

Hírlevél

Hírek

Októbertől adómentessé válik a háromgyermekes édesanyák munkabére!

A Kormány 2025-től több lépcsőben bővíti a különféle családi adókedvezmények kezdeményezetti körét, illetve növeli a kedvezmény mértékét. Októberben a háromgyermekes édesanyák válnak adómentessé.

A vállalkozások is részesülnek a gazdaságélénkítő kedvezményes hitelekben

A Kormány a vállalkozások számára is kedvezményes, 3%-os fix kamatozású hitelt indít a Széchenyi Kártya Program keretében. A hiteleket a cégek az egyéni vállalkozásoktól a középvállalkozásokig igényelhetik gazdasági szervezetek, amely fordítható beruházásra és finanszírozásra egyaránt, ahogy szabad felhasználású része is van.

Folytatjuk podcast adásainkat

Utolsó hírlevelünk óta folytattuk közösségi médiás jelenlétünk megerősítését. Érdekes meghallgatni a YouTube-csatoránkra feltöltött podcasteket és munkáltatói fórumainkat. A legfrissebb adásainkban olyan témákat érintünk, mint a családi vállalkozások kérdései, a felelős munkavállalás vagy épp az online toborzás kérdése.

YouTube-csatoránk mellett érdemes Instagram fiókunkat, valamint TikTok-csatoránkat is követni, ahol a friss tartalmainkat megosztjuk, valamint a cégek számára fontos lehetőségekre (például pályázási lehetőségek) is felhívjuk a figyelmet.

Kövessen minket a közösségi médiás felületeinken is!

Arany minősítésű felelős foglalkoztatók

A felelős foglalkoztatói gyakorlat népszerűsítése érdekében hírleveleinkben szeretnénk példaként bemutatni olyan munkáltatókat, amelyek gyakorlatukkal élen járnak a felelős foglalkoztatásban. 2025-ös harmadik számunkban az Atomix Kft., Kyndryl Hungary Kft. és az MVM Paksi Atomerőmű Zrt. felelős foglalkoztatói bemutatkozását olvashatják.

Az említett szervezetek hozzáállását, elkötelezettségét szervezetünk arany minősítéssel honorálta. Reméljük, hogy példájuk inspiratív és hasznos lesz az Önök számára is.



Cégbemutató

Az ATOMIX Kft. egy paksi székhelyű vállalkozás, mely 1994.01.05-én kezdte el tevékenységét. Az ATOMIX Kft. első jelentős mérföldköve a 2001-es év volt, amikor április 2-án a Paksi Atomerőmű Rt. a 100%-os tulajdonjogot megvásárolta az Atomerőmű Sportegyesülettől (a továbbiakban: ASE), ezzel megalapozva az anya- és leányvállalata közti kapcsolatot, ami a mai napig meghatározza az ATOMIX Kft. működését, mivel napjainkban is az MVM PA Zrt. a vállalat egyedüli és teljes körű tulajdonosa. A vállalat tevékenységi körét tekintve igen sokrétű, hiszen több, mint 60 tevékenységet végez. A Központi Statisztikai Hivatal által kiadott tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere alapján a vállalat fő tevékenysége a személybiztonsági tevékenység (8001' 25). A cég összesen 4 üzletággal és 12 szakágazattal rendelkezik. Ezek a szakágazatok különféle feladatokat látnak el, melyek közül a legjelentősebbek az alább felsoroltak:

- biztonsági szolgáltatások
- flottakezelés, gépjármű-szerviz, karbantartás, műszaki üzemeltetés, szállítás
- képzés, oktatásszervezés
- labor előkészítés, mintavétel, szerelésfelügyelet
- mosoda üzemeltetése
- radioaktív hulladékminősítés
- sürgősségi betegellátás
- anyagmozgatás, takarítás, dekontaminálás
- tűzoltás, műszaki mentés és üzemzavar elhárítás
- vendéglátás, szállodaüzemeltetés, rendezvényszervezés.

Az ATOMIX Kft. legfőbb feladata, hogy az MVM Paksi Atomerőmű Zrt. részére biztonságos és hatékony üzemeltetését támogató minőségi szolgáltatást nyújtson. Az ATOMIX Kft. célja, hogy szolgáltatásainak nyújtásával hozzájáruljon az MVM Paksi Atomerőmű Zrt. biztonságos, megbízható, környezettudatos és olcsó üzemeltetéséhez, felhasználva a több, mint 30 éves szakmai tapasztalatát, amit az üzemi területen sajátított el. A vállalat szolgáltatásainak nyújtásával, olyan támogatást ad a nukleáris energiatermelés biztonságának, - beleértve a

mobil tűzvédelmet és a fizikai biztonságot is, - amely nemcsak a hazai, de a nemzetközi elvárásoknak egyaránt megfelel.

Mit jelent a felelős foglalkoztatás?

„Társaságunk számára a felelős foglalkoztatás azt jelenti, hogy a munkáltató a munkavállalókat és szervezetét értéként kezeli, olyan munkakultúrát teremtve, ahol a munkavállalók céljai és a szervezet céljai kölcsönösen előnyösek, szinergiában állnak egymással. Ide tartozik a munkavállalói elkötelezettség és elégedettség növelése, a képzések és fejlesztések, a családbarát légkör megteremtése, az egészségmegőrzés, valamint a helyi közösségek támogatása. Az ATOMIX Kft. vezetése úgy gondolja, hogy a munkavállalók elégedettebbek, ha érzik, hogy megbecsülik őket, figyelnek rájuk és a cég törődik velük. Meglátásunk szerint a felelős foglalkoztató olyan környezetet teremt, ahol a munkavállalók és a szervezet céljai egymást erősítik, a Társaság biztosítja a képzéseket és előrelépési lehetőségeket, amelyek fejlesztik a munkavállalók kompetenciáit, valamint, hogy a Társaság családbarát hozzáállást tanúsít, csapatépítő programok és helyi közösségek támogatása révén erősíti a közösséget.”

Mit jelent az arany fokozatú minősítés?

„Az OFA Nonprofit Kft. arany fokozatú „Felelős Foglalkoztató” minősítés számunkra egy magas szakmai elismerés ezen a területen, és egyben megerősítés, hogy a mindennapi munkánkban következetesen magas színvonalon valósítjuk meg a felelős foglalkoztatás elveit. Ez a díj bizonyítja, hogy az ATOMIX Kft. nemcsak teljesíti, hanem túl is szárnyalja a jogszabályi elvárásokat, hosszú távon biztosítja munkavállalóinak a biztonságot, a megbecsülést és a fejlődési lehetőségeket