



50 év felettek foglalkoztatásának szokásai

a magyar vállalatok körében

Viapan Group kutatás az 50 év feletti foglalkoztatási szokásairól

A tanulmány a Munkástanácsok Országos Szövetségének és a Vállalkozók Országos Szövetségének megbízásából készült és a Svájci Hozzájárulás finanszírozásában valósult meg. Az átfogó kutatás célja, hogy felmérje a magyarországi, svájci és hazai tulajdonú foglalkoztatóknak az 50 év feletti munkavállalóhoz való hozzáállását. A kutatást a Viapan Group munkatársai végezték 175 vállalat bevonásával, összesen 61.234 fő munkavállalót érintve..

HR vezető	50
Ügyvezető	45
Egyéb vezető	39
HR alkalmazott	18
Egyéb alkalmazott	17
Tulajdonos	6

Biztos, hogy ez a legnagyobb probléma?

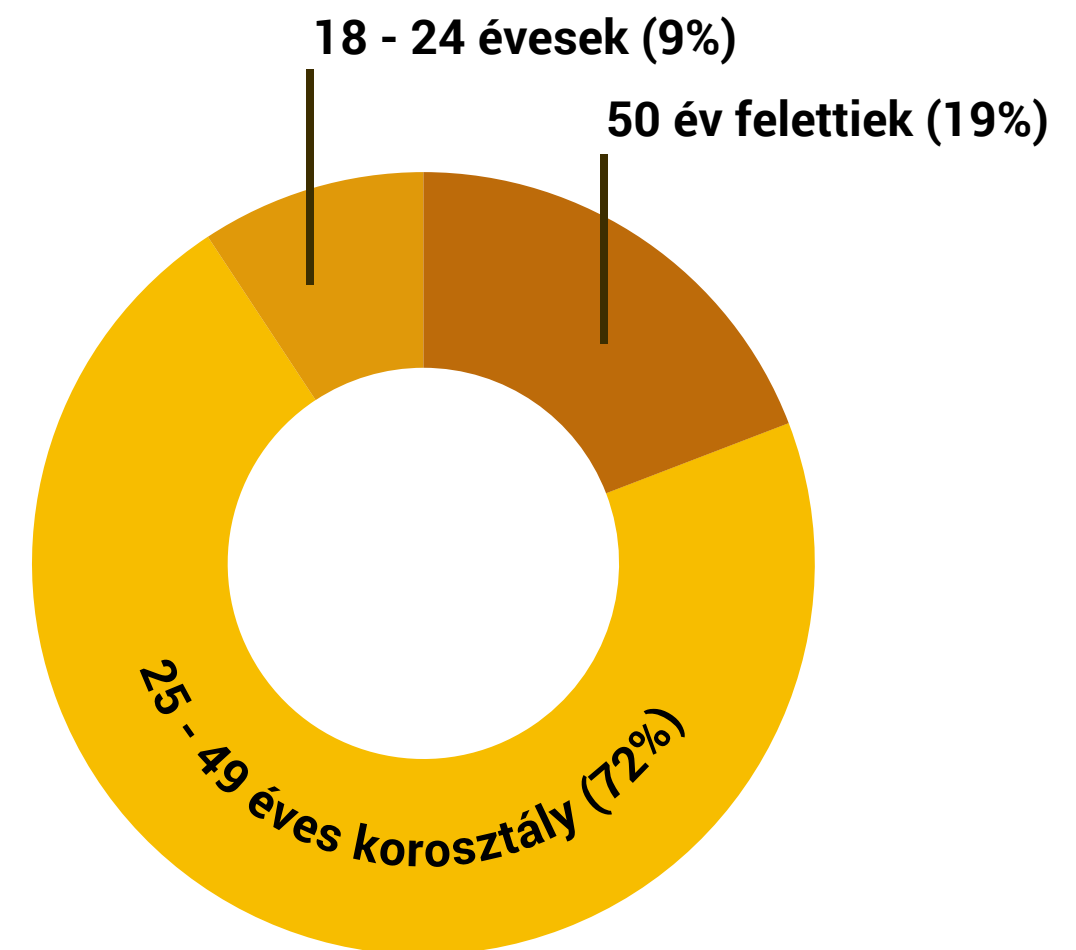
A kutatás során azt tapasztaltuk, hogy nagyon kevés esetben vannak hátrányban az 50 év felettek. Sem koruk, sem tudásuk vagy tapasztalatuk miatt nem különböztetik meg a többi korosztálytól. Ezzel szemben - bár nem kifejezetten ezt vizsgáltuk - azt tapasztaltuk, hogy a fiatalokat viszont nem szívesen foglalkoztatják. Ennek oka az előzetes interjúk alapján, hogy nem értik meg egymást a korosztályok és a munkáltatók. A hozzáállásbeli és kommunikációs különbségek miatt inkább a könnyebb ellenállás felé hajlanak és idősebb kollégát vesznek fel.

