemezve látható, hogy az idősödő munkavállalók munkáltató szervezetén belüli támogatásának jelenlegi megítélése kapcsán elsősorban a témában jelenleg, vagy a közeli jövőben érdekelt korcsoport válaszolt: a 40 év felettiek a teljes minta 69,4%-át tették ki.

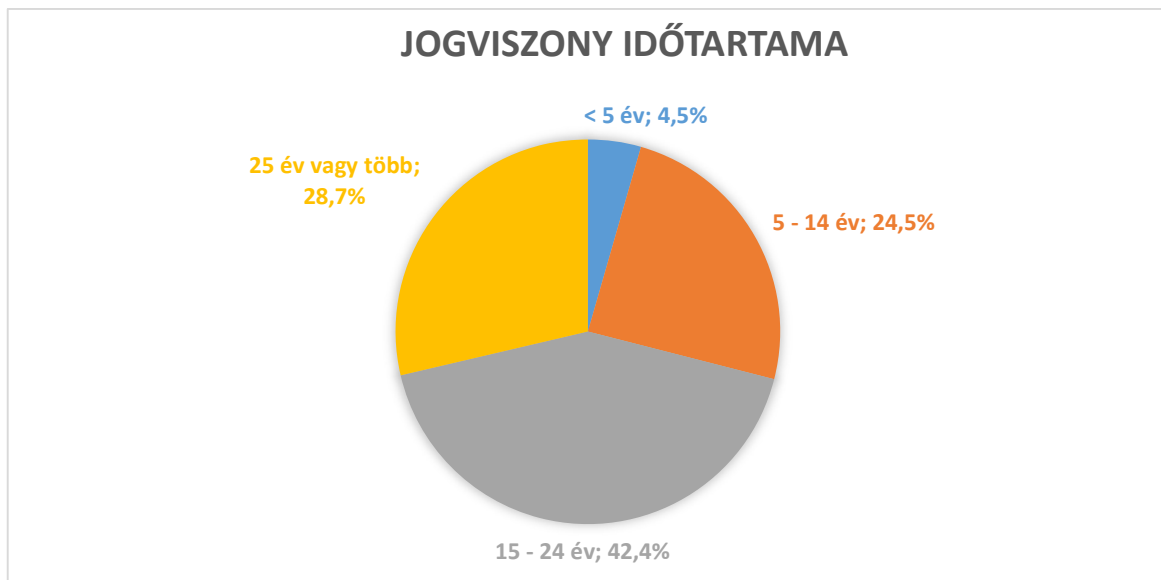
1. számú ábra



Forrás: saját adatok

Az is az eredmények megbízhatóságát vetíti előre, hogy az összes válaszadó 71%-a 15 évnél régebbi jogviszonnal rendelkezik a munkáltatójánál. A szervezeti folyamatok és a szervezeti felépítés ismerete elengedhetetlen ahhoz, hogy megbízható eredményeket kapjunk, amelyekből további javaslatok tehetők és intézkedések hozhatók munkáltatói vagy ágazati szinteken.

2. számú ábra



Forrás: saját adatok

A vizsgált munkáltatóknál a válaszadók többségében férfiak voltak, amely ágazati sajátosságnak tekinthető.

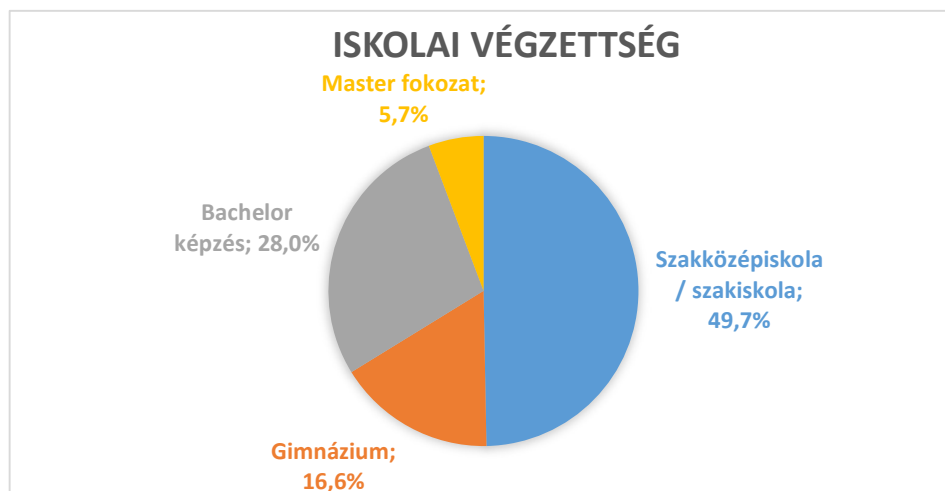
3. számú ábra



Forrás: saját adatok

A válaszadók legmagasabb iskolai végzettségét tekintve két nagy csoport különíthető el: középfokú végzettséggel (szakiskolai/szakközépiskola vagy gimnázium) rendelkezett a bevont munkavállalók 66%-a, felsőfokú végzettséggel (alapképzés és mesterképzés) pedig a vizsgálatba bevont munkavállalók 34%-a.

4. számú ábra



Forrás:
adatok

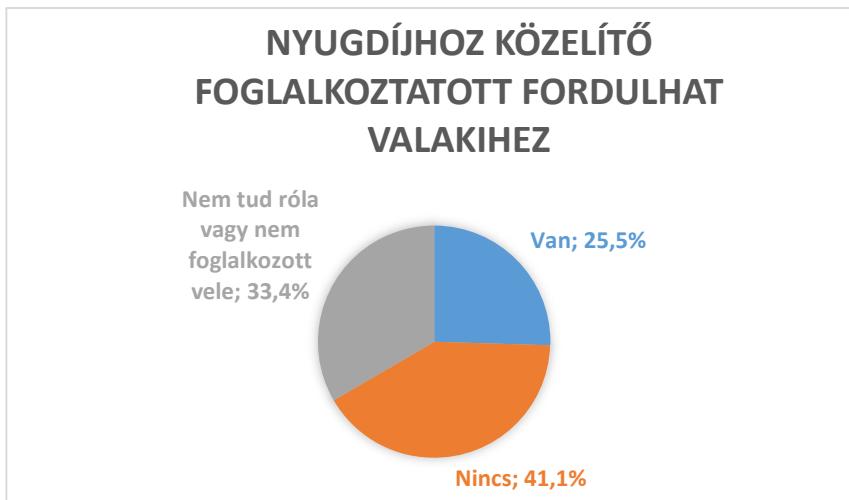
saját

4. Az idősödő foglalkoztatottak speciális problémáinak kezelési lehetőségeiről

A kérdőív első, alapvető kérdése az volt, hogy a válaszadó ismeretei szerint van-e a munkaszervezetében olyan személy, szervezeti egység vagy program, amelyhez fordulni tud a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatott kérdéseivel vagy problémáival. A kérdés azt az alapvető problémát érinti, hogy a közszférában, a rendvédelemi szerveknél megjelenik-e egyáltalán valamilyen formában intézményesített kezelése annak a problémakörnek, amely az idősödő foglalkoztatottakkal kapcsolatosan felmerülhet. A kérdésre adott válaszok alapvetően behatárolják a kialakítandó megoldások irányát, tartalmát.

A válaszokból megállapítható, hogy a megkérdezettek többsége szerint nincs olyan szervezet, vagy nem ismer olyan szervezetet, akihez a nyugdíj előtt álló munkavállaló fordulni tud kérdése vagy problémája kapcsán. Az 5. számú ábrán jól látszik, hogy a megkérdezettek 41,1%-a szerint nincs ilyen fórum, 33,4% nem tud ilyenről vagy nem foglalkoztatja a kérdéskör. Nem elhanyagolható ugyanakkor, hogy a válaszadók 25,5%-a úgy látja, hogy létezik ilyen szervezeti egység vagy program saját szervezetükön belül.

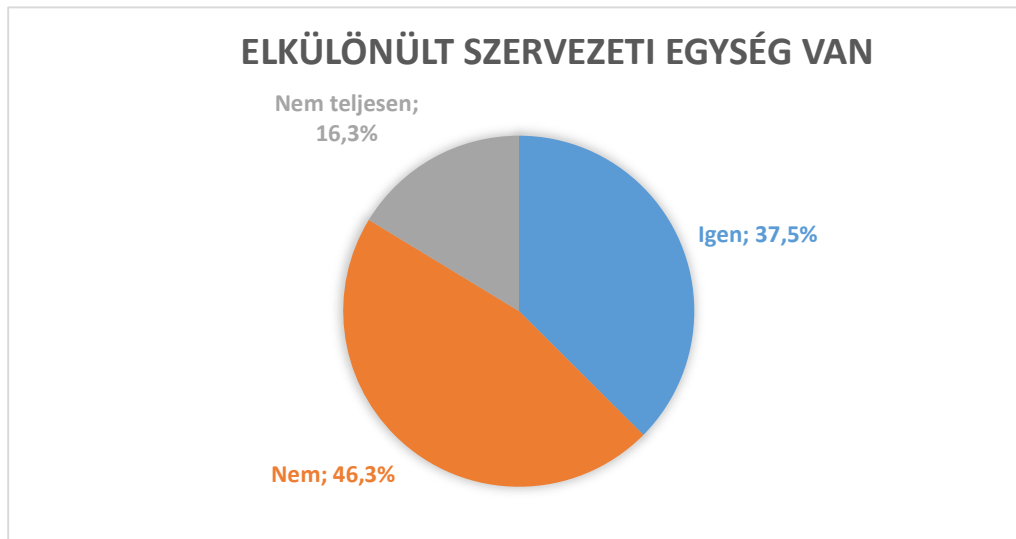
5. számú ábra



Forrás: saját adatok

Azon válaszadók közül, akik szerint van olyan személy vagy szervezeti egység, akihez a nyugdíjazás előtt álló munkavállalók fordulhatnak, 46,3% szerint nem elkülönült szervezeti egységről van szó, viszont 37,5% úgy látja, hogy az ő esetükben létezik ilyen külön funkció. 16,3% bizonytalan a kérdésben.

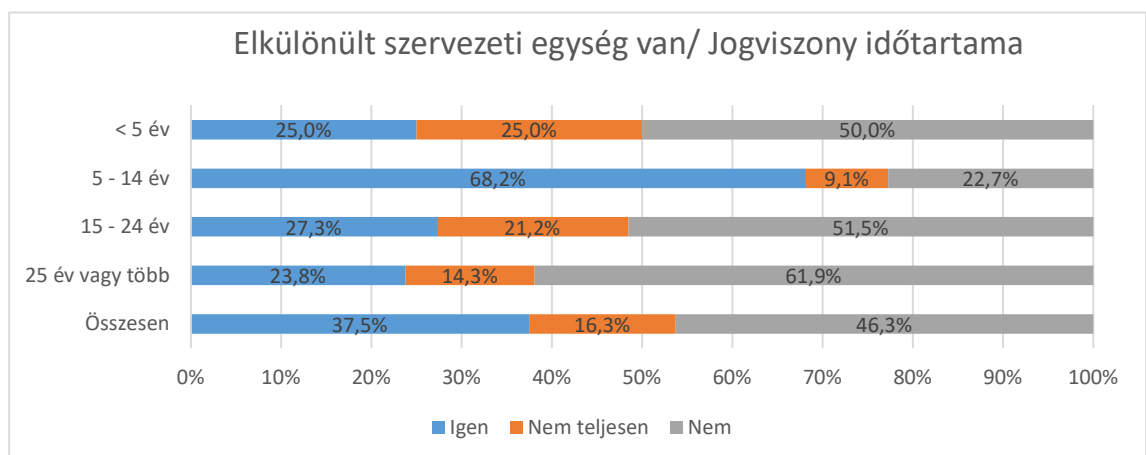
6. számú ábra



Forrás: saját adatok

A válaszadók tájékozottsága a vizsgált kérdésben megoszlik. A jogviszony (és vélhetőleg az életkor) előre haladtával azonban egyre kevesebb munkavállaló ismeri az idősödő munkavállalók számára támogatást nyújtó szervezeti funkciót. Ez alól az 5-14 éves jogviszonnyal rendelkező munkavállalók képeznek kivételt, melynek okait érdemes volna további vizsgálatokkal feltárni. A többi csoportban többnyire nemleges válaszok érkeztek a kérdésre.

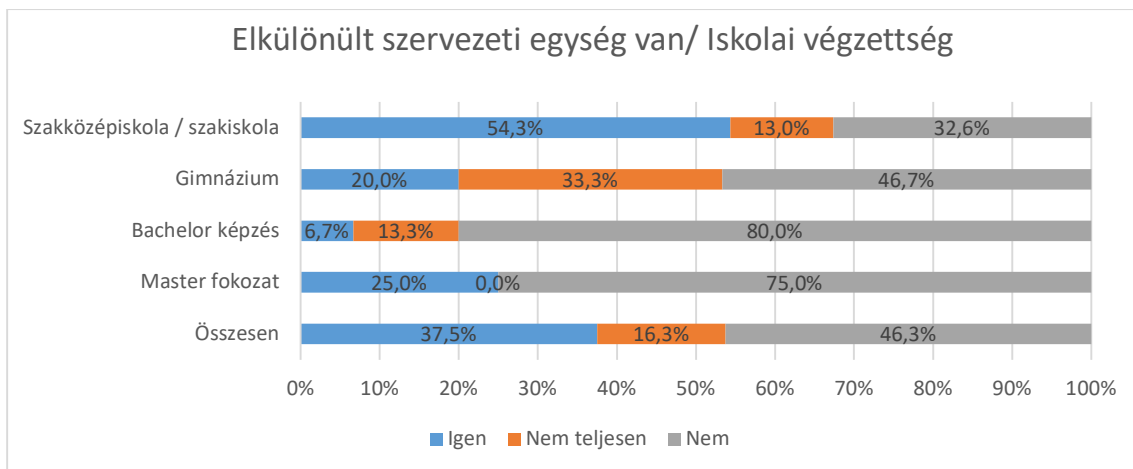
7. számú ábra



Forrás: saját adatok

A 8. számú ábrán az is látszik, hogy iskolai végzettségüket tekintve a szakközépiskolai vagy szakiskolai végzettséggel rendelkező válaszadók ismerik és látják ezen funkció működését jobban. Ebben a témakörben a felsőfokú végzettséggel (bachelor vagy master) rendelkező munkavállalók döntő többsége szerint (80%) nincs ilyen támogatás, fórum, program vagy személy szervezeten belül, ahova az idősödő munkavállalók fordulni tudnak.

