



Beszámoló a GINOP-5-3-5-18-00186 számú projekt megvalósításáról

A projekt megvalósítása 2020. november 1-én kezdődött, a fizikai megvalósítás 2022. április 30-ig tart. A projekt fő céljának tekintettük, hogy pontosabb képet kapjunk az egészségügyi és szociális ágazatban az idősödő munkavállalók alkalmazásának feltételeiről itthon és külföldön. A projekt fejlesztési terv részében a hazai statisztikai és egyéb adatforrások segítségével részletes kutatás készült az ágazatban dolgozók helyzetéről, problémáiról. Ezt egészítette ki egy nemzetközi helyzetet bemutató elemzés. A kutatás és a tapasztalatok feldolgozása alapján megfelelő tájékoztató munkával segítsük a munkavállalókat a további munkavállalásban, illetve, hogy javaslatot tegyünk a döntéshozók számára hogyan javítsák az idősödő munkavállalás feltételeit.

A projekt során jogi segítségnyújtást biztosítottunk a munkavállalóknak a nyugdíjazást, a további foglalkoztatást, illetve a mindennapi munkájuk során felmerülő tanácsadást igénylő kérdésekben. A projekt hozzájárult az érdekvédelmi munka kiterjesztéséhez, mivel módot adott egy gyakornok alkalmazására is. A szakszervezetek anyagi forrásai kevés lehetőséget nyújtanak képzések, továbbképzések szervezésére, ebben is segítséget nyújtottak a projekt forrásai, hogy képezzük a szakszervezeti tisztségviselőket.

A projekt fő tanulságai:

Az egészségügyi és a szociális ágazat munkaerőellátásának a biztosítása mindenhol a világon különleges erőfeszítéseket igényel,

- a folyamatos munkarend
- a hosszú képzési idő
- a fizikai, lelki terhelés
- a kémiai, biológiai ártalmak
- nagy felelősség

miatt.

Mivel egyre szélesebb körben van mód a gazdasági, társadalmi élet területein a rugalmasabb munkavégzésre, egyre nagyobb érték a szabadidő, így csak egyéb előnyökkel lehetne elérni, hogy elég sokan dolgozzanak ebben a szférában és hogy ne meneküljenek idő előtt nyugdíjba.

Különösen igaz ez a magyar viszonyok között, amikor a 40 éves munkaviszony már lehetőséget nyújt arra, hogy az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt is nyugdíjba lehessen menni. A magyar egészségügyi rendszerben az orvosok jellemzően tovább dolgoznak, nem ritka a 80 év feletti foglalkoztatás sem, a szakdolgozói körben, az ápolói, gondozói feladatok végzésénél viszont igen jellemző a korai nyugdíjazás. Ehhez hozzájárul, hogy a bérekben az orvosi és szakdolgozói munkák esetén sokkal nagyobb a különbség, mint a munkával kapcsolatos elvárásokban.

Különösen sokat romlott a helyzet 2021-ben az új szolgálati jogviszony bevezetéséhez kapcsolódó jelentős béremelés kapcsán. Míg korábban az orvosi és szakdolgozói bérek közötti különbség a kétszeres volt, ez 2021-ben több mint 3-szorosra nőtt, különösen a nagyobb gyakorlattal rendelkező munkavállalók esetén.

Ez tovább növelte az elégedetlenséget a szakdolgozói körben. A koronavírus pandémia során nőtt a munkaterhelés és a kedvezőtlen munkabeosztás és jelentős fertőzésveszélynek is ki lettek téve a dolgozók.

Számos felmérés mutatja, hogy az arányosabb bérezéssel jelentősen javulhatna az egészségügyi és szociális szakmák vonzerője. Mivel a hiányzó munkaerő pótlását rendkívüli munkavégzéssel és a munkaintenzitás növelésével érték el az intézményekben, ami ugyan magasabb béreket eredményezett, azonban a jelentős túlterhelés az elvándorlási szándékokat erősítette és a korai nyugdíjazáshoz is jelentősen hozzájárult.