Ezt bizonyítják a begyűjtött adataink is. A korcsoportok foglalkoztatási adatait összevetve a teljes népességben betöltött arányokkal azt látjuk, hogy míg az idősebbeket magasabb arányban foglalkoztatják, mint ahány százalékát kiteszik a népességnek, úgy a fiataloknál jelentős eltérés tapasztalható. Ebben természetesen a tanulmányok elhúzódnása mellett még sok más tényező is szerepet játszik, ezért ezt egy külön kutatásban fogjuk vizsgálni.

A foglalkoztatottak száma és az 50 év felettek aránya a mintánkban gyenge (-0.23) negatív korrelációt mutatott, ami azt jelenti, hogy a nagyfoglalkoztatóknál kisebb az 50 év felettek aránya. Ők inkább fiatalokkal dolgoznak szívesebben, míg a kisebbek inkább a tapasztaltabbakkal.

1. Ábra:

Korosztályok megoszlása a foglalkoztatásban



2. Ábra: Hátrányban a vállalatok számára előnyös konstrukciók
Atipikus foglalkoztatási formák megoszlása a teljes foglalkoztatotti létszámhoz viszonyítva

Részmunkaidőben foglalkoztatottak száma (2,4%)



Megváltozott munkaképességűek száma (0,7%)



Nyugdíj mellett foglalkoztatottak száma (0,67%)



Távmunkában foglalkoztatottak száma (0,1%)



Tanuló szerződéses dolgozók létszáma (0,6%)



Diákmunkások száma (1,3%)



Hátrányban a vállalatok számára előnyös konstrukciók

Ma Magyarországon általános az atipikus foglalkoztatási formák elutasítása vagy hátrányban való részesítése. Az időskorúak tekintetében elenyésző arányban alkalmaznak a vállalkozások a rendes munkaidőtől eltérő, egyéb konstrukciót, pedig jelentős megtakarításra tehetnének szert és könnyebben tarthatnák meg idősebb munkavállalóikat. A nyugdíj mellett foglalkoztatottak száma nem éri el az 1%-ot, noha a vállalkozások 5%-a szeretné a 3 éven belül nyugdíjba vonuló kollégáit tovább alkalmazni.

A fiatalok tekintetében a tanuló szerződéses dolgozók száma mindössze 0,6%, holott rengeteg HR és cégvezető számolt be a szakképzett munkaerő hiányáról. A tanuló szerződés mellett rendelkezésre áll a diákmunka intézménye is, vagyis az iskolaszövetkezeten keresztül történő foglalkoztatás. E tekintetben jobban állnak a vállalatok: több, mint 1% -át a foglalkoztatottaknak diákok teszik ki. Itt azonban torzító tényező lehet, hogy a megkérdezett vállalatok 37%-a a Viapan Group partnere diákmunkában, így a végső arány valószínűleg 1,3% -nál kisebb.