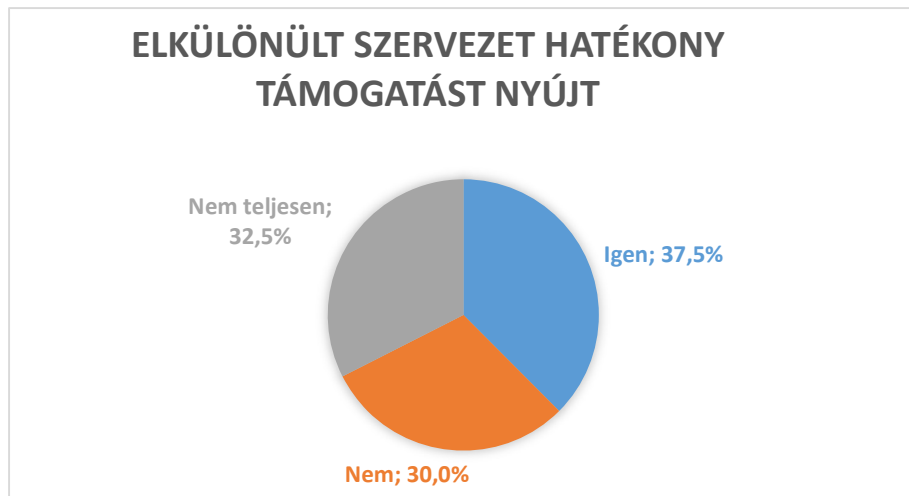
8. számú ábra



Forrás: saját adatok

Fontos kérdés, hogy a válaszadó megítélése alapján, **mennyire hatékony** ezen személy, program vagy szervezeti egység támogatása az idősödő munkavállalók részére. Azoknál a szervezeteknél, ahol dedikáltan erre a célra létrehozott szervezeti egység vagy személy foglalkozik az idősödő munkavállalókkal, a válaszadók 37,5%-a szerint ez a program hatékony támogatást nyújt a szolgáltatást igénybe vevők felé. A válaszokat a 9. számú ábra szemlélteti.

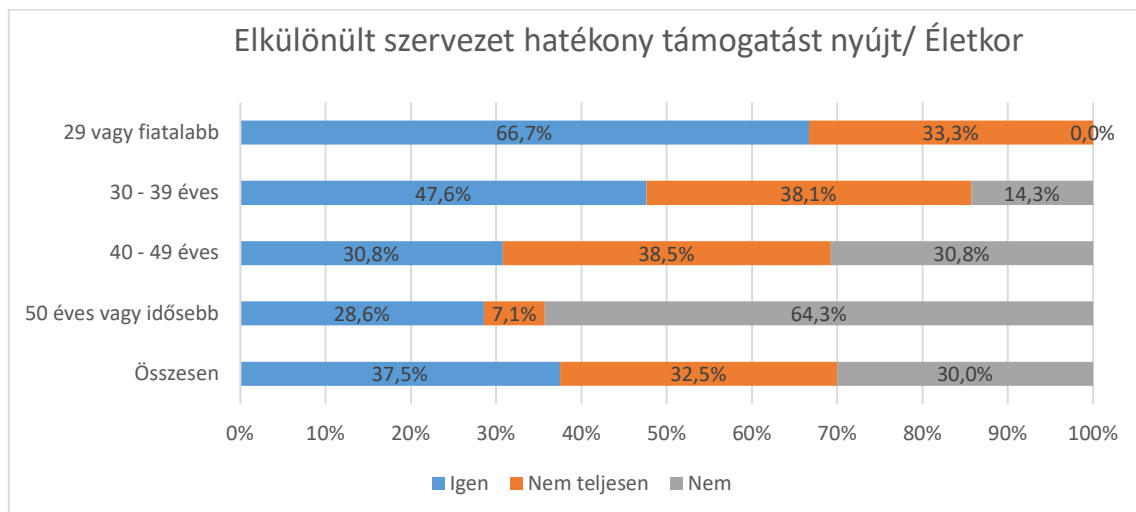
9. számú ábra



Forrás: saját adatok

Életkor alapján megállapítható, hogy elsősorban a 29 évnél fiatalabb munkavállalók szerint hatékony a támogatás, az életkor előre haladtával ez a mutató folyamatosan és minden korcsoportban csökken. A 10. számú ábrából egyértelműen látszik, hogy az érintett korosztálynak (50 év felett) mindösszesen 28,6%-a tartja hatékonynak ezt a szervezeten belül rendelkezésre álló lehetőséget, amely komoly problémára utal.

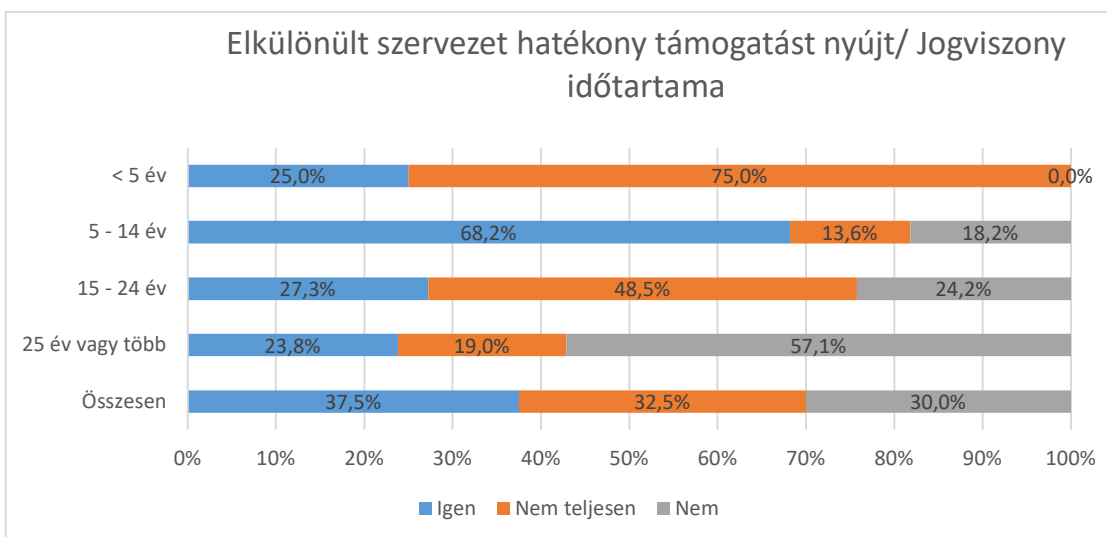
10. számú ábra



Forrás: saját adatok

Ha ugyanezen válaszokat a megkérdezettek jogviszonyának hossza alapján differenciálunk, ugyanerre a megállapításra jutunk. Minél régebb óta dolgozott a szervezetben a válaszadó, annál kevésbé értékelte hatékonynak az idősődő munkavállalók szervezeti támogatását.

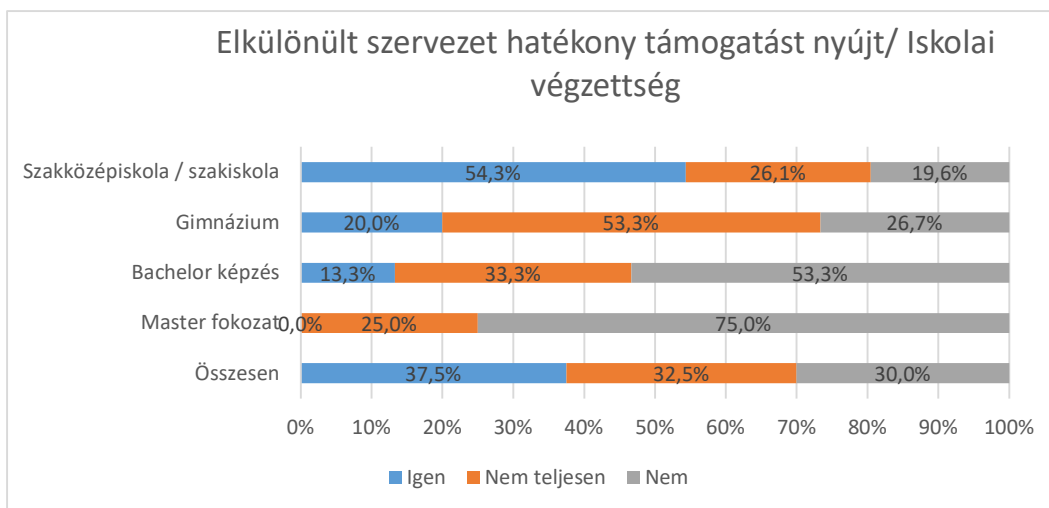
11. számú ábra



Forrás: saját adatok

Az elkülönült szervezeti egység vagy személy támogatásának hatékonyságának megítélése fordított arányban áll a válaszadók legmagasabb iskolai végzettségével. Minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezett a munkavállaló, annál alacsonyabbnak ítélte meg a szolgáltatás színvonalát.

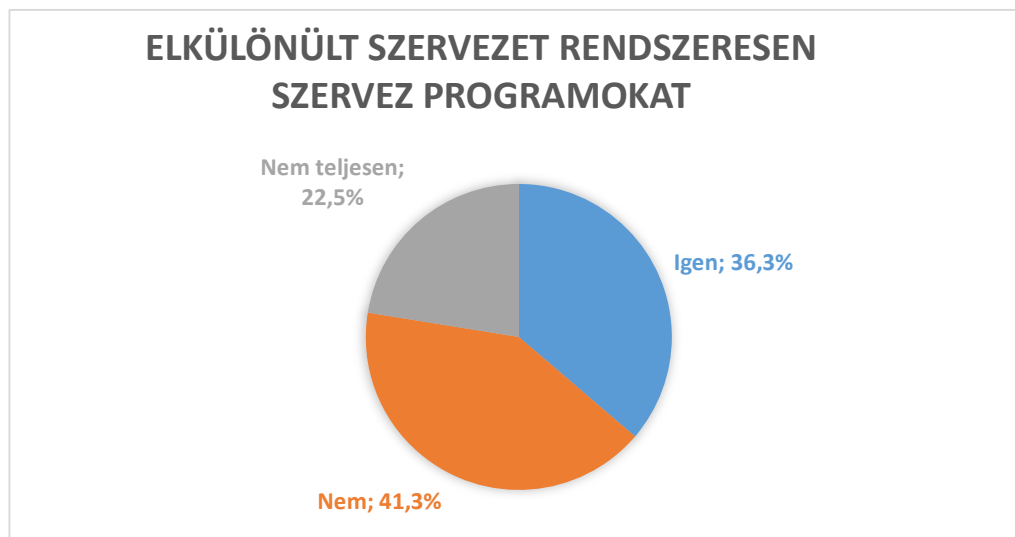
12. számú ábra



Forrás: saját adatok

A hatékonyság megítélésének egyik kulcseleme lehet, hogy az idősödő munkavállalókkal dedikáltan foglalkozó szervezeti egység vagy személy rendszeresen szervez-e programokat az érintettek számára.

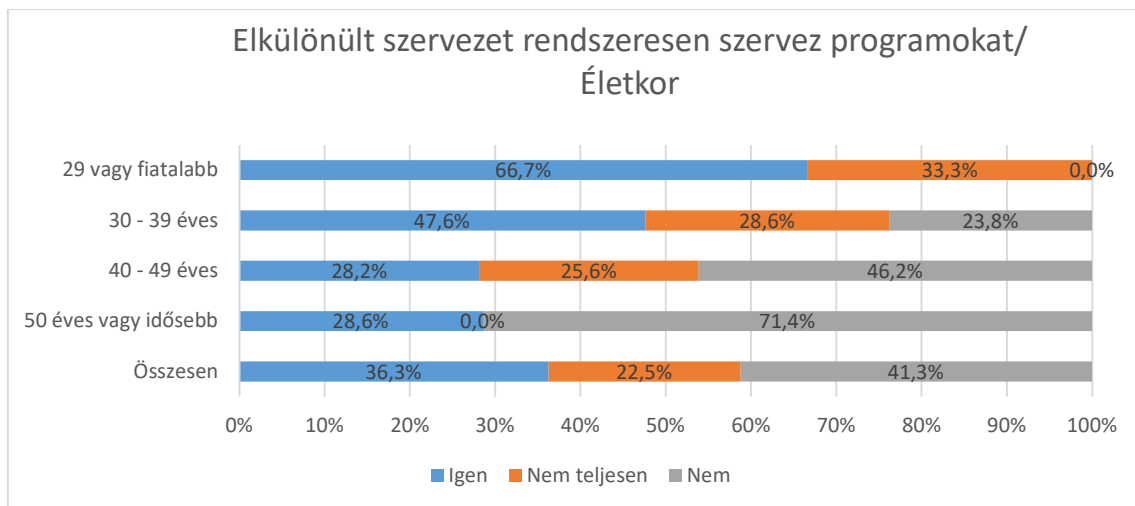
13. számú ábra



Forrás: saját adatok

A válaszadók életkora alapján megállapítható, hogy annak emelkedésével, egyre erősebben rajzolódik ki az a kép, miszerint ez a szervezet vagy személy nem szervez rendszeres eseményeket az idősödő munkavállalók számára.

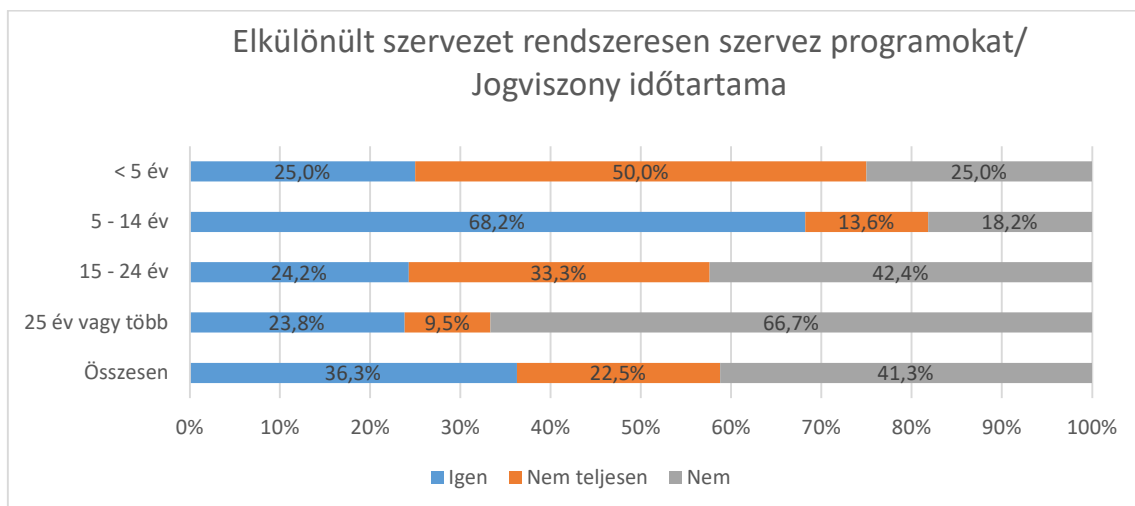
14. számú ábra



Forrás: saját adatok

Ezzel a megállapítással teljesen összhangban, a válaszadók jogviszonyának hosszának növekedésével egyre több olyan visszajelzést kaptunk, miszerint nincsenek a szervezetben idősödő munkavállalók számára szóló rendszeres programok vagy rendezvények.