Kísérleti projektterv

A kísérleti projektterv részeként azt vállaltuk, hogy a fejlesztési terv tapasztalatait is alapul véve egy összehasonlító kalkulátort készítünk a kollégáknak arról, hogy érdemes-e a korai nyugdíjba vonulást választani/ 40+ / vagy a további munkavégzés mellett dönteni.

Választási lehetőség a női egészségügyi dolgozók részére – munkavállalás az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig vagy nyugdíj mellett tovább dolgozni.

Az egészségügyben mód van a nyugdíjra jogosult munkavállalóknak munkát vállalni, de csak az un. egészségügyi munkakörökben dolgozó női munkavállalók számára. Ilyenkor fel kell függeszteni a nyugdíjat és a munkáltató a nyugdíjjal azonos összegű keresetkiegészítést igényelhet a nyugdíjra jogosult munkavállalók számára. Ez a megoldás ösztönzi ugyan a nyugdíjra is jogosultak munkavállalását, azonban nehézkes, néha hónapokig várni kell míg a keresetkiegészítés megérkezik és a munkavállalónak igényelnie kell a keresetkiegészítést a munkáltatótól, a munkáltatónak a finanszírozótól. A foglalkoztatást - a járványidőszak kivételével - engedélyeztetnie is kell.

Az ápolók, asszisztensek többsége kihasználja a 40 év munkaviszonyt követő nyugdíjazás lehetőségét.

A szakdolgozói körben az öregségi nyugdíj korhatárig történő továbbfoglalkoztatás ritkán fordul elő, leggyakrabban akkor, ha nincs meg a szükséges 40 évnyi szükséges szolgálati idő.

A munkavállalók jellemzően rövid távú döntéseket hoznak és a szakdolgozók többsége 40 év munkaviszony után kéri a nyugdíjazását. Minden 3-4. közülük további munkát vállal a nyugdíj helyetti keresetkiegészítés mellett, ahol van rá lehetőség, illetve, ha a munkavállaló szeretné kiegészíteni így a jövedelemét. Ez a lehetőség az állami és önkormányzati foglalkoztatóknál csak az egészségügyi női dolgozóknak adatott, a műszaki-gazdasági ügyintézői kör, illetve a szociális ellátásban dolgozó csak a nyugdíjazás nélküli további munkavállalást vagy a nyugdíjazást választhatja.

A projekt során készítettünk egy olyan számítási módszertant, amellyel a munkavállalók kiszámolhatják, hogy a tovább dolgozás a nyugdíjazás igénylése nélkül vagy a munkavállalás és a nyugdíj igénybevétele rövid és hosszú távon milyen lehetséges jövedelmet eredményez a dolgozók részére. Az összehasonlító számítások megtekinthetők a www.fesz.eu honlapunkon.

Mivel az elmúlt években az inflációt meghaladó béremelések történtek az ágazatban, amelyek nyugdíjnövelő hatása nem érvényesül azoknál, akik korábban igényelték a nyugdíjukat, így hosszabb távon rosszabbul járnak, mint azok, akik folyamatosan tovább dolgoztak az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig.

A számításaink szerint kizárólag az anyagi szempontokat figyelembe véve;

- Legkedvezőtlenebb helyzetbe kerülnek már középtávon is azok, akik a 40 éves jogviszonnal nyugdíjba mennek.
- Kedvezőbb helyzetbe kerülnek azok, akik vállalják az öregségi nyugdíjkorhatárig a továbbfoglalkoztatást, és azok is, akik kérik a nyugdíj megállapítását és ezt követően vállalnak munkát.

Rövid távon azok jutnak több életkeresethez, akik kérik a nyugdíj megállapítását és mellette tovább végzik a munkájukat a főállású munkahelyükön. Ez a forma az adminisztratív nehézségeket leszámítva előnyösnek tűnhet a munkavállalóknak, mivel a nyugdíj melletti foglalkoztatás esetén csak 15%-os a személyi jövedelemadó, több marad a dolgozó zsebében is, a munkáltatót nem terhelik a társadalombiztosítás járulékai, tehát olcsóbb nyugdíjast foglalkoztatni. Ez viszont azzal a hátránnyal jár a dolgozó számára, hogy a nyugdíj melletti foglalkoztatás már nem növeli a nyugdíjalapot.