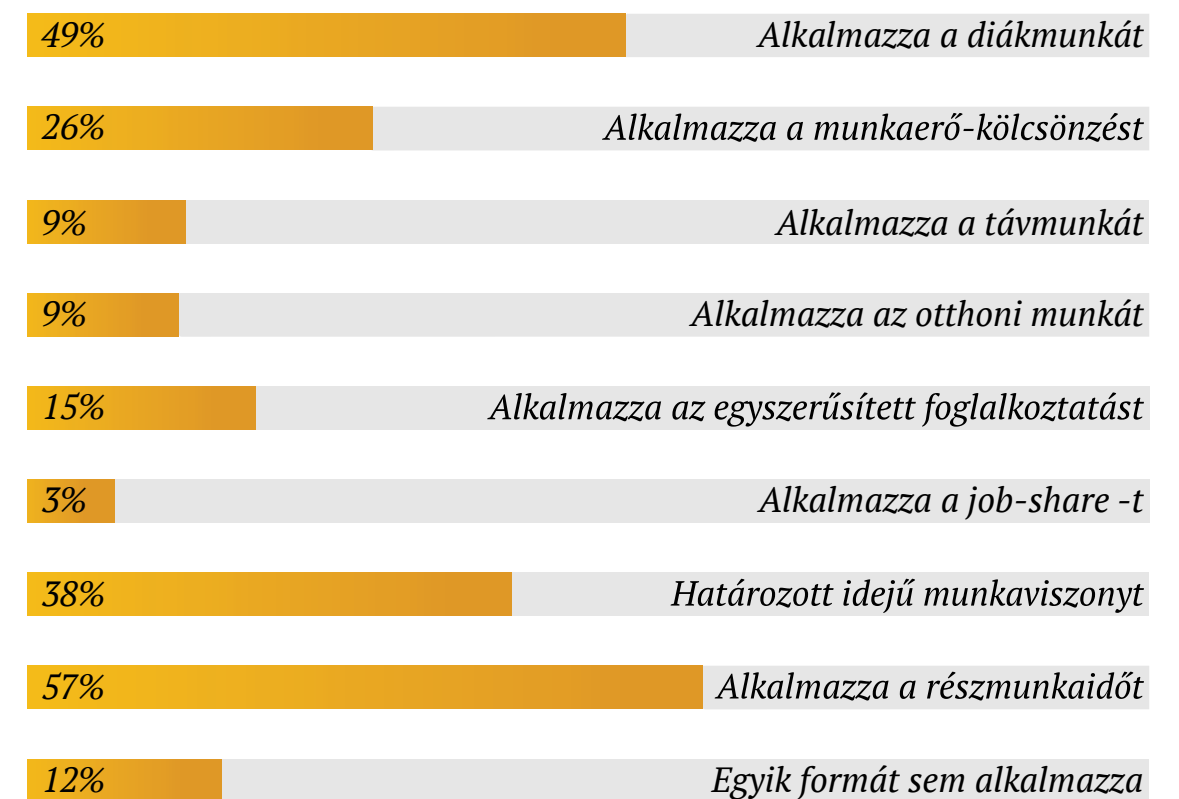
Jól látszik, hogy a megkérdezett vállalkozások közel fele él a diákmunka adta lehetőségekkel. Az adatokból kiderül, hogy utóbbiaknál majdnem kétszerese a fiatalok (18-24 évesek) foglalkoztatási aránya. Azoknál a vállalkozásoknál, ahol nem alkalmaznak diákmunkát átlagosan 6% a fiatalok aránya, míg ahol előszeretettel élnek ezzel a lehetőséggel, ott jóval fiatalabb a szervezet, 11% ez az arány.

Az idősebbek és nyugdíjasok foglalkoztatására alkalmas költséghatékony formák nagy hátrányban vannak. Távmunkát vagy otthoni munkát a vállalkozások mindössze 9%-a alkalmaz, pedig 88%-uk nem ítélné kevésbé hatékonynak ha bizonyos munkakörökben munkavállalóik otthonról is dolgozhatnának. A cég és HR vezetők leginkább (46%-ban) arra panaszkodtak, hogy alkalmazottaik nehezen tanulják be a legegyszerűbb folyamatokat is.

A job-share intézményével pedig mindössze a megkérdezettek 3% ismerkedett meg eddig. A kutatásban résztvevők 30% teljesen elképzelhetetlennek tartja, hogy bármilyen pozíciót is két részmunkaidős személy lásson el.

Jellemzően a kisvállalkozások (10 fő alatt) nem alkalmazzák egyik atipikus foglalkoztatási formát sem. Ennek oka, hogy működésük során nincs rá szükségük.