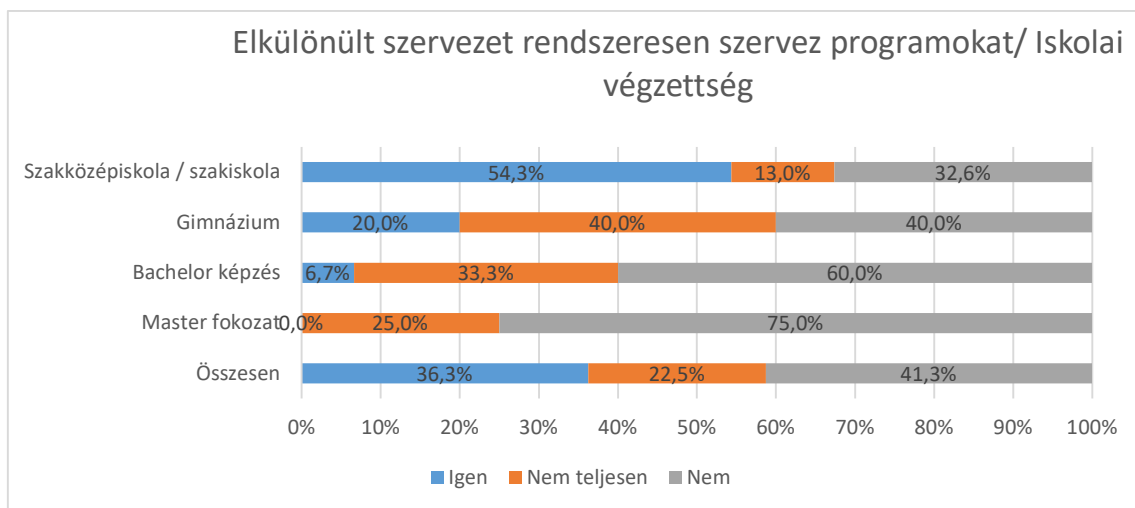
15. számú ábra



Forrás: saját adatok

Talán nem meglepő módon, ugyanez a tendencia érzékelhető a válaszadók iskolai végzettsége alapján is: minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezett a válaszadó, annál kevésbé gondolta úgy, hogy rendelkezésre állnak szervezetben belül az idősödő munkavállalók számára rendszeresített események.

16. számú ábra



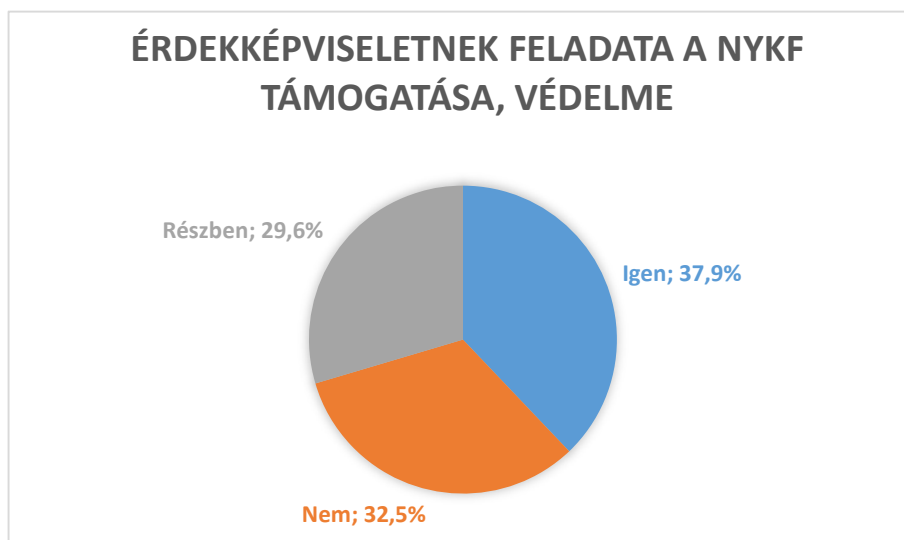
Forrás: saját adatok

5. Az érdekképviseltek szerepe az idősödő foglalkoztatottak védelmében

A kérdőív következő kérdése az érdekképviseltek idősödő foglalkoztatottakkal kapcsolatos szerepét méri fel. A kérdés arra a véleményre kérdezett rá, hogy a válaszadó véleménye szerint az érdekképviseltek tevékenysége kiterjed-e nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatottak speciális helyzetének fokozott védelmére, támogatására? A kérdés az érdekképviseltek tevékenységével kapcsolatos, a szakszervezeti támogató tevékenység intenzitását méri az idősödő foglalkoztatottak vonatkozásában. A kérdés megválaszolásával mérhető, hogy az érdekképviselési tevékenység mennyire érinti a válaszadók szerint az idősödő foglalkoztatottakkal kapcsolatos kérdéseket, problémákat, ezzel felmérhetőek az aktuális vélekedések, amelyekből a jövőre nézve kialakítható a kérdésben szükséges érdekképviselési tevékenység.

A 17. számú ábrán nagyon megosztó válaszokat látunk, amelyből az érdekképviseltek pontos szerepéről nehéz érdemi megállapításokat tenni. Az mindenesetre jól látszik, hogy azon válaszadók, akik részben vagy egészében látják az érdekképviseltek szerepét a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatottak (az ábrán rövidítve: NyKF) kapcsán, jelentős többségben vannak (67,5%) azokhoz képest, akik nem.

17. számú ábra



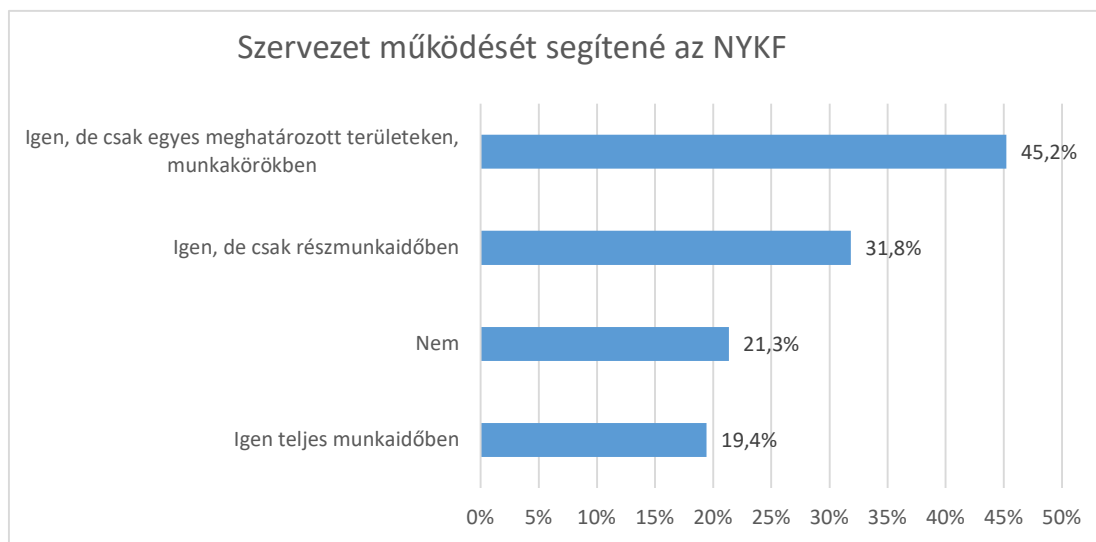
Forrás: saját adatok

6. A nyugdíjazást követő foglalkoztatás kérdései

Az életkor előre haladtával az alapvető kérdés mind a foglalkoztató szervezet, mind a foglalkoztatott részéről, hogy a nyugdíjkorhatár betöltésével, a nyugdíjjogosultság elérését követően sor kerüljön-e a nagy tapasztalatot szerzett, de már nyugdíjasok további foglalkoztatására. A foglalkoztató részéről az igény munkaerő hiányos időszakokban hangsúlyosan felmerül, alapvető fontosságú lehet a sok éves szaktudással rendelkező kollégák további foglalkoztatása. A foglalkoztatotti oldalon - a nyugdíjszabályok függvényében – az egyén egészségi állapotától, attitűdjétől függően szintén gyakran felmerül a további munkavégzés igénye. A kérdés alapvetően arra irányult, hogy a válaszadó véleménye szerint segíti/segíthetné-e a szervezet működését a nyugdíjazást követő foglalkoztatás?

A válaszokból látszik, hogy a nyugdíjasok foglalkoztatása ésszerű korlátozásokkal egyértelmű támogatottságot élvezett a válaszadók körében. Azon munkavállalók, akik szerint meghatározott munkakörökben, részmunkaidőben vagy akár teljes munkaidőben kívánatos volna, az összes válaszadó döntő többségét jelentik.

18. számú ábra

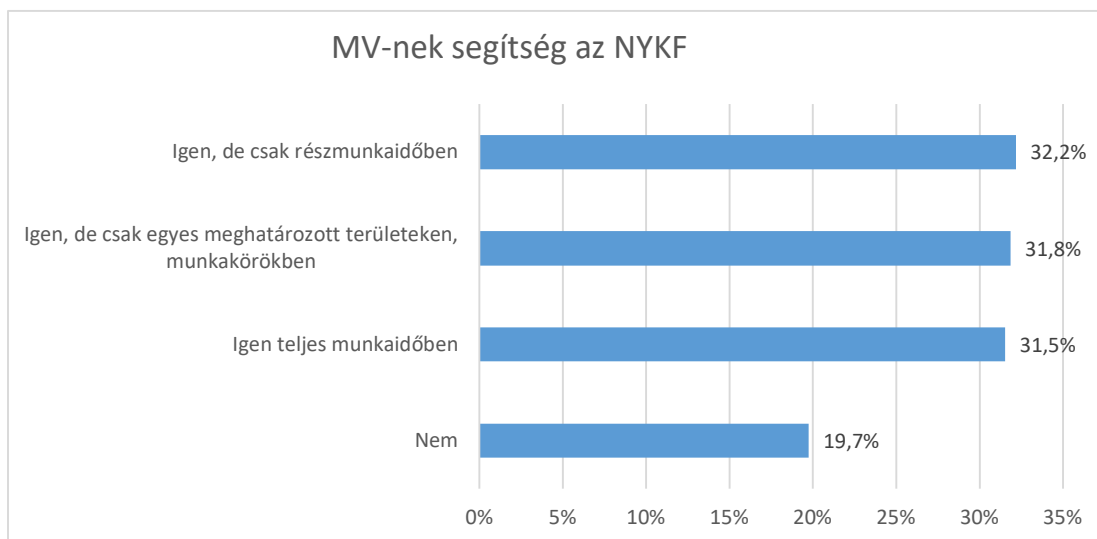


Forrás: saját adatok

A kérdést megfordítottuk és a nyugdíjasok további foglalkoztatását az érintett munkavállalók szempontjából vizsgáltuk. A 19. számú ábra adatai alapján megállapítható, hogy a nyugdíjasok

foglalkoztatása olyan konstrukciónak bizonyulhat, amely mind a munkáltató, mind a munkavállaló érdekében áll.

19. számú ábra



Forrás: saját adatok

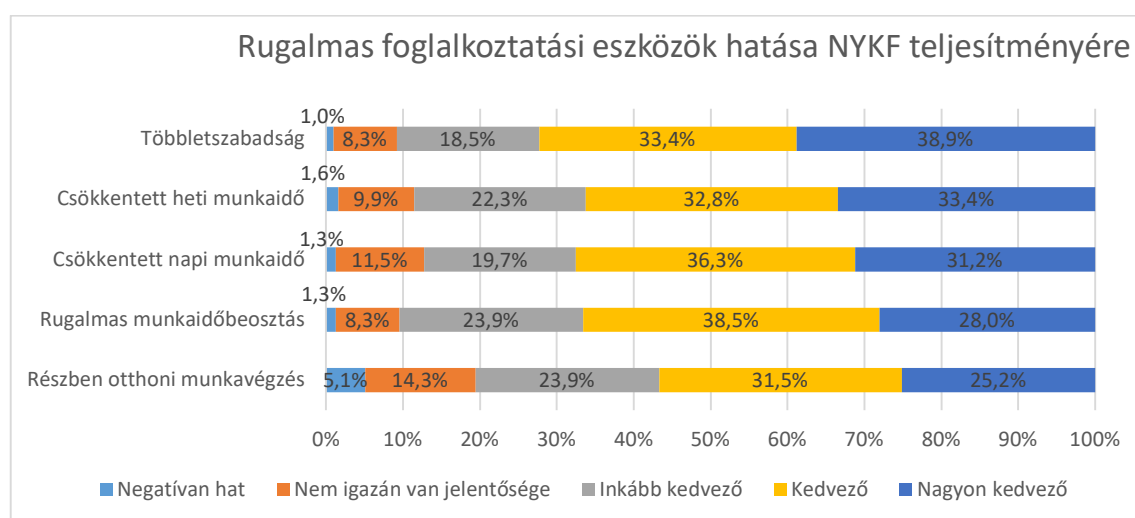
A 18. és a 19. számú ábrák adatai alapján a nyugdíjasok foglalkoztatásának elutasítottsága a vizsgálatban mintegy 20%. Ez az arány mindenképpen jó alap lehet ahhoz, hogy a továbbiakban megvizsgáljuk a nyugdíjasok vagy a nyugdíjhoz közel álló munkavállalók foglalkoztatásának lehetséges feltételeit és a kapcsolódó szolgáltatások és támogatások körét.

7. A rugalmas foglalkoztatási eszközök a nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak vonatkozásában

A következő kérdés már a megoldási javaslatokkal kapcsolatos vélemények elemzésére törekszik. A munkajogi irodalomban az idősödő foglalkoztatottak problémáinak vonatkozásában megoldási javaslatként jelennek meg az összefoglaló néven rugalmas, atipikus foglalkoztatási formák alkalmazási lehetőségei. E kérdés ezen megoldási lehetőségekkel kapcsolatos véleményekre kérdez rá. A kérdés konkrétan azt fogalmazta meg, hogy a válaszadó véleménye szerint miként hatnak a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkavégzésére, teljesítményére az olyan rugalmas foglalkoztatási eszközök, mint a részmunkaidőben történő foglalkoztatás, otthoni munkavégzés, rugalmas munkaidő beosztás?

A foglalkoztatás feltételrendszerének igazodnia kell idősödő (és valamennyi) munkavállaló fizikai és mentális állapotához, aktivitásához, motivációjához ahhoz, hogy az elvárt teljesítményt tudja nyújtani. A felsorolt lehetőségek közül, a válaszadók szerint leginkább a többletszabadság, a csökkentett heti- és napi munkaidő tud hozzájárulni az idősödő munkavállaló teljesítményének fenntartásához. A részben otthoni munkavégzés viszont, vélhetően az izoláció és a családi körülmények okán, a felsoroltak közül az a tényező, amely a leginkább kedvezőtlen a munkavállalói sokaság számára.