A projekt során egy összehasonlító elemzést végeztünk és a számításaink, az így elkészült kalkulátor azt támasztja alá, hogy rövid távon jobban jár az, aki miután 40 év jogviszonnal rendelkezik, nyugdíjba megy és amellet dolgozik tovább, azonban a **hosszú távon** az összes bevételek - amelyek a keresetekből és a nyugdíjából összesítve adódnak - azoknál lesznek magasabbak, akik a nyugdíj kérése helyett tovább dolgoznak. Ez esetben minden 1 év további munka 2 %-kal növeli a nettó keresetből számított nyugdíj százalékát. Míg 40 éves jogviszony után a valorizált nettó kereset 80%-a a nyugdíj, 10 év további munkavállalás esetén annak 100%-a, de további öt évnél munkavállalás is tetemes, 10%-nyi növekedést jelent. E mellett a keresetek növekedése jellemzően meghaladja a nyugdíjak növekedését- amelyek csak az inflációval tartanak lépést, így 5-6 év további foglalkoztatás mellett a nyugdíj alapját képező valorizált keresetek is jóval magasabbak lesznek.

Fontos megemlíteni, hogy az önként vállalt túlmunkával eltöltött idő növeli a nyugdíj beszámításához szükséges szolgálati időt, azonban gyakran ezek a nyilvántartások a törvényi kötelezettség ellenére hiányosak vagy a munkáltatók sem figyelnek erre eléggé.

A humán egészségügyi és szociális ágazatban a fenntartásért felelős munkavállalóknak és az állami vagy önkormányzati fenntartású szociális dolgozóknak nem adatik meg a lehetősége a nyugdíj melletti foglalkoztatásra, tehát vagy tovább dolgoznak az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig, vagy nyugdíjba mennek 40 év munkaviszony után, de ezt követően nem vállalhatnak a közsférában munkát. Tekintettel az egész humán ágazatot érintő jelentős munkaerőhiányra ennek a kettősségnek a fenntartása a jövőben nem indokolt, hiszen a versenyszférából nyugdíjba menő munkavállalókra semmilyen nyugdíjkorlátozó intézkedés nem vonatkozik, ha a nyugdíj melletti további foglalkoztatás mellett döntenek, akkor sem, ha a 40 év munkaviszonnal mennek el nyugdíjba.

Természetesen a munkavállalás lehetőségét nyitva kell tartani a 40 év munkaviszonnal rendelkezők teljes köre számára, hiszen az évtizedek alatt megszerzett tudás, tapasztalat hasznosítása igen fontos. Nem szerencsés az egy-egy intézményen belüli munkakörönkénti megkülönböztetés.

Mivel az egészségügyi és szociális gondozói munkakörök az átlagosnál nagyobb megterheléssel járnak, nagyobb igénybevételt jelentenek, meg kell fontolni - különösen egy-egy szakterületen - pl. intenzív terápia, traumatológia, sürgősségi ellátásban dolgozók - a rugalmas nyugdíjkorhatár lehetőségét, hiszen az egyes munkakörökben való munkavállalás extrém terhelést jelent, és nincs racionális indok arra, hogy a nemek között ilyen megkülönböztetés legyen a nyugdíjba menetel tekintetében.

Az idősödő munkavállalók tartós foglalkoztatásának további feltételei

Az összehasonlítás során az anyagi megfontolásokat mérlegeltük, nyilván az időskori munkavállalást számos tényező nehezíti.

A jelentős munkaerőhiány mellett kevésbé nyílik lehetőség az idősödő munkavállalók terhelésének csökkentésére, a számukra kedvezőbb munkaidőbeosztás megszervezésére. Nagy lehetőség lenne őket jobban bevonni a fiatalok beilleszkedésének elősegítésére, ami a foglalkoztatást azáltal is támogatná, hogy több fiatal munkavállaló maradna meg a pályán.