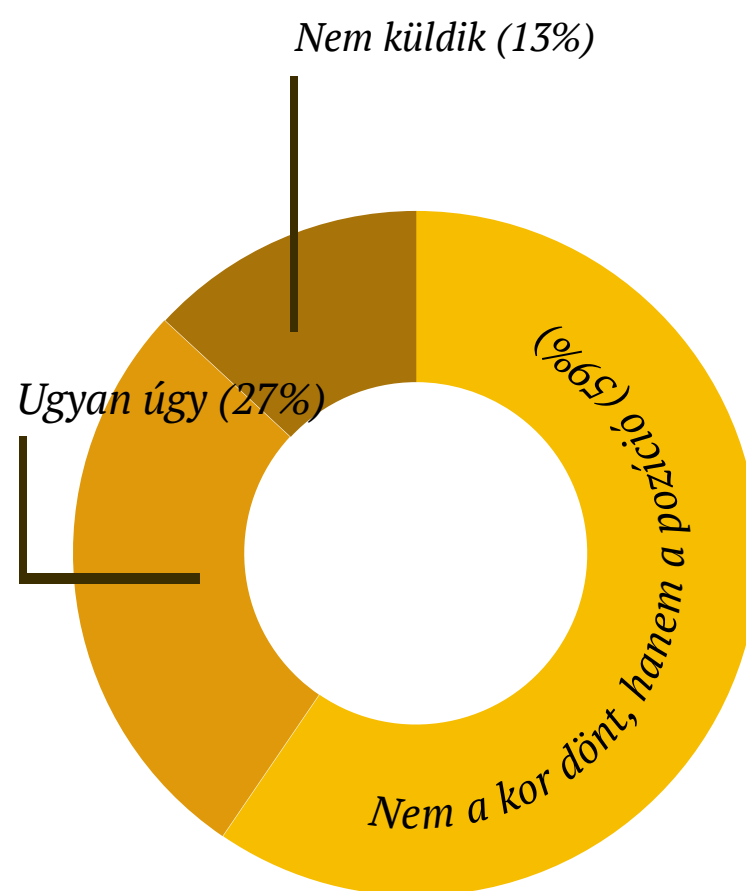
3. Ábra: Hátrányban a vállalatok számára előnyös konstrukciók II.
A rendestől eltérő foglalkoztatási formákat alkalmazó vállalatok arányai típusonként



4. Ábra: Nem hátrány a továbbképzésekben a kor

A vállalkozások alig tesznek különbséget az 50 év feletti és a fiatalabbak között ha tanulásról van szó

(Az 50+ korú dolgozókat milyen arányban küldik továbbképzésre?)



Továbbra is számítanak az idősebbekre

A vállalatoknak fontos a kollégáik folyamatos képzése: a megkérdezettek mindössze 12% -ánál nincsen képzés egyáltalán, 59% pedig kizárólag saját forrásból finanszírozza. A pályázatok (14%) és a szakképzési hozzájárulás terhére való elszámolás (12%) lehetőségével viszont csak kevesen élnek, legtöbbjüknek nincsen információja arról, hogy milyen lehetőségeik vannak. 3% -a a megkérdezetteknek magyar állami vagy külföldi anyavállalati finanszírozásban valósítja meg tréningjeit, oktatásait.

A válaszadók elmondásai szerint nem számít, hogy valaki hány éves, ugyanúgy küldik képzésre, mint bárkit vagy nem a kor dönt, hanem a pozíció. 13% válaszolta, hogy valamilyen okból kifolyólag már nem küldi képzésre az 50 év feletti munkavállalóit (ebből 12%-ban az az ok, hogy nincsen se tréning se képzés a cégnél).