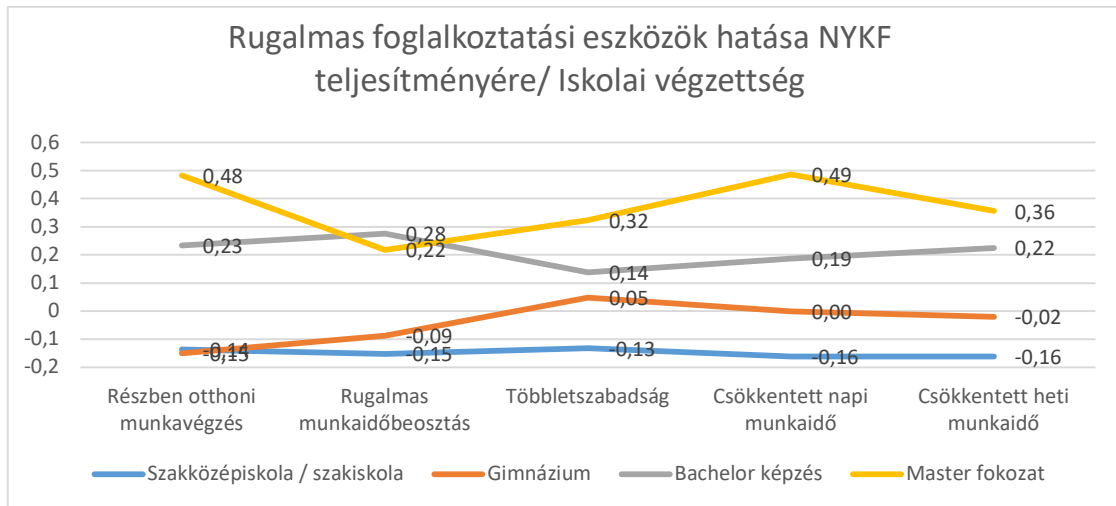
20. számú ábra



Forrás: saját adatok

Differenciálja azonban a képet, ha életkor alapján vizsgáljuk azt, hogy az egyes rugalmas foglalkoztatási formák miként hatnak a munkavállaló teljesítményére. Itt ugyanis már azt látjuk, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók körében (bachelor vagy master diploma) a részben otthoni munkavégzés és a csökkentett napi munkaidő bizonyulhat a leghatékonyabb foglalkoztatási paraméternek, míg a középfokú végzettséggel rendelkező (gimnázium és szakközépiskola/szakiskola) munkavállalók esetében, akik vélhetően fizikai munkát (is) végeznek, a többletszabadság és a csökkentett napi munkaidő lehet a munkavállaló teljesítményét leginkább fokozó foglalkoztatási kedvezmény.

21. számú ábra



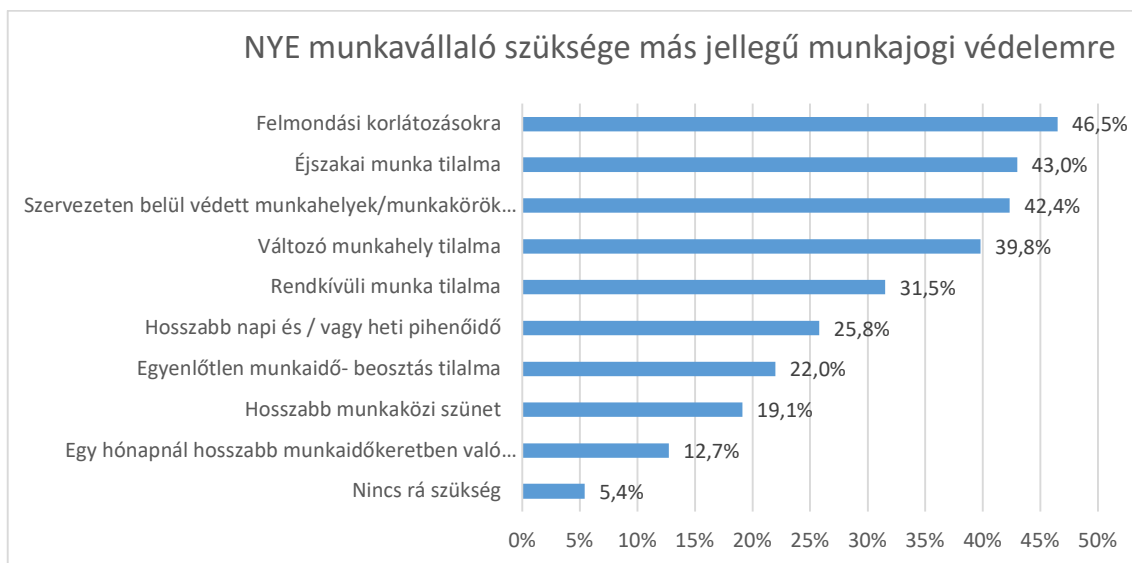
Forrás: saját adatok

8. Nyugdíj előtt álló munkavállalóknak munkajogi védelme

Az idősödő munkavállalók támogatására többféle megoldás kínálkozik, ezek közül az egyik lehetőség, ha maga a jogalkotó alkot. A következő kérdés azzal kapcsolatosan várt véleményeket, hogy a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak milyen jellegű munkajogi védelemre van szükségük más foglalkoztatottakhoz képest? A kérdés fontossági sorrend felállítását a felmondási korlátozások, védett munkakörök, éjszakai munka tilalma, rendkívüli munka tilalma, egyenlőtlen munkabeosztás tilalma, változó munkahely tilalma, hosszabb munkaközi szünet, hosszabb heti pihenőidő biztosítása között kérte a válaszadóktól. A kérdésre adott válaszok feldolgozásával kialakítható a válaszadók által felállított fontossági sorrend, amelyből a jogalkotás, jogalkalmazás számára is levonhatók következtetések.

A felmérésben részt vevők döntő többsége szükségesnek tartja extra munkajogi védelmi rendszer kialakítását az idősödő munkavállalók számára, csupán 5% véli ezt szükségtelennek. Az ábra jól mutatja, hogy a válaszadók szerint, a legnagyobb igény a munkáltatói felmondás elleni védelemre (és ezzel összhangban, a szervezeten belüli védett munkakörök kialakítására) van. Vagyis szerintük, a munkaerőpiacon korlátozott lehetőségekkel rendelkező nyugdíj előtt álló munkavállalókat elsősorban bent kell tartani a szervezetben, csak ez után szükséges és lehet foglalkozni azzal, hogy az egészségüknek és életkoruknak megfelelő munkát végezzenek.

22. számú ábra



Forrás: saját adatok

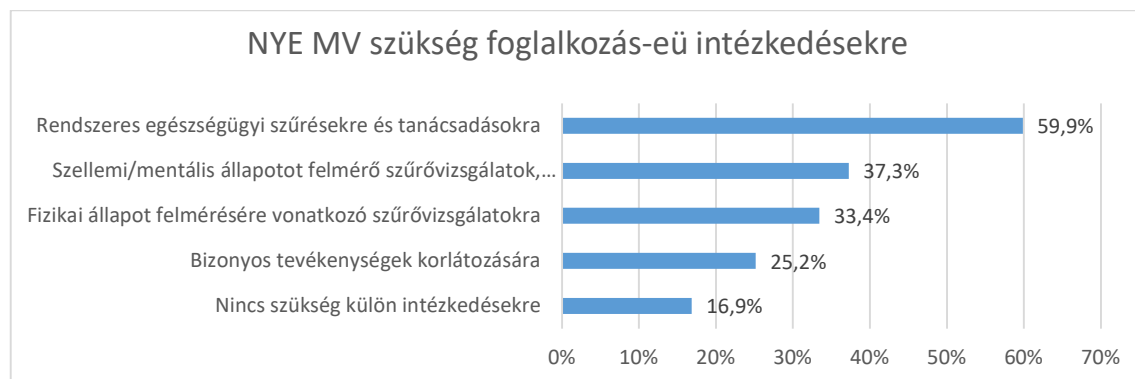
9. Speciális foglalkozás-egészségügyi intézkedések

Az idősödő foglalkoztatottakkal kapcsolatos kutatások egyik fő iránya az egészségükkel kapcsolatos problémák vizsgálata, megfelelő egészségvédelmi, reparációs, foglalkozás-egészségügyi intézkedések, rendszerek kialakítása. A következő kérdés a válaszadók véleményét abban az alapvető kérdésben igyekezett megismerni, hogy mennyire tartják fontosnak az ilyen intézkedéseket. Gyakori tapasztalat, hogy Sok esetben a munkáltatók különböző szempontok alapján „hátrányos megkülönböztetésben” részesítik az idősebb korosztályt, az életkorukból adódó esetleges egészségügyi állapotuk, a kevésbé terhelhetőség, illetve a produktivitás csökkenése miatt. Gátló tényezőként jelölik meg továbbá az életkorból, munkatapasztalatból jellemzően adódó magasabb bérigény, illetve bérköltség, a járulékos költségekkel együtt (pl. több szabadság, betegszabadság). Ezért egyrészt feltette a kérdőív azt a kérdést, hogy a válaszadó véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak szükségük van-e speciális foglalkozás-egészségügyi intézkedésekre, más foglalkoztatottakhoz képest? Másrészt abban is felmérést készített a felmérést, hogy ha az igen választ adja meg a válaszadó, akkor milyen intézkedésre lenne leginkább szükség véleménye szerint?

A válaszok alapján megállapítható, hogy a válaszadók 16,9%-a ellenében több, mint a résztvevők felének véleménye az, hogy szükség van az idősödő munkavállalók esetében rendszeres egészségügyi szűrésekre és tanácsadásra. Meglehetősen magas az igény (37,3%) a

mentális egészségi állapot és lelki erőtarték felmérésére, némileg magasabb, mint a fizikai állapot felmérése vonatkozó szűrővizsgálatok iránti igény (33,4%).

23. számú ábra



Forrás: saját adatok

10. Speciális mentori, oktatási programok

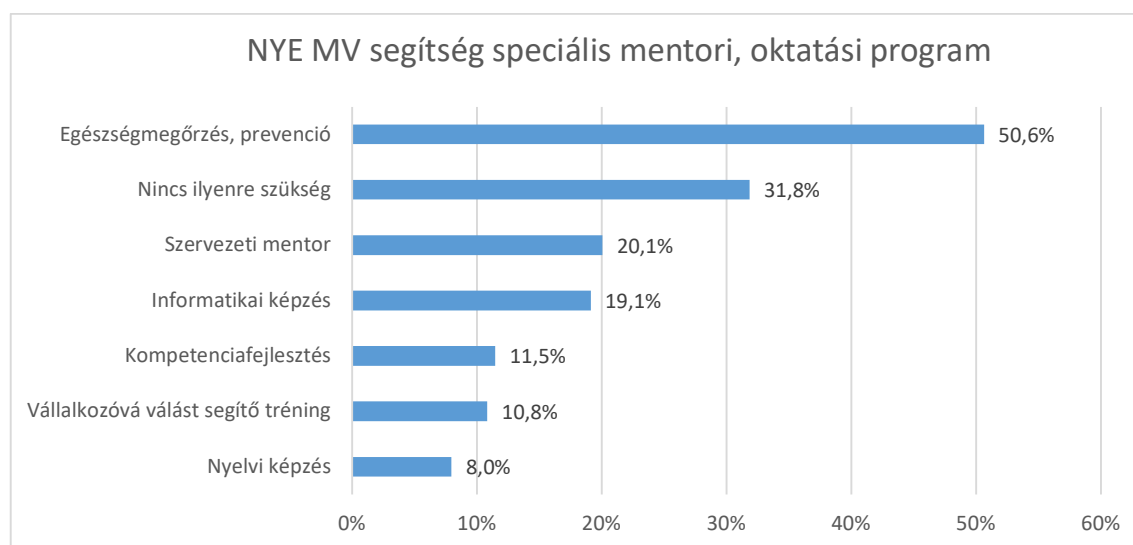
Az utolsó kérdés már a konkrét, idősödő foglalkoztatottakkal kapcsolatos speciális mentori, oktatási programok létjogosultságával kapcsolatosan merült fel. A kérdőívben azt vizsgáltuk, hogy a válaszadó véleménye szerint hasznos segítség lehet-e az idősödő foglalkoztatottaknak, ha speciális mentori, oktatási programban vehetnek részt? A kérdés jeletőségét adja az is, hogy a Magyar Köztársaság Kormánya Idősügyi Nemzeti Stratégia elfogadásáról döntött 2009-ben. A stratégia elkészítését komoly előkészítő munka alapozta meg, ilyen volt az Idősügyi Charta, a Kormányzati Idősügyi Nemzeti Cselekvési Terv, és az érdekképviselőkkel történő együttműködés alapján összeállított Nyugdíjasok Országos Képviselői 4 éves Érdekvédelmi Stratégiája. Ebben a stratégiában egy összegző helyzetelemzés során elemzésre kerültek a korosztály demográfiai jellemzői, életkörülményei is. Fontos része a Stratégiának az egészségi állapotra, egészségvédelemmel kapcsolatos felmérésekre, javaslatokra, valamint a képzésre, társadalmi kommunikációra vonatkozó megállapítások. A stratégiai fejlesztési javaslatok között hangsúlyos a jövőkép megfogalmazása, az elérendő cél deklarálása hosszú távra is, 2034-ig. E cél érdekében prioritások megfogalmazására, cselekvési területek meghatározására a 2009-es azonnali intézkedések mellett 2010-es évi kiemelt intézkedések kidolgozására, valamint a hazai jó gyakorlatok bemutatás is fókuszaként szerepel. A honvédelmi minisztérium 10/2018. (III.12.) HM utasítása a Magyar Honvédség Idősügyi Stratégiája (2018-2027) kiadásánál hatályon kívül helyezte ezen intézmény jogelődjét, a Magyar Honvédség Idősügyi Stratégiáról (2009-2017)

szóló 109/2008 HM utasítást. A honvédség stratégiája a kormány idősügyi politikájára építve az ágazat specialitásait emeli ki, fókuszba a társadalmi együttműködés, az egészségvédelem, a megbecsülés és a gondoskodás megvalósítás került.

A kapott válaszok a kutatók számára némileg meglepő eredményt hoztak. A válaszadók jelentős része (31,8%) szerint ugyanis nincs szükség speciális mentori vagy oktatási programra az idősödő munkavállalók számára ahhoz, hogy munkában tudjuk tartani őket. Ez még abban az esetben is magas arány, ha a résztvevők több mint fele szerint fontos az egészségmegőrzés és a prevenció. Bár az informatikai képzés és a szervezeti mentor igénye a válaszadók mintegy 20%-a szerint fontos volna, a kompetenciafejlesztés, a vállalkozóvá válást segítő képzés vagy a nyelvi képzés csak a válaszadók mintegy 10%-a szerint fontos ahhoz, hogy az idősödő vagy nyugdíjas munkavállalók munkaerőpiaci szegregációja ne történhessen meg.

Az egészségmegőrző és prevenció célú tréningek, valamint a szervezeti mentor iránti magas igény azonban megerősíti a korábban kapott válaszokat, miszerint a cél az idősödő munkavállalók kapcsán a jelenlegi munkahelyükön tartásuk, fókuszálva elsősorban mentális és fizikai egészségük megőrzésére és ezekhez illeszkedő munkafeltételek kialakítására.

24. számú ábra



Forrás: saját adatok

A kutatócsoport megítélése szerint azonban szemléletformálás céljából a további képzési irányokra való nyitottság kialakítása is cél lehet a jövőben. Az idősödő munkavállalók munkaerőpiaci aktivitásának minőségi fenntartása ugyanis sok esetben új területeken, új szerepekben valósulhat meg, amelynek alapvető feltétele a képzés és a fejlesztés.

11. Mélyinterjúk az idősödő foglalkoztatottakkal kapcsolatos kérdésekről

A vélemények felmérése a nagyszámú anonim kérdőíves felmérésen túl részletesebb vélemények kifejtésére alkalmas mélyinterjúkon keresztül is történt. A mélyinterjúk fő kérdései párhuzamosan haladtak a kérdőíves felmérés kérdéseivel, annak érdekében, hogy a válaszok összehasonlíthatók legyenek a kérdőíves felmérésre adott válaszokkal, a hosszabba válaszok pedig alkalmat adnak a részletesebb vélemény kifejtésére.