Számos lehetőség is adódna a fizikai munkaterhelés csökkentésére, a betegek mozgását segítő eszközök, az infrastrukturális háttér fejlesztése, a betegek szállításának jobb megszervezése, általában is a jobb logisztikai feltételek létrehozása. Ma még sok fekvőbeteget ellátó intézmény infrastruktúrája nem munka vállaló barát, gyakori, hogy a betegeket az egyes épületek közt szállítani kell, nincsenek a betegek emelését, szállítását segítő korszerű eszközök, ami sok mozgásszervi megbetegedést eredményez, korai nyugdíjazáshoz vezet.

Az optimális munkaidőbeosztást is nehezíti, hogy a feladatokhoz képest kevés a munkavállaló, így nem lehet tehermentesíteni az idősebb kollégákat az éjszakai műszakoktól, pedig annak egészségkárosító hatásai egyre ismertebbeké váltak.

Összegző javaslatok

Az egészségügyi és szociális ágazatban a foglalkoztatás csak az ágazat vonzerőjének a fokozásával érhető el. A magasabb bérek, a munkavállaló érdekeit is figyelembe vevő munkaidőbeosztás, a családbarát intézkedések, az egészségügyi kockázatok további mérséklése mellett is várható, hogy a különösen nagy frusztrációnak kitett munkahelyeket a jövőben is nehéz lesz betölteni. Ezért különösen fontos lehet, hogy az idősödő munkavállalók ne meneküljenek idő előtt nyugdíjba az egészségügyi és szociális munkahelyekről, és hosszabb ideig hasznosítsák a megszerzett tudásukat.

Ehhez meg kell szüntetni azt a diszkriminációt, ami ma csak az egészségügyi dolgozók számára teszi lehetővé a további foglalkoztatást. Meg kell szüntetni az ehhez kapcsolódó engedélyeztetési procedúrát, hiszen a munkaadók el tudják dönteni szükség van-e a további foglalkoztatásra. Indokolatlan a nyugdíj szüneteltetése ezekben az esetekben, hiszen ez más munkahelyeken nem történik meg. A szociális ágazatban dolgozók részére ugyanúgy biztosítani kell a nyugdíj melletti munkavállalás esélyét függetlenül ki az intézmény fenntartója.

Szélesebb tájékoztatással be kell mutatni, hogy hosszabb távon érdekesebb munkában maradni, mint nyugdíj mellett munkát vállalni.

A munkahelyek, munkarendek kialakításánál különös figyelmet kell fordítani az idősödő munkavállalókra. Fontos, hogy minél hosszabb ideig hasznosítható legyen az életük során megszerzett tudás és tapasztalat, azért könnyíteni kell a munkavégzés feltételeit az idő múlásával, mivel a fizikai terhelhetőség az élet során csökken, ugyanakkor a nagyobb tapasztalat során bonyolultabb feladatokat rövidebb idő alatt tudnak elvégezni. A munkarendek kialakításánál is nagyobb figyelmet kell fordítani az idősebb munkavállalókra, ha meg akarjuk őket tartani, mivel az évtizedekig tartó éjszakázás egészségkárosító hatását meg kell előzni.

Kedvező hatással lehetnek azok az ösztönzők is, amelyek a szakmához való hűséget jutalmazzák, mint a szolgálati elismerés.

A ma érvényben levő bértáblák a szakdolgozói körben nem elég ösztönzők abban, hogy tartósan munkában tartsák az embereket. A többéves tapasztalat elismerése minimális emelkedéssel jár a szakdolgozók esetén. Az orvosi bértáblák sokkal jobban kifejezésre juttatják a több évtizedes szakmai tapasztalatot. A többi egészségügyi dolgozó esetén is nagyobb súllyal kell megjeleníteni a keresetekben a több évtizedes tudásnak, ami szintén hozzájárulhat ahhoz, hogy hosszabb ideig maradjanak a szakmában a munkavállalók.

Budapest, 2022. április 13.



Dr. Soós Adrianna
elnök

Független Egészségügyi Szakszervezet