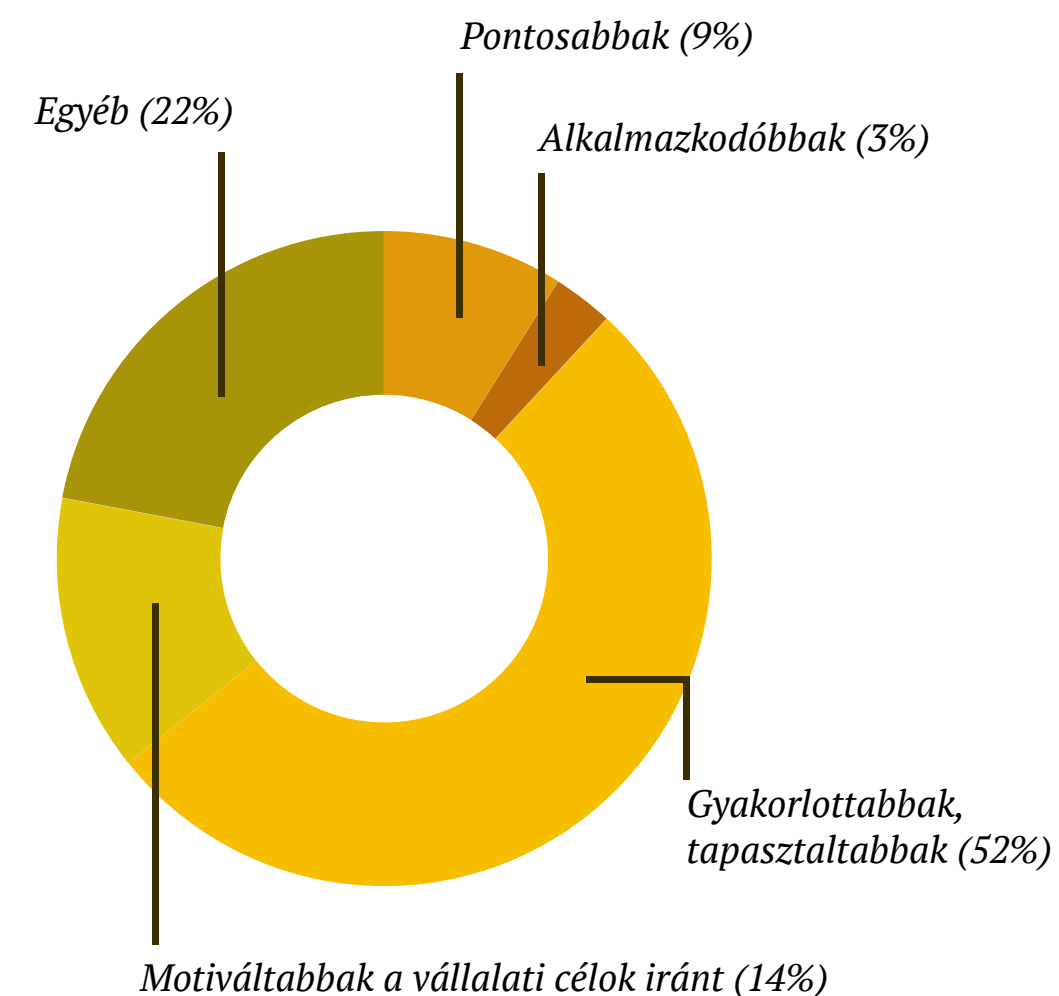
A képzéshez kapcsolódóan érdekesség, hogy az ICT és egyéb technológiai szektorban tevékenykedő vállalatoknál közel 0 az 50 év feletti aránya. Azt tapasztaltuk, hogy annyira gyorsan változnak mostanság ezek a szakmák, hogy az idősebbek nem tudnak lépést tartani, nehezen sajátítják el azt az új tudást, ami az ő képzésükkor még nem volt elérhető vagy nem volt releváns.

A kor egyformán lehet előny is és hátrány is

Míg sok vállalat nem szívesen dolgozik fiatalokkal, úgy az 50 év felettek esetében ez nincsen szignifikánsan jelen. Bizonyos faktorok azonban befolyásolják a döntést. A fizikai állapot, a mentális kondíció és a foglalkoztatási költségek általában az idősebb munkavállalók hátrányára vannak a munkáltatók szemében. A többihez képest különösen hátrányosnak ítélték meg a rugalmasságot a foglalkoztatók. A tapasztalat, lojalitás, tudásmegosztás, problémamegoldó készség, vezetői készségek, motiváció és teljesítmény viszont mind pozitív irányba billenti a mérleget.

5. Ábra: Előnyben az 50 év felettek

A vállalatok leginkább a gyakorlati tapasztalat miatt döntenek 50 év feletti mellett.



6. Ábra: Könnyen félreérthető

A fokozatos nyugdíjbavonulás gondolata csak addig vonzó, amíg nem tudjuk mit jelent pontosan.



**0% tudja, hogy mi is az pontosan*

Ami máshol működik az nekünk is jó?