Az alábbi mélyinterjúk készültek a kutatás keretében:

1. [NAV tisztviselő, 55 éves]

Ismeretei szerint van-e munkaszervezetében olyan személy, szervezeti egység vagy program, amelyhez fordulni tud a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatott kérdéseivel vagy problémáival? Milyen problémák merülnek fel ebben az életkorban?

55 éves nő vagyok. Az egyetem elvégzését követően a Vám-és Pénzügyőrségnél kezdtem, azóta is itt –most már NAV -teljesítek szolgálatot. A szolgálati jogviszony kezdetekor inspiráló tényező volt, hogy ez a hivatás nyugdíjas állás. Az akkori 1993 évi XLIII tv. lehetőséget biztosított a 25 év szolgálati jogviszony betöltésével a karkedvezményes nyugdíj igénybevitelére. Ezt a törvényt egyszerűen hatályon kívül helyezték, ezzel rengeteg hivatásos állományú tag elvesztette azt a lehetőséget, hogy karkedvezménnyel menjen nyugdíjba.

Ezzel együtt, a szervezeti átalakulásokkal, az érdekképviselői szervek is elvesztették jelentőségüket, nem tudnak hatékonyan fellépni a dolgozók érdekeinek érvényesítése, védelme érdekében.

A vámnál én személy szerint nem tudtam fordulni semmilyen olyan szervhez, szervezeti egységhez, amely a munkavállalók érdekeinek érvényesítésére hivatott volna. egyrészt mert tudomásom szerint nem volt ilyen, másrészt az alá-és fölérendeltségi viszony ezt ki is zárta.

Pedig fontos lenne a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatottak fokozott védelme mind fizikálisan, mind mentálisan.

Véleménye szerint az érdekképviseltek tevékenysége kiterjed-e nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatottak speciális helyzetének fokozott védelmére, támogatására?

Sajnos, ha van is az érdekképviselőknek ilyen tevékenysége, az gyengén működik, igazán látványos, figyelemfelkeltő tevékenységet nem fejtenek ki, vagy nem tudnak kifejtetni.

Véleménye szerint segíti/segíthetné-e a szervezet működését a nyugdíjazást követő foglalkoztatás?

Mindenképpen segítené, a nyugdíjazást követő foglalkoztatás véleményem szerint jó kezdeményezés, sok nyugdíjas számára biztosít nyugdíj kiegészítést, szocializálódást, közösségbe tartozást.

Véleménye szerint miként hatnak a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkavégzésére, teljesítményére az olyan rugalmas foglalkoztatási eszközök mint a (részbeni) otthoni munkavégzés, a rugalmas munkaidő beosztás, többletszabadság, csökkentett munkaidő?

A nyugdíj előtt állók esetében már nehezebb ezeket a rugalmas foglalkoztatási eszközöket alkalmazni. A nyugdíj előtt álló korosztály már egy „mrev” korosztály, nehezebben igazodik az újhoz, a változásokhoz. Az otthoni munkavégzés szerintem nem jó megoldás, a nyugdíjasoknak mindig „rengeteg dolga van”, otthon nem végeznék olyan intenzitással a munkát, mint a munkahelyen. Ez egyebekben igaz a fiatalabb korosztályra is.

A rugalmas időbeosztás már egy olyan foglalkoztatási eszköz, amellyel érdemes a nyugdíj előtt álló munkavállalót foglalkoztatni. Egészségügyi okokból is érdemes erre a foglalkoztatási eszközre hangsúlyt fektetni.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak milyen jellegű munkajogi védelemre van szükségük más foglalkoztatottakhoz képest?

Mindenek előtt a „védett kor” maradéktalan tiszteletben tartása, az egészségügyi ellátás maradéktalan biztosítása.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak szükségük van-e speciális foglalkozás-egészségügyi intézkedésekre, más foglalkoztatottakhoz képest? Ha igen, milyen intézkedésre lenne leginkább szükség?

Feltétlenül szükségesek speciális foglalkozás-egészségügyi intézkedések. Ilyen intézkedések a mentális állapot ellenőrzését szolgáló vizsgálatok, továbbá fizikai álló-és teljesítőképeséget célzó vizsgálatok, azokon a szakterületeken, ahol ezt a munkavégzés megkívánja.

Véleménye szerint hasznos segítség lehet-e az idősödő foglalkoztatottaknak, ha speciális mentori, oktatási programban vehetnek részt?

Mindenképpen, mert az idősödő korosztály már nem olyan mértékben, tempóban fogékony az újra, több idő szükséges a kapott új impulzusok, információk feldolgozására, azok értelmezésére.

2. [alezredes, rendőrség, 45 éves]

Ismeretei szerint van-e munkaszervezetében olyan személy, szervezeti egység vagy program, amelyhez fordulni tud a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatott kérdéseivel vagy problémáival? A szervezeten belül a Humánigazgatási Szolgálat hivatott ezen kérdésekben tájékoztatás nyújtására. Ezen felül a közvetlen parancsnoknak, vagy az állomány illetékes parancsnoknak tudja jelezni esetleges problémáit a dolgozó, s nekik van lehetőségük bizonyos kereteken belül ezek orvoslására. Csoportos célzott tájékoztatás, programok nincsenek ezzel kapcsolatban, azonban egyéni helyzeteket megfelelően kezelik a 2015. évi XLII. törvény alapján.

Milyen problémák merülnek fel ebben az életkorban?

Az elvárások azonosak a fiatalabb korosztálytól elvárt teljesítménnyel, amit azonban a hosszabb szolgálati múlt alatt megélt pszichés terhelés és folyamatos nyomás miatt sokan nem tudnak teljesíteni. Problémát jelent még az éjszakai szolgálatok teljesítése, a fokozott fizikai igénybevétellel járó csapatszolgálati feladatok ellátása (persze ez egyénenként változó mértékben jelent problémát). Úgy vélem, hogy ezek a problémák általánosságban megjelennek az idősödő korosztály tekintetében, ezért szükség lenne valamiféle megoldást találni. Létezik a könnyített szolgálat, amit, ha kér az arra jogosult akkor nem lehet túlórázni, valamint éjszakai munkát végezni, csak hogy pár példát említsek. Az a baj ezzel a lehetőséggel, hogy az előnyök mellett a fizetés is csökken, így egyáltalán nem jellemző, hogy kéri az alkalmazását, inkább elszenvedik az azonos elvárásokból származó különböző nehézségeket, ami hosszú távon nem vezet jóra.

Véleménye szerint az érdekképviseltek tevékenysége kiterjed-e nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatottak speciális helyzetének fokozott védelmére, támogatására?

Tekintettel arra, hogy a korkedvezményes nyugdíjat évekkel ezelőtt megszüntette a kormány, az érdekképviselői szervek azóta is fő csapásirányként azon dolgoznak, hogy ez visszaállításra kerüljön. Nem sok sikerrel. Anno elvesztették az összes ezzel kapcsolatos bírósági pert. Egyszóval tevékenységük kiterjed, viszont érdekérvényesítésük ebben a témakörben nem túl eredményes. A korkedvezményes nyugdíj eltörlését nagyon nehezen éltük meg a szervezetnél, ennek a hatása a mai napig érezhető. Aki csatlakozott a szervezethez, okkal számolhatott vele, hogy a különböző nehézségek, korlátozások egyfajta ellensúlyozásaként élhet majd ezzel a lehetőséggel. Okkal gondolom, hogy a szervezeten belül előrébb helyezik ennek a lehetőségnek a visszaépítését, mint a bérek rendezését. Egyéb területet sem tudok megemlíteni, ahol jelentős eredményt tudnának felmutatni az érdekképviselők, hallomásból lehet értesülni arról, hogy épp miről szólnak a tárgyalások, de sajnos átfogó sikereket semmilyen téren nem tapasztalunk.

Véleménye szerint segíti/segíthetné-e a szervezet működését a nyugdíjazást követő foglalkoztatás?

Vannak olyan munkakörök, amelyeket nyugdíjas kolléga is elláthatna. De nem 62 évesen. Korkedvezménnyel nyugdíjba vonult kollégák azonban visszafoglalkoztathatóak lennének ezekre a feladatokra, és megítélésem szerint volna is rá igény. Csak hogy pár példát említsek, ahol működne a dolog. Itt van például a traffipax kezelés. Lényegében egy radar kezeléséről van szó, autót kell csak hozzá tudni vezetni. Intézkedni nem kell, lényegében egy képidokumentációs munkáról van szó, nagy kár, hogy sok esetben az intézkedésre képes, fiatalabbak látják el ezt a munkát is. Ott van például az objektumőrség, a rendőrség épületének őrzése, amit sok helyen fegyveres biztonsági őrök védenek. Egy megfelelő javadalmazással nyugdíjas kollégát vissza lehetne foglalkoztatni, és úgy gondolom, hogy vállalnak itt. És akkor még nem is beszéltünk az adminisztratív feladatokról, mint például a raktározási és nyilvántartási feladatok.

Véleménye szerint miként hatnak a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkavégzésére, teljesítményére az olyan rugalmas foglalkoztatási eszközök mint a (részbeni) otthoni munkavégzés, a rugalmas munkaidő beosztás, többletszabadság, csökkentett munkaidő?

Otthoni munkavégzésre a rendőrségnél csak nagyon szűk körben van lehetőség. Inkább csak vezetői beosztásoknál működhetne, így ez nem reális alternatíva. A munkaidőt a jelentkező

feladatokhoz kell igazítani, így ez megint nem működik. A csökkentett munkaidő intézménye a Hszt. alapján jelenleg is működik könnyített szolgálat elnevezéssel. Mivel azonban arányosan a fizetés is csökken, nem sokan kérelmezik. A többletszabadság működhetne, de ez egy szervezeti egységnél, főleg, ha több nyugdíj előtt álló dolgozója van, jelentős többlet terhet ró a többi dolgozóra.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak milyen jellegű munkajogi védelemre van szükségük más foglalkoztatottakhoz képest?

Szerintem semmilyenre. Korrekt szolgálati nyugdíjkorhatár megállapításon kívül nincs szükség más intézkedésre. Én személy szerint visszahoznám a korkedvezményes nyugdíj intézményét, sőt szerintem minden hivatásos állományú hasonlóképpen gondolkodik erről. Erre azonban nem sok esély van. A lehetőségekhez mérten az volna méltányos, ha úgy lehetne kérni a könnyített szolgálatot, hogy az illetmény nem változik. Egy biztos, ebben az esetben minden érintett igényt tartana rá.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak szükségük van-e speciális foglalkozás-egészségügyi intézkedésekre, más foglalkoztatottakhoz képest? Ha igen, milyen intézkedésre

lenne leginkább szükség?

A rendőrségnél ennek a kérdésnek nincs jelentősége, mert évente szűrővizsgálatokon kell átesnie minden dolgozónak.

Véleménye szerint hasznos segítség lehet-e az idősödő foglalkoztatottaknak, ha speciális mentori, oktatási programban vehetnek részt?

Nem. Teljesen feleslegesnek ítélem meg. A szervezetben szkeptikusak az ilyesfajta tevékenységeket illetően. Úgy gondolom, mivel több generáció dolgozik együtt a szervezetben, mindenki tisztában van azzal, hogy milyen kihívásokkal, problémákkal kell majd szembesülni, és erről beszélnek is egymással nap mint nap. Fogalmazhatok úgy is, hogy ez a napi rutin részét képezi.

3. [Kormánytisztviselő, osztályvezető, 46 éves]

Ismeretei szerint van-e munkaszervezetében olyan személy, szervezeti egység vagy program, amelyhez fordulni tud a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatott kérdéseivel vagy problémáival? Milyen problémák merülnek fel ebben az életkorban?

A szervezetnél nincs olyan kifejezett személy, vagy program ahova a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatott fordulni tud. A szervezeten belüli hivatalnál tud a nyugdíjba vonulását megelőző három évben hatósági nyugdíjbiztosítási adategyeztetést kérni. Ebben az életkorban a sok, monotonan ismétlődő műveleti lépés, a túlzott fizikai igénybevétel erősen csökkenti az idősebb munkavállalók hatékonyságát. Úgy érzik, az elektronikus ügyintézés fejlődésével némely munkafolyamat olyan bonyolulttá vált, hogy alig tudják követni, elzárkóznak a folyamatos új informatikai fejlesztésektől, nehéz őket motiválni. Az idősödés folyamata fizikális, szellemi és motoros képességek változásával jár, amelyek a munkavégzést befolyásolják.

Véleménye szerint az érdekképviseltek tevékenysége kiterjed-e nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatottak speciális helyzetének fokozott védelmére, támogatására?

A hivatalnál a munkavállalóknak nincs érdekképviselése, így erre a kérdésre nincs rálátásom, azonban azt gondolom, a cégnél nem helyeznek kiemelt hangsúlyt a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatottak védelmére és támogatására. Csak a jogszabály szerint járó álláshelyi és szolgálati elismerésben részesülnek, valamint annyi kedvezményük van, hogy a nyugdíjba vonulást megelőző 5 éven belül nem kell részt venniük a pontrendszer alapú képzéseken.

Véleménye szerint segíti/segíthetné-e a szervezet működését a nyugdíjazást követő foglalkoztatás?

Bizonyos területeken igen, amennyiben megfelelő környezetben dolgozhatnak. A megfelelő környezet alatt elsősorban a feszültségmentes munkavégzés lehetőségét, a szabadidő és a munka összehangolását, a feladatok következetes elmagyarázását értem, valamint a nagy fizikai erőfeszítést igénylő feladatok mellőzését. A pörgő, nagy stresszel járó ügyfélfogadást azonban már nem tudnák úgy ellátni, hiszen itt egyszerre nagyon sok inger éri őket, sok mindenre kell figyelni.

Véleménye szerint miként hatnak a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkavégzésére, teljesítményére az olyan rugalmas foglalkoztatási eszközök mint a (részbeni) otthoni munkavégzés, a rugalmas munkaidő beosztás, többletszabadság, csökkentett munkaidő?

A szervezetnél, mivel nagyobb részben ügyfélszolgálati tevékenységet végez a (részbeni) otthoni munkavégzés nem megvalósítható. Amennyiben az idősebb munkavállalók

elégedettségét többletszabadsággal, csökkentett munkaidővel emelné a munkáltató, akkor a belső ösztönözöttségük is egyértelműen emelkedne. Az idősebb dolgozók nagyobb része szeretné a munkában töltött órákat csökkenteni, mint a fiatalabbak. Ennek fő okaként a fáradtságot, a hanyatló egészségi állapotot, a nehezebben viselt feszültséget említik.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak milyen jellegű munkajogi védelemre van szükségük más foglalkoztatottakhoz képest?

Az idősebb, pályájuk végén álló munkavállalók nehéz helyzetben állnak utolsó, munkával töltött éveik során: ha ekkor szűnne meg munkaviszonyuk, új munkahelyet szinte esélytelen lenne szerezniük, hiszen életkorukból adódóan egy munkáltató sem számolna hosszú távon velük, hátrányban indulnának a munkaerőpiacon. Éppen ezért, munkaviszonyuk megtartása érdekében különleges felmondási védelem kell, hogy megillessen őket. Ez a hivatalnál jelenleg is működik.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak szükségük van-e speciális foglalkozás-egészségügyi intézkedésekre, más foglalkoztatottakhoz képest? Ha igen, milyen intézkedésre lenne leginkább szükség?

Jelenleg a szervezetnél csak az évente ismétlődő munkaköri alkalmassági alapvizsgálat zajlik, ami felületes, általános belgyógyászati vizsgálat. Bizonyos betegségek esetén az dolgozók nem ismerik fel a betegség tüneteit, esetleg a betegség kezdetén nincs panaszuk, ezért nem fordulnak orvoshoz. A nyugdíj előtt álló munkavállalóknak az időskorúak egészségi állapotának megbetegedési adatai alapján a legjellemzőbb betegségekre koncentrálna volna szükség célzott szűrővizsgálatokra, pl. a keringési rendszer betegségei, rosszindulatú daganatok, cukorbetegség. Az ügyfélfogadási idő meghaladja az állami szféra egészségügyi intézményeinek betegfogadási idejét, így a dolgozó csak szabadsága vagy táppénz terhére tud részt venni kezeléseken, vizsgálatokon. Amennyiben létezne olyan ingyenes egészségügyi szolgáltató, ahova a közigazgatásban dolgozók rövidebb várakozási idővel, vagy a törzsidőn túl is mehetnének, az sokat javítana az egészségi állapotukon. Nagyobb cégeknél működik már olyan biztosítás, ahol egy bizonyos kedvező havi összeg befizetésével a dolgozó ingyenesen részt vehet –az egyébként nagy várakozási idő után vagy sok pénzért elérhető – CT, MR vizsgálatokon. Az ilyen szolgáltatás biztosan népszerű lenne a munkavállalók között.

Véleménye szerint hasznos segítség lehet-e az idősödő foglalkoztatottaknak, ha speciális mentori, oktatási programban vehetnek részt?

Véleményem szerint szükség van az időskorúak aktivizálására, erőforrásaik beépítésére a szolgáltató rendszerek működtetéséhez bizonyos területeken. Az időskori aktivitás megtartásának egyik leghatékonyabb eszköze a tanulás. Az informatikai képzsések, az internet és infokommunikációs eszközök használatát segítő kurzusok, az időseknek szóló nyelvoktatás mind elősegítené ezt, azonban a szervezetnél jelenleg erre nem fektetnek hangsúlyt.

4. [osztályvezető, kormányhivatal, 43 éves]

Ismeretei szerint van-e munkaszervezetében olyan személy, szervezeti egység vagy program, amelyhez fordulni tud a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatott kérdéseivel vagy problémáival? Milyen problémák merülnek fel ebben az életkorban?

A nyugdíjhoz közeli dolgozók (kormánytisztviselők, munkavállalók) részére a humánpolitikai szakterület ad tájékoztatást a humánpolitikai tárgyú kérdésekkel kapcsolatban (pl: jogviszony megszüntetés folyamata, a jogviszony megszüntetés, megszűnés jogcíme, dolgozó részére járó juttatások, visszafizetési kötelezettség, stb.). A nyugdíj előtt álló dolgozók munkájával kapcsolatos szakmai, munkaszervezési kérdésekkel az érintett szakterület vezetője (osztályvezető, főosztályvezető) foglalkozik, a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó kérdésekben pedig a munkáltatói jogkör gyakorlója (kormány megbízott, járási hivatalvezető) jogosult döntést hozni.

A nyugdíj előtt állókat többségében a nyugdíjba vonulással kapcsolatos és azt megelőző jogviszony megszüntetési folyamat érdekli, valamint ehhez kapcsolódóan a juttatásra való jogosultság kérdése, a nyugdíj igénylés intézése (mikor, hol, kinek és hogyan kell intéznie). A kor előrehaladtával esetlegesen bekövetkező egészségi állapot romlása miatt szoktak még a dolgozók részmunkaidős foglalkoztatási kérelemmel fordulni a munkáltatói jogkör gyakorlójához.

A nyugdíj előtt állók ügyeivel foglalkozó külön személy, szervezeti egység, program a kormányhivatalban nem áll rendelkezésre, nem működik.

Véleménye szerint az érdekképviseltek tevékenysége kiterjed-e nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatottak speciális helyzetének fokozott védelmére, támogatására?

Az érdekképviseltek tevékenysége természetesen őket is érinti, az említett körre is kiterjed, azonban az érdekképviseltek a közigazgatásban inkább nem működnek. Az MKKSZ az egyedüli olyan országos szervezet, ami képviselni hivatott a köztisztviselők, a kormánytisztviselők és a közalkalmazottak érdekeit, azonban a kormányzati döntésekre való

ráhatása az utóbbi időben egyre kevésbé számottevő. Az MKKSZ a fontosabb kérdésekben igyekszik a Kormánnyal egyeztetni (pl: illetményalap emelés, közigazgatáson belüli minimálbér, juttatási rendszer átalakítása, stb.), amelyek között az utóbbi időben nem kapott helyet a nyugdíjhoz közeli dolgozók védelme, esetleges támogatása.

Véleménye szerint segíti/segíthetné-e a szervezet működését a nyugdíjazást követő foglalkoztatás?

A fővárosi és megyei kormányhivatalok feladat- és hatáskörébe tartozó feladatok igen heterogének. A nyugdíjazást követően történ visszafoglalkoztatás több szakterületen is fontos és indokolt lenne tekintettel arra, hogy bizonyos szakterületeken komoly szakember hiány van (pl: földmérési, építésügyi, munkavédelmi szakterületen, orvos, állatorvos munkakörökben, stb.). Jelenleg a közszférában alkalmazandó nyugdíjpolitikai elvekről szóló 1700/2012. (XII.29.) Korm. határozat rendelkezik a nyugdíjasok államigazgatásban történő foglalkoztatásáról, továbbfoglalkoztatásáról, amely kimondja, hogy arra kizárólag a Kormány által kiadott engedély birtokában jogosult az adott államigazgatási szerv. Az előbbi Korm. határozat hatályon kívül helyezésével és a több évtizedes szakmai tapasztalattal és tudással rendelkező nyugdíjasok visszafoglalkoztatásával az egyes szakterületek humán erőforrás problémái is felszámolhatóvá válnának.

Véleménye szerint miként hatnak a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkavégzésére, teljesítményére az olyan rugalmas foglalkoztatási eszközök mint a (részbeni) otthoni munkavégzés, a rugalmas munkaidő beosztás, többletszabadság, csökkentett munkaidő?

A fővárosi és megyei kormányhivataloknál a felsorolt jogintézmények jogszabály által determináltak, attól a munkáltatók nem térhetnek el. A home office a kormányhivatalokban csak bizonyos szakterületeken működtethető, ahol azt a feladatellátás jellege, illetve az alkalmazott szakrendszer lehetővé teszi. A kormányhivatalok munkarendjét a kormányhivatal feladatellátására tekintettel a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg. A kormányhivatal munkarendje azonban a feladatok hatósági jellegéből kifolyólag és az ügyfélfogadási tevékenység miatt elég kötött, így a rugalmas munkaidő inkább csak egyes szakterületeknél vagy „munkaköröknél” lenne kivitelezhető. A többletszabadságot (3 munkanapot) a Kit. az 50 év feletti dolgozók egy része számára biztosítja (kissé diszkriminatív, hogy a vezetői pótszabadságra és a gyermek után pótszabadságra jogosult 50 év feletti dolgozók abban nem részesülhetnek), ezzel támogatva rekreálódásukat. A jogalkotó a nyugdíj előtt állók esetében pedig nem teszi lehetővé a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatást. A felsorolt

jogintézmények mindegyike a nyugdíj előtt állók egészségének védelmét szolgálná, azonban a közigazgatásra vonatkozó jogszabályi rendelkezések, valamint a közigazgatásban ellátandó feladat kötött jellege nem vagy csak korlátozottan (jelentős munkaszervezést igényelve) tenné lehetővé azok vagy azok egy részének alkalmazását. A nyugdíj előtt álló munkavállalók számára pozitív hatással bírna (pl: lojalitás erősítése) a felsoroltak bármelyikének a bevezetése, mivel a munkahelyi felfokozott feladatellátásból és a munkahelyi stresszből kevesebbet éreznének, több időt tudnának fordítani magukra és családjukra.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak milyen jellegű munkajogi védelemre van szükségük más foglalkoztatottakhoz képest?

Esetükben – és ez más szférában foglalkoztatottakra is igaz – a legfontosabb védelmet a munkahely megtartása jelentené, mivel a nyugdíj előtt specifikus, kizárólag a közigazgatásban értelmezhető, alkalmazható tudás birtokában egyre nehezebbé válna számukra az elhelyezkedés. Tehát ha a dolgozó munkája, egészségi állapota nem indokolja a jogviszony munkáltató általi megszüntetését, akkor biztosítani kell az érintett számára, hogy akár nyugdíjba vonulásáig dolgozhasson, illetve a közsférából csak akkor kerülhessen ki, ha az az ő döntésén alapszik (pl: kinevezés módosításban foglaltak el nem fogadása).

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak szükségük van-e speciális foglalkozás-egészségügyi intézkedésekre, más foglalkoztatottakhoz képest? Ha igen, milyen intézkedésre lenne leginkább szükség?

Esetükben a rendszeres foglalkozás-egészségügyi vizsgálat meghatározott időszakonkénti részletesebb szakorvosi vizsgálatokkal történő kiegészítése lenne indokolt az egészségük védelme érdekében. Az egészség megőrzését szolgálja továbbá az ergonómiailag megfelelő munkahelyi székek, bútorok alkalmazása fokozottan figyelve az idősebb dolgozókra. A rendszeresen ülő munkát végző dolgozók esetében indokolt lenne az izmok, ízületek meghatározott időszakonkénti „átmozgatása” például szervezeten belüli vagy kívüli animátorok bevonásával. Megoldást jelenthetne továbbá az egészség megőrzésére a nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak uszodabérlettel történő munkáltatói támogatása.

Véleménye szerint hasznos segítség lehet-e az idősödő foglalkoztatottaknak, ha speciális mentori, oktatási programban vehetnek részt?

Az idősebb kolléganők, kollégák ilyen programba történő bevonása – mentoráltként – azért is lehetne fontos, mert a feladatellátásuk, gondolkodásmódjuk, szemléletük ezáltal formálhatóvá

válna. Az ilyen típusú program hozzájárulhatna ahhoz, hogy az érintettek munkájukat magasabb színvonalon lássák el, kompetenciáik javuljanak, továbbá hogy a szervezetben belül az életkorbeli különbségből, szakmai (pl: informatikai) lemaradásból fakadó „szakadékok” csökkenjenek, áthidalhatóvá váljanak.

Másrészt nemcsak az érintettek mentorálása merülhet fel, hanem tudásuk és személyiségük alapján az is hogy maguk is mentorrá váljanak. A mentorrá váló idősebb dolgozók ugyanis segítséget nyújtanának a kormányhivatalba újonnan belépő dolgozók számára a beilleszkedéshez, a szakmai ismeretek elsajátításához, tapasztalatok megszerzéséhez.

5. [jogtanácsos, Kormányhivatal, 62 éves]

Ismeretei szerint van-e munkaszervezetében olyan személy, szervezeti egység vagy program, amelyhez fordulni tud a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatott kérdéseivel vagy problémáival? Milyen problémák merülnek fel ebben az életkorban?

Igen, van ilyen szervezeti egység, osztály szinten működik és személyre szólóan foglalkozik a hozzájuk forduló problémájával. Életkori problémák: mikor lesz valaki jogosult a nyugellátásra, annak várhatóan mekkora lesz az összege. Mikor érdemes igényelni a nyugdíjazást saját elhatározás esetén.

Véleménye szerint az érdekképviseltek tevékenysége kiterjed-e nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatottak speciális helyzetének fokozott védelmére, támogatására?

A Hivatalban törvény által szabályozott az érdekképviselő. Kötelező tagsági jogviszony alapján működik, megyei és országos szintű szervekkel rendelkezik. A fokozott védelem és támogatás lehetősége fennáll.

Véleménye szerint segíti/segíthetné-e a szervezet működését a nyugdíjazást követő foglalkoztatás?

Igen. Az érintett személynek lehetősége lenne a fokozatos visszavonulásra részmunkaidős foglalkoztatás esetén, és a nyugdíj előtt állók sikeresen tudnák az újonnan belépőket segíteni a beilleszkedésben, a szakmai tapasztalatok átadásában.

Véleménye szerint miként hatnak a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkavégzésére, teljesítményére az olyan rugalmas foglalkoztatási eszközök mint a (részbeni) otthoni munkavégzés, a rugalmas munkaidő beosztás, többletszabadság, csökkentett munkaidő?

Pozitív hatásai vannak ezeknek a lehetőségeknek, időt biztosítanak a tisztviselők számára a munka világától való fokozatos visszavonulásra.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak milyen jellegű munkajogi védelemre van szükségük más foglalkoztatottakhoz képest?

Nyugdíjazás előtt 3-5 évvel ne lehessen a jogviszonyt felmentéssel, felmondással megszüntetni, mert ebben az esetben szinte lehetetlen (már előtte is az) az érintett elhelyezkedése. Amennyiben erre a munkáltatói intézkedésre mindenképpen szükség van, akkor végkielégítés megállapításával történjen, mert munkahely hiányában, a nyugdíjazás eléréséig a tb-t is fizetni kell.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak szükségük van-e speciális foglalkozás-egészségügyi intézkedésekre, más foglalkoztatottakhoz képest? Ha igen, milyen intézkedésre lenne leginkább szükség?

Gyakoribb foglalkozás egészségügyi vizsgálat alkalmazása szükséges, amely szélesebb körű a fiatal foglalkoztatottakhoz képest. (vérnyomás mérés, cukorszint mérés, látásvizsgálat)

Véleménye szerint hasznos segítség lehet-e az idősödő foglalkoztatottaknak, ha speciális mentori, oktatási programban vehetnek részt?

Érdemes lenne felmérni az ezzel kapcsolatos igényeket. Tapasztalatom szerint szívesen vesznek részt az őket érintő, főleg az egészségükkel kapcsolatos problémák megbeszélésén, a helyes életvitel kialakítása, megtartása érdekében.

6. [Rendvédelmi dolgozó, rendőr alezredes, megyei rendőr főkapitányság]

Ismeretei szerint van-e munkaszervezetében olyan személy, szervezeti egység vagy program, amelyhez fordulni tud a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatott kérdéseivel vagy problémáival? Milyen problémák merülnek fel ebben az életkorban?

Tudomásom szerint erre a feladatra külön kijelölt személy nincsen, illetve program sem fut, szervezeti egységként a személyzeti osztályt tudom megemlíteni. Ugyanakkor a személyzeti osztálynak sincsen külön a nyugdíjasokat támogató szervezeti alegysége vagy programja.

Ebből következik, hogy a nyugdíj előtt állók – ha csak önszántukból nem járnak utána – számára nincsen külön tájékoztató a nyugdíjba vonulással kapcsolatban, ami az érintetteknek számos adminisztratív és anyagi problémát idéz elő. Adminisztratív problémát, mert nem

tudja az érintett munkavállaló, hogy nyugdíjba vonulásához milyen dokumentumokra van szüksége; és anyagít, mert az ügyintézéshez külső szakember segítségét kell esetlegesen igénybe venni, ami nem olcsó történet.

Véleménye szerint az érdekképviseltek tevékenysége kiterjed-e nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatottak speciális helyzetének fokozott védelmére, támogatására?