Nyugat-Európa bizonyos országaiban - különösen Svájcban - egyre jobban működő modell a fokozatos nyugdíjbavonulás intézménye. Ez azt jelenti, hogy bizonyos kor felett fokozatosan elkezdi a munkavállaló egyre kevesebbet dolgozni és ezidő alatt a jövedelmét a nyugdíja és a munkabére megfelelő arányban együttesen teszi ki. A nyugdíjkorhatár elérésekor pedig teljesen nyugdíjba vonul az illető. Ez a modell a megkérdezettek 73%-ának szimpatikus volt.

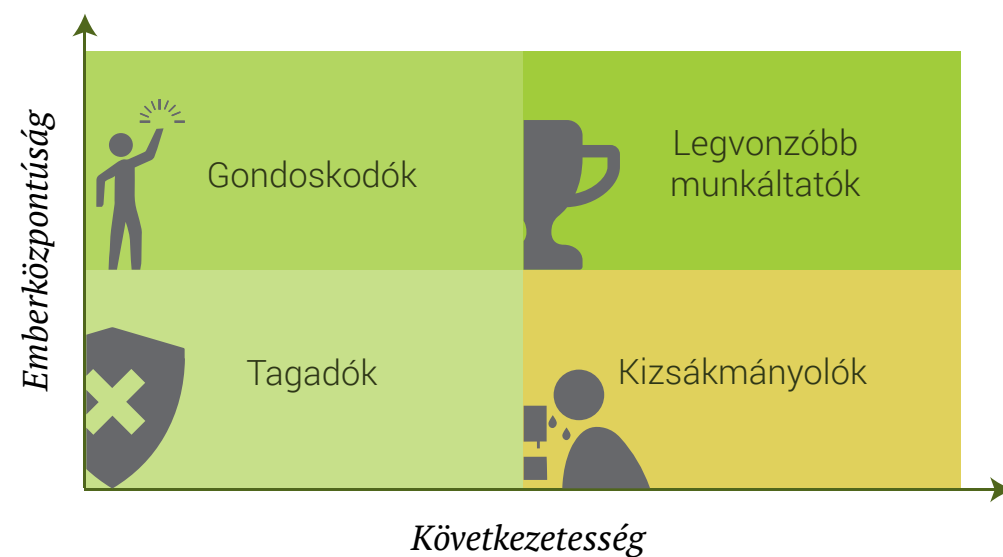
Itt bevetettünk egy trükköt, hogy validáljuk, valóban nekünk is ez-e a követendő példa. Mivel kérdezőbiztosos felmérést végeztünk, lehetőségünk volt azonnali visszacsatolásokra. A válaszadás után kollégáink elmagyarázták egy kisebb, 30 fős kontroll panelnek, hogy pontosan mit jelent a fogalom, majd ismételten feltették a kérdést. (A konstrukció egyébként bizonyos anyagi hozzájárulást feltételez mind a munkáltató, mind a munkavállaló részéről.) Az ismételt kérdésfeltevés után mindössze 20% tartott ki eredeti álláspontja mellett, 80% pedig átpártolt azokhoz, akik nem tartják jó ötletnek.

A HR fejlettsége a hazai vállalatokban

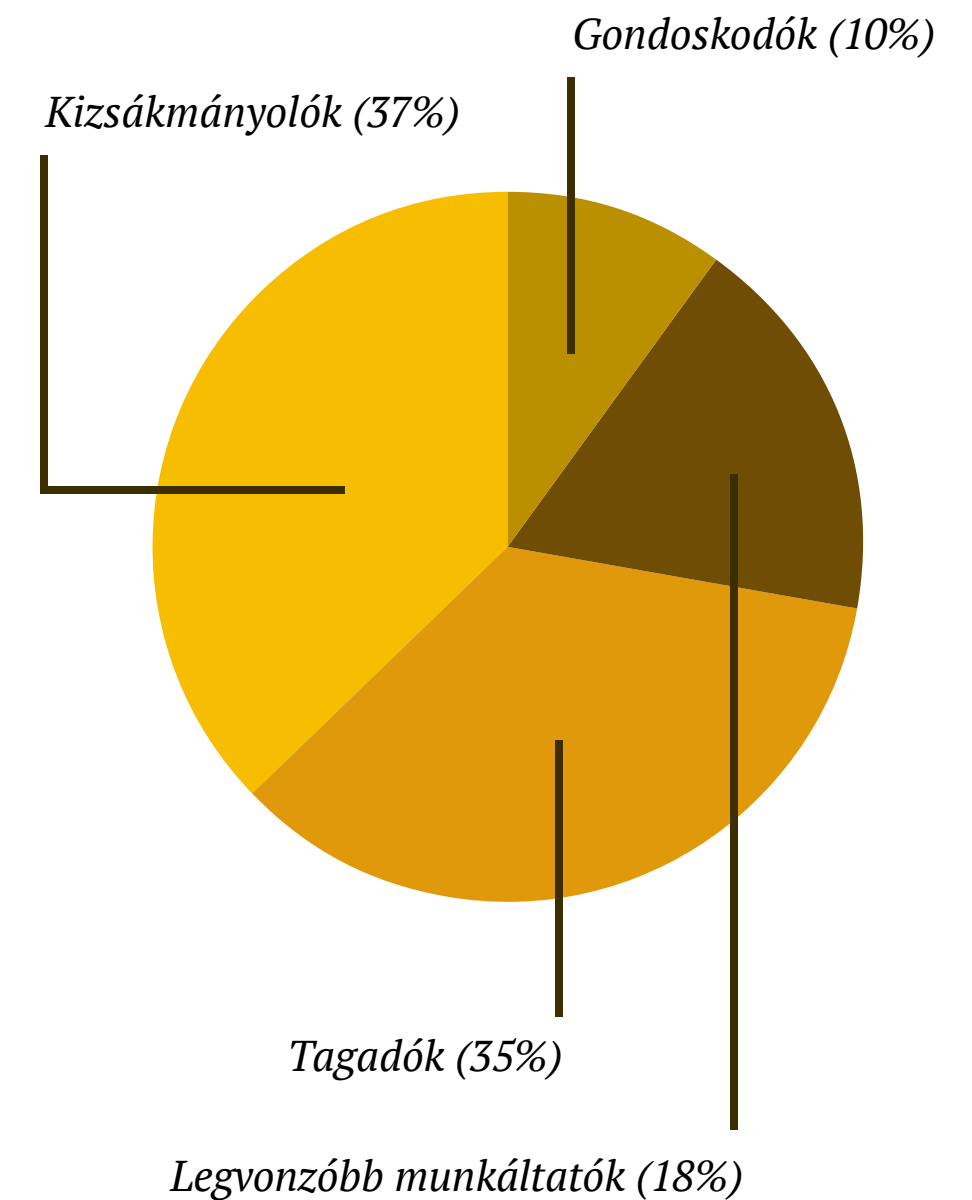
A Viapan Group kidolgozott egy klasszifikációt, amin keresztül mérni lehet, hogy milyen fejlettségi szinten van a HR egy szervezetben belül. A módszerhez alapul vettük a CRANET által használt mutatók egy részét és kiegészítettük azokkal, amik saját tapasztalataink alapján tükrözik azt, hogy mennyire játszik fontos szerepet egy vállalat életében a HR. Ezen módszertan bizonyos elemeit átemeltük jelenlegi felmérésünkbe is, hogy képet kaphassunk arról, hogy a megkérdezett vállalkozások mennyire emberközpontúak.

Annyi megjegyzéssel élünk, hogy jelen esetben egy kitöltő személy véleménye jelenik meg.

Ha két dimenzióban helyezük el a vállalatokat és értékeljük őket aszerint, hogy mennyire emberközpontúak és mennyire következetesen figyelik/mérik a teljesítményt és a "megtérülést", akkor az alábbi négy típust különíthetjük el. Jó hír: a kizsákmányolók bár 37%-ban szerepeltek a mintában, többségük azonban nagyon közel van, hogy átlépjen a vonzó kategóriába. Csak egy kicsivel kellene jobban odafigyelni az emberekre.



7. Ábra: Fókuszban a hazai HR teljesítménye
A válaszadók megoszlása a négy szegmens között



A felmérést a Viapan Group készítette



A Viapan Group az emberközpontú üzleti megoldások szakértője.
Szolgáltatásainkkal lefedjük a HR funkciók (bérek és juttatások; humánerőforrás
gazdálkodás; toborzás, kiválasztás; képzés és
fejlesztés; munkajog) teljes palettáját.

2014. április 24.

www.viapangroup.com