Az érdekképviseltek, jelen esetben a szakszervezet nyugdíj irányú munkája a minimális tájékoztatásban kimerül: a védett korral kapcsolatos információk hangoznak el, ami több mint a semmi, de a komplett nyugdíjba vonulási procedúrát és annak velejáróit megközelítőleg sem fedi le.

Véleménye szerint segíti/segíthetné-e a szervezet működését a nyugdíjazást követő foglalkoztatás?

Nem, nincs rá kapacitás. Nincs olyan munkavállaló az állományban, aki nyugdíjazását követően visszaszorolható lenne korábban betöltött pozíciójába. Újabb pozíciót pedig vélhetően nem szeretne betölteni egy nyugdíjas, hiszen az újabb tanulási folyamatot jelentene – ő pedig nem ezért ment nyugdíjba. Ráadásul a munkáltató sem támogatja ezt a megoldást, mint rendvédelmi szerv, hiszen nagyon sok munkakörbe a korból adódóan nem lehetséges a visszahelyezés: érdekes lenne, hogyha a nyugdíjas rendőr kergetné a fiatal bűnözőt...

Véleménye szerint miként hatnak a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkavégzésére, teljesítményére az olyan rugalmas foglalkoztatási eszközök, mint a (részbeni) otthoni munkavégzés, a rugalmas munkaidő beosztás, többletszabadság, csökkentett munkaidő?

Ezek a megoldások a rendvédelmi dolgozók számára nem elérhetőek, nem megvalósítható, kortól függetlenül, hiszen olyan információs rendszerekben dolgozunk, amiknek a „hazavitele” nem megoldható. Azok a munkavállalók, akik nem feltétlenül kerülnek kapcsolatba ezekkel a számítástechnikai rendszerekkel, talán kis mértékben otthoni foglalkoztatásban is alkalmazhatóak lennének, de ez a munkakör elenyésző. Gondoljunk bele, ha például valakit őrizetbe kell venni, őt sem lehet utána hazavinni és otthon vigyázni rá. Emiatt a kérdés a rendvédelmi dolgozóknál nehezen vagy nem értelmezhető.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak milyen jellegű munkajogi védelemre van szükségük más foglalkoztatottakhoz képest?

Lévén, hogy a rendőrség egy speciális szerv, a meglévő állomány elbocsátása csak rendkívül kis mértékben jellemző, a munkaerőt szinte kizárólag komoly fegyelmi eljárást követően szokták elbocsátani, így mondhatjuk, hogy a nyugdíj előtt álló munkavállalónak – amennyiben megfelelően és felelősségteljesen végzi a munkáját – akkor nincs félnivalója.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak szükségük van-e speciális foglalkozás-egészségügyi intézkedésekre, más foglalkoztatottakhoz képest? Ha igen, milyen intézkedésre lenne leginkább szükség?

Igen, a nyugdíj előtt állóknak szükségük lenne speciális egészségügyi intézkedésekre, mivel az erőnlétük, az egészségügyi állapotuk a koruk előrehaladtával hanyatlik, ezért speciális védelemre szorulnának, de ilyen jelenleg a rendőrségen tudomásom szerint nincsen. Amennyiben mégis lenne, úgy a gyakoribb szűrővizsgálatokat tartanám célszerűnek.

Véleménye szerint hasznos segítség lehet-e az idősödő foglalkoztatottaknak, ha speciális mentori, oktatási programban vehetnek részt?

Igen, amennyiben az szakirányok alapján történik és figyelembe veszi a nyugdíj előtt állóknak a munkakörét, munkavégzési lehetőségeit, a munkaszerződésben leírt kötelelességeit, végzendő munkáját. Ebben az esetben a munkavállaló a nyugdíjas éve alatt is hasznát vehetné a megszerzett tudásnak.

[Adatvédelmi tisztviselő, rendőrség]

Ismeretei szerint van-e munkaszervezetében olyan személy, szervezeti egység vagy program, amelyhez fordulni tud a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatott kérdéseivel vagy problémáival? Milyen problémák merülnek fel ebben az életkorban?

Igen, van, erre való a Humán Igazgatási Szolgálat: legtöbbször akkor ad felvilágosítást, amikor a dolgozó nincsen azzal tisztában, hogy milyen dokumentumokat kellene beszereznie a NYUFIG-tól, hogy mennyi a szolgálati ideje, és így tovább. Ami még foglalkoztatja a munkavállalókat, hogy amikor betölti a nyugdíjas kort, van egy úgynevezett sétáló idő: a dolgozó legtöbb esetben szeretné tudni, hogy azt otthon töltheti már vagy a munkáltató ragaszkodik hozzá, hogy le kelljen azt dolgozni. Ezzel kapcsolatban a munkáltató igénye teljesen változó és egyéni megítélés alá esik, nincsen séma rá.

Véleménye szerint az érdekképviseltek tevékenysége kiterjed-e nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatottak speciális helyzetének fokozott védelmére, támogatására?

Sajnálatos módon nem tud már kiterjedni a szakszervezet igényérvényesítési lehetőségeiből, azok hiányából kifolyólag.

Véleménye szerint segíti/segíthetné-e a szervezet működését a nyugdíjazást követő foglalkoztatás?

Bizonyos esetekben igen, beosztásoktól függően. Aki tisztai beosztásban volt és most magas nyugdíjjal rendelkezik, őket nem lenne célszerű nyugdíjat követően alkalmazni, de azt, aki elment nyugdíjba és szociálisan rászoruló, őket mindenképpen segíteni kellene. Ugyanakkor az utóbbi időben nagyon minimális volt a visszafoglalkoztatottság, mert nincsen rá lehetőség, nincsenek státuszok. Inkább megpróbálják a munkavállalókkal feltölteni a szabad helyeket, vagy a közfoglalkoztatotti rendszerből a munkaügyi központ közvetíti ki munkavállalókat egy féléves időintervallumra. Ezt szeretik inkább alkalmazni, mert nem kerül semmibe.

Véleménye szerint miként hatnak a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkavégzésére, teljesítményére az olyan rugalmas foglalkoztatási eszközök, mint a (részbeni) otthoni munkavégzés, a rugalmas munkaidő beosztás, többletszabadság, csökkentett munkaidő?

A rendőrségen ilyen nincs, ezek a megoldások nem lehetségesek. A rugalmas munkaidő beosztás még esetleg bizonyos beosztásoknál szerepet játszhat, de ez egyéni vezetői döntés kérdése. Csak nagyon indokolt esetekben szokták alkalmazni, de ez elenyésző, tulajdonképpen nincs, nem működő dolog a szervezet jellegeből kifolyóan.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak milyen jellegű munkajogi védelemre van szükségük más foglalkoztatottakhoz képest?

Nem tudok rá válaszolni a rendőrségi szemszögből nézve. Itt vannak a jogászok, az ő feladatuk, hogy ha bárkinek ilyen jellegű kérdése van, akkor ingyenes jogsegélyt biztosítanak a nyugdíj előtt állók számára. Ugyanakkor nem mindenki bízik meg annyira bennük, hogy fel merje tenni a kérdéseit, sokaknak pedig nincsen pénze, hogy idegentől, szervezeten kívülállótól kérdezzen, nem tudja kifizetni az óradíjat, így gyakran segítség nélkül maradnak.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak szükségük van-e speciális foglalkozás-egészségügyi intézkedésekre, más foglalkoztatottakhoz képest? Ha igen, milyen intézkedésre lenne leginkább szükség?

A rendőrégen évente egyszer kötelező egészségügyi szűréseken részt venni, mindegy milyen típusú jogviszonya van a munkavállalónak. Az a lehetőség is adott, hogy üzemorvosát bármikor felkeresse, a dolgozók nagytöbbsége őket választja háziornosnak is. Akinek pedig olyan jellegű egészségügyi problémája van, ami többlet kivizsgálást igényel, azokat elküldik plusz vizsgálatra. Szerencsére az egészségügyi ellátások terén a szervezetben minden rendelkezésre áll, csak a munkavállalón múlik, hogy él velük vagy sem. Teljesen feltöltött az egészségügyi szolgálat a háziornostól a fogorvoson át a pszichológusig, minden 100%-on üzemel, mindenki maga dönti el, hogy igénybe veszi-e a szolgáltatásokat, az éves szűrővizsgálat viszont mindenki számára kötelező.

Véleménye szerint hasznos segítség lehet-e az idősödő foglalkoztatottaknak, ha speciális mentori, oktatási programban vehetnek részt?

Biztos, hogy nem. Annak már inkább látom értelmét, hogy az idősebb, nyugdíjhoz közeledő munkavállaló mentorálja a fiatalabb generációkat, hiszen a tudás és tapasztalat átadás sokat lendíthet a munkavégzésen és annak minőségén.

7. [Igazgatási ügyintéző, városi önkormányzat]

Ismeretei szerint van-e munkaszervezetében olyan személy, szervezeti egység vagy program, amelyhez fordulni tud a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatott kérdéseivel vagy problémáival? Milyen problémák merülnek fel ebben az életkorban?

A nyugdíjhoz közelítő munkavállalók kizárólag a HR-hez tudnak fordulni a nyugdíjazással kapcsolatos kérdéseikkel, sajnos a munkából a nyugdíjba átvezető program vagy külön tájékoztatás nem áll rendelkezésükre, pedig hasznos lenne. Igaz, lehet, hogy nekem már nyugdíjam sem lesz.

Véleménye szerint az érdekképviselek tevékenysége kiterjed-e nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatottak speciális helyzetének fokozott védelmére, támogatására?

Különösebb érdekképviseletet semmilyen szervezet részéről nem tapasztaltam, de olyan szempontból nem is szükséges, hogy itt megvan az életpálya modell, az ismerőseim közül szinte mindenki innen szeretne nyugdíjba menni, persze lehetséges, hogy a fiatalabb korosztályból egyesek megunják a feladataikat és munkahelyet váltanak. Azok az említettek,

akik viszont innen tervezik a nyugdíjazásukat, azok egymás közt is megbeszélik szerintem a kapcsolódó tennivalókat, illetve, ha szükséges, a jogász kollégákhoz is fordulhatnak.

Véleménye szerint segíti/segíthetné-e a szervezet működését a nyugdíjazást követő foglalkoztatás?

Szerintem igen, segíthetné az önkormányzat működését, mert minél régebb óta van valaki, annál jobban beszokik a munkába, nagyobb a rálátása, van tapasztalata, jóval több, mint egy új munkakezdőnek. Ráadásul a munkakörök többsége viszonylag nyugalmas, tehát nyugdíjas évek alatt is bőven betölthető. Sőt, szerintem az időskori foglalkoztatás után még valami támogatás is járhat sz önkormányzatoknak.

Véleménye szerint miként hatnak a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkavégzésére, teljesítményére az olyan rugalmas foglalkoztatási eszközök, mint a (részbeni) otthoni munkavégzés, a rugalmas munkaidő beosztás, többletszabadság, csökkentett munkaidő?

A felsorolt rugalmas foglalkoztatási eszközök mind segítik, pozitívan hatnak a nyugdíjazás előtt álló munkavállalókat, hiszen így nem egyik pillanatról a másikra szűnik meg egy évtizedeken át kialakult és megszokott rutin, hanem szépen, lassan, fokozatosan vezeti át a kollégát a munka világából a nyugdíjas életbe. Ráadásul otthoni munkavégzés esetén az időskori egészségügyi problémákat is könnyebb kezelni, továbbá egyes munkakörökben amúgy sem indokolt a folyamatos bentlét, hiszen közvetlen ügyfélkapcsolat ritkán akad.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak milyen jellegű munkajogi védelemre van szükségük más foglalkoztatottakhoz képest?

Fontosnak tartom, hogy a nyugdíj közeledtével a munkavállalót már korán védett korba léptessék, a nyugdíjazását megelőző 5-8 évben már ne lehessen elbocsátani, csak kizárólag rendkívül súlyos és bizonyított indokra hivatkozva, mert ennyi idősen a munkaerőpiaci erejük és helyzetük munkavállalóként egyenlő a nullával, így egy esetleges elbocsátás az életük végét is jelentheti. Azt is fontosnak tartom, hogy az említett időintervallumban a részmunkaidős alkalmazás is kizárt legyen, mert az meg a nyugdíjukra lenne csökkentő hatással.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak szükségük van-e speciális foglalkozás-egészségügyi intézkedésekre, más foglalkoztatottakhoz képest? Ha igen, milyen intézkedésre lenne leginkább szükség?

Évente rendelkezésünkre áll a széleskörű egészségügyi szűrés, amit a nyugdíjhoz közelítő munkavállalók számára életkorra és nemre jellemző, további vizsgálatokkal lehetne kiegészíteni, illetve sűrűbben, mondjuk félévente biztosítani számukra a szűrésekre járás lehetőségét.

Véleménye szerint hasznos segítség lehet-e az idősödő foglalkoztatottaknak, ha speciális mentori, oktatási programban vehetnek részt?

Amennyiben ők a mentorok akkor igen, mert így még érezheti, hogy ő fontos tagja az önkormányzatnak, nem úgy éli meg a nyugdíjas évek eljövételét, hogy korából és teljesítőképességének csökkenéséből eredően jelentéktelennek ítélik. Egy ilyen program segítségével az idősebb korú kolléga is a szervezet oszlopos tagjának, szerves részének érezheti magát a nyugdíj előtti utolsó pillanatig, szerencsére nem azzal telne az utolsó 1-2 év, hogy számolja vissza a napokat.

A nyugdíj előtt álló kollégával így lehetne éreztetni, hogy rá szükség van, még a következő generáció kinevelésében is, ami a fiatal munkavállaló számára is előnyt jelent, mert egy, már tapasztalt, sok dolgot megélt, mély tudással rendelkező szakember segítségével tanulhat be és ez az önkormányzatnak is nagyon jó, mert ki tudná jobban átadni a tapasztalatát, mint egy több évtizede ott dolgozó régi motoros.

8. *[Vezető hivatali tanácsos, kormányhivatal]*

Ismeretei szerint van-e munkaszervezetében olyan személy, szervezeti egység vagy program, amelyhez fordulni tud a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatott kérdéseivel vagy problémáival? Milyen problémák merülnek fel ebben az életkorban?

Biztos vagyok benne, hogy van ilyen szervezeti egység és kijelölt szakemberek, de egyelőre életkoromból kifolyólag nem foglalkoztam még a kérdéssel. Bár lehet, hogy kellene, végül is a csapból is a nyugdíjcélú megtakarítások jelentősége folyik, ezek szerint nem ártana már fiatal korban tájékozódni a nyugdíj lehetőségekről. De ezt ennyi idősen még erősen idegen témának érzem.

Véleménye szerint az érdekképviseltek tevékenysége kiterjed-e nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatottak speciális helyzetének fokozott védelmére, támogatására?

Feltételezem, hogy igen, mert miután mindenkit képviselnek, ezért nyilván a hamarosan nyugdíjba vonulók érdekeit is szem előtt tartják, sőt, ők az életkorukból és speciális helyzetükből kifolyólag nyilván előnyt élveznek.

Véleménye szerint segíti/segíthetné-e a szervezet működését a nyugdíjazást követő foglalkoztatás?

Igen, mert az tapasztaltabb munkavállalókat jelentene, illetve, ha itt marad nyugdíjas korára, az egy visszajelzésül szolgál a munkáltatónak is: a munkavállaló ez esetben lojális és szívén viseli a munkahely sorsát, továbbá a többi alkalmazott is fel tud rájuk nézni és egyfajta vezetőként funkcionálhatnak.

Véleménye szerint miként hatnak a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkavégzésére, teljesítményére az olyan rugalmas foglalkoztatási eszközök, mint a (részbeni) otthoni munkavégzés, a rugalmas munkaidő beosztás, többletszabadság, csökkentett munkaidő?

Mindenképpen pozitívan, mert a csökkentett munkaidőben rövidebb idő alatt jobban tud koncentrálni az idősebb korú munkavállaló, ráadásul több szabad ideje marad, ami kipihenséget eredményez, így végső soron a következő munkanapon fokozza a teljesítményét.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak milyen jellegű munkajogi védelemre van szükségük más foglalkoztatottakhoz képest?

A nyugdíjat megelőző 3-5 évben ne lehessen felmondani neki, csak kizárólag nyomós indokból, illetve, ha már felmondanak neki, akkor hosszabb felmondási idő illesse meg, ami idő alatt már ne kelljen dolgoznia, hanem az újabb munkahely keresésre fordíthassa az idejét.

Véleménye szerint a nyugdíj előtt álló munkavállalóknak szükségük van-e speciális foglalkozás-egészségügyi intézkedésekre, más foglalkoztatottakhoz képest? Ha igen, milyen intézkedésre lenne leginkább szükség?

Nem értem miért kellene velük külön foglalkozni, amúgy is mindenkinek kötelező jelleggel részt kell vennie különféle szűréseken, amiket a nyugdíj előtt állók számára elegendőnek gondolok. Tulajdonképpen a közalkalmazottaknak éves vizsgálatokon kell átesniük; ebben az esetben, ha kedvezni szeretnénk a nyugdíj előtt állóknak, akkor az ő esetükben is legyen jelen az éves kötelező vizsgálat, de a munkáltató biztosítson félévente is opcionális lehetőség a kivizsgálásukra.

Véleménye szerint hasznos segítség lehet-e az idősödő foglalkoztatottaknak, ha speciális mentori, oktatási programban vehetnek részt?

A munkáltató számára minden bizonnyal hasznos lenne egy ilyen program, mert az új munkavállalókat nem neki kell kinevelnie, hanem a veterán foglalkoztatottak megoldják helyette a problémát. Ilyen szempontból természetesen a fiatal, új munkaerőnek is csupa előnye származik a programból, mert a leginkább hozzáértőtől sajátíthatja el, ráadásul közvetlenül a tudást. Viszont az idősödő foglalkoztatott nem biztos, hogy ezzel akarja tölteni a munkahelyén fennmaradó idejét. Bár ez mentalitás függő, lehet, hogy valaki kifejezetten élvezné, hogy átadhatja a tudását és a tapasztalatait a feltörekvő generációnak.

IRODALOMJEGYZÉK

1. Barakonyi E. (2006): Az időskori munkavállalás súlya és jelentősége a hazai és nemzetközi demográfiai trendek tükrében. Tudásmenedzsment. 7. évf. 2. szám, 20-26.
2. Barakonyi E. (2010): A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei. PhD értekezés. PTE ÁJK.
3. Bencsik A. – Rózsás E. (szerk.) (2018): Közigazgatási Jog. Különös rész. Budapest-Pécs, Dialóg Campus Kiadó
4. Berde É. – Kuncz I. (2018): Az Aktív Idősödés Indexe (AAI) - Az internet szerepe az AAI-ben. Szociológiai Szemle, 29(1): 33-57.
5. Brettner Zs.: Az időspolitika lokális interpretációi. PhD értekezés. Pécs, 2013
6. ELEF (2014): Európai lakossági egészségfelmérés, 2014. Statisztikai Tükör, KSH. 2015/29.
7. EU-OSHA (2017): Egészséges munkahelyek – Helyes Gyakorlat Díjak 2016–2017 A munkával töltött élet fenntarthatóságának népszerűsítése. doi:10.2802/039618
8. EU-OSHA (2016): Healthy workplaces for all ages. Letöltve erről a webhelyről: https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/UK_en/what-is-age-management-0
9. EU-OSHA (2013): European Opinion Poll on Occupational Safety and Health – May 2013
10. European Union (2017): The 2018 Ageing Report. Underlying Assumptions & Projection Methodologies. European Economy Institutional Paper 065.
11. Eurostat (2020): Népszerűszerkezet és a népesség elöregedése. Eurostat – Statistics Explained. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/hu#Az_id.C5.91skor.C3.BAak_r.C3.A9szar.C3.A1nya_folyamatosan_n.C5.91 (Letöltés dátuma: 2021. 05. 29.)
12. Ilmarinen J. (2012): Az aktív idősor előmozdítása a munkahelyen, JIC Ltd, Jyväskylä Egyetem Gerontológiai Kutatóközpontja, Finn Foglalkozáségeszségügyi Intézet (1970–2008)
13. Horváth Cz. J. (2006): Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest
14. Infojegyzet (2016): Rendvédelmi szervek: létszám és illetmény 3. módosított verzió. Országgyűlés Hivatala. 2016/50. https://www.parlament.hu/documents/10181/595001/Infojegyzet_2016_50_rendvedelmi_szervek_3.pdf/cbccc439-1671-4df0-b75c-58f960ec39ed

15. Infotabló (2020): KÖZBIZTONSÁG, RENDŐRSÉG 2020. Országgyűlés Hivatala. 2020/43.
https://www.parlament.hu/documents/10181/4483210/Infotablo_2020_43_kozbiztonsag_rendorseg_2020.pdf/400156db-4083-178a-0818-dda81fb18ffd?t=1591606781168
16. Karádi, I. (2017): Az emberi élettartam megnövekedésének egészségügyi vonatkozásai, Magyar Tudomány, 2017/7. 793-800.
17. Lampek K. (2015): Az aktív időskor és a társadalom. In: Lampek Kinga – Rétsági Erzsébet: Egészséges idősödés – az egészségfejlesztés lehetőségei idős korban. Pécs: PTE Egészségtudományi Kar
18. Lukács E. I. (2016): Az Aktív Idősödés Indexe (AAI), mint az aktív idősödés előmozdításának egy hatékony eszköze – Megöregedni ma ... Konferencia KSH NKI-MTA-KSH-POTE, 2016. június 8.
19. Monostori J. - Őri P. - Spéder Zs. (szerk.) (2015): Demográfiai Portré 2015 – Jelentés a magyar népesség helyzetéről, KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest
20. Monostori J. - Őri P. - Spéder Zs. (szerk.) (2018): Demográfiai portré 2018, KSH, Budapest
21. Morschhauser M. - Sochert R. (2006): Healthy Work in an Ageing Europe Strategies and Instruments for Prolonging Working Life. Federal Association of Company Health Insurance Funds Essen Germany.
22. Nagy Á. S. (2018): Rendvédelmi szervek és alapfeladatok I.
Rendvedelmi_szervek_es_alapfeladatok_Rendvedelmi_szervek.pdf (bmkszf.hu)
23. Nyitrai P. (szerk.) (2020): Közigazgatási Jog 3. Magyar Közigazgatási Jog Különös Rész. Miskolci Egyetem ÁJK
24. Pankász B., Cseh J. (2011): Ergonómiai ismeretek szerepe a foglalkoztatási rehabilitációban. In: Nemeskéri Zsolt (szerk.) Munka és egészség: Tanulmányok a foglalkoztatás és az egészségügy határterületeiről egy határ-menti régióban. 162 p Edge 2000 Kiadó. 111-130.
25. Szécsi J. (2014): Az idősödő munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon. esély 2014/1 113-128.
26. Szebenyi B. (2001): Arthrosis (patológia, epidemiológia, népegészségügy). In: Gömör B. (szerk.): Reumatológia. Budapest: Medicina Könyvkiadó, 191-194.
27. OECD (1998): Ageing Working Papers – Maintaining Prosperity In An Ageing Society: the OECD study on the policy implications of ageing, WP AWP 6.1

28. Tahin T. - Jeges S. – Lampek K. (2000): Iskolai végzettség és egészségi állapot. Demográfia 43.évf. 1. sz. 70-93.
29. Varjasi G. (2018): A versenyszféra kompetenciamenedzsment alapú humán erőforrás gazdálkodás modelljének alkalmazási lehetőségei a közszférában - Kormenedzsment technikák idősödő munkavállalói csoportoknál. PhD értekezés. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola
30. WHO (2006): Principles for Evaluating Health Risks in Children Associated with Exposure to Chemicals. International Programme on Chemical Safety, World Health Organization, Geneva (Environmental Health Criteria 237)
31. WHO (2002): Active ageing: A policy framework. The contribution of the world health organization to the second united nations world assembly on ageing. Madrid, Spanyolország, 2002. április
32. Zaidi, A. – Gasior, K. – Hofmarcher, M.M. – Lelkes, O. – Marin, B. – Rodrigues, R. – Schmidt, A. – Vanhuysse, P. – Zolyomi, E. (2013): Active Ageing Index 2012. Concept, Methodology, and Final Results. Research Memorandum/Methodology Report, European Centre Vienna, 2013. március. <https://www.euro.centre.org/downloads/detail/1542>.

MELLÉKLETEK

Kutatási nyers adatok

Az idősödő társadalmi kihívások kezelése a közigazgatás, védelem ágazatban című projekt keretében

A kitöltők statisztikai adatai

A válaszadók létszáma::	314
Férfi:	235
Nő:	79
Életkori átlag:	43.3 év

Az eredmények összefoglalása



1. 1. Ismeretei szerint van-e munkaszervezetében olyan személy, szervezeti egység vagy program, amelyhez fordulni tud a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatott kérdéseivel vagy problémáival kapcsolatban?

Van	80		25.5%
Nincs	129		41.1%
Nem tudok róla és / vagy eddig nem foglalkoztam vele	105		33.4%
Összes válasz	314		



2. Amennyiben van ilyen személy, szervezet vagy program, kérem válaszoljon a további kérdésekre!

Elkülönült szervezeti egység van

igen	30		37.5%
nem	37		46.3%
nem teljesen	13		16.3%

Hatékony támogatást nyújt

igen	30		37.5%
nem	24		30%
nem teljesen	26		32.5%

Rendszeresen szerveznek programokat

igen	29		36.3%
nem	33		41.3%
nem teljesen	18		22.5%



3. Véleménye szerint az érdekképviseltek tevékenysége kiterjed-e a nyugdíjhoz közelítő foglalkoztatottak speciális helyzetének fokozott védelmére, támogatására?

Igen	119		37.9%
Nem	102		32.5%
Részben	93		29.6%
Összes válasz	314		



4. Véleménye szerint segíti / segíthetné-e a szervezet működését a nyugdíjazást követő foglalkoztatás? (több válasz lehetséges)

igen teljes munkaidőben	61		16.5%
igen, de csak egyes meghatározott területeken, munkakörökben	142		38.4%
igen, de csak részmunkaidőben	100		27%
nem	67		18.1%
Összes válasz	370		



5. Véleménye szerint segítséget jelent-e a munkavállaló számára a nyugdíjazást követő foglalkoztatás? (több válasz lehetséges)

igen	99		27.3%
igen, de csak egyes meghatározott területeken,	100		27.6%

munkakörökben

igen de csak részmunkaidőben	101		27.9%
nem	62		17.1%
Összes válasz	362		



6. Véleménye szerint miként hatnak a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkavégzésére, teljesítményére az alábbi rugalmas foglalkoztatási eszközök?

(részben) otthoni munkavégzés

negatívan hat	16		5.1%
nem igazán van jelentősége	45		14.3%
inkább kedvező	75		23.9%
kedvező	99		31.5%
nagyon kedvező	79		25.2%

rugalmas munkaidő beosztás

negatívan hat	4		1.3%
nem igazán van jelentősége	26		8.3%
inkább kedvező	75		23.9%
kedvező	121		38.5%
nagyon kedvező	88		28%

többletszabadság

negatívan hat	3		1%
nem igazán van jelentősége	26		8.3%
inkább kedvező	58		18.5%
kedvező	105		33.4%
nagyon kedvező	122		38.9%

csökkentett napi munkaidő

negatívan hat	4		1.3%
nem igazán van jelentősége	36		11.5%
inkább kedvező	62		19.7%

kedvező	114		36.3%
nagyon kedvező	98		31.2%

csökkentett heti munkaidő

negatívan hat	5		1.6%
nem igazán van jelentősége	31		9.9%
inkább kedvező	70		22.3%
kedvező	103		32.8%
nagyon kedvező	105		33.4%



7. Véleménye szerint a nyugdíj előtt állók munkavállalóknak milyen jellegű munkajogi védelemre van szükségük más foglalkoztatottakhoz képest? (több válasz lehetséges)

nincs rá szükség	17		1.9%
felmondási korlátozásokra	146		16.1%
szervezetten belül védett munkahelyek/munkakörök kialakítása	133		14.7%
éjszakai munka tilalma	135		14.9%
rendkívüli munka tilalma	99		10.9%
egyenlőtlen munkaidő- beosztás tilalma	69		7.6%
változó munkahely tilalma	125		13.8%
hosszabb munkaközi szünet	60		6.6%
hosszabb napi és / vagy heti pihenőidő	81		9%
egy hónapnál hosszabb munkaidőkeretben való foglalkoztatás tilalma	40		4.4%
Összes válasz	905		



8. Véleménye szerint a nyugdíj előtt állók munkavállalóknak szükségük van-e speciális foglalkozás-egészségügyi intézkedésekre, más foglalkoztatottakhoz képest? Ha igen, milyen intézkedésre lenne leginkább szükség? (több válasz lehetséges)

Nincs szükség külön intézkedésekre	53		9.8%
fizikai állapot felmérésére vonatkozó	105		19.4%

szűrővizsgálatokra

szellemi/mentális állapotot felmérő 117 21.6%

szűrővizsgálatok, lelki erőtartalék felmérése

rendszeres egészségügyi szűrésekre és 188 34.7%

tanácsadásokra

bizonyos tevékenységek korlátozására 79 14.6%

Összes válasz 542



9. Véleménye szerint hasznos segítség lehet-e az idősödő foglalkoztatottnak, ha speciális mentori, oktatási programban vehetnek részt? (több válasz lehetséges)

Nincs ilyenre szükség 100 21%

szervezeti mentor 63 13.2%

egészségmegőrzés, prevenció 159 33.3%

vállalkozóvá válást segítő tréning 34 7.1%

nyelvi képzés 25 5.2%

informatikai képzés 60 12.6%

kompetenciafejlesztés 36 7.5%

Összes válasz 477

Magyarázat: Az „Összes válasz” az adott kérdésekre adott válaszokat összesítve mutatja. Százalékos bontásban ábrázoltuk, hogy a kitöltők milyen arányban jelölték be az egyes válaszlehetőségeket.

Pécsett, 2021. október 31. napján

Dr. Sárdy György
vezérigazgató
JURIDECO Zrt.

7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/B
adószám: 14646148-2-02
szasz. 10300002-10447782-49020013

JuridEco Zrt.

7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/B.
Adószám: 14646148-2-02
Szasz: 10300002-10447782-49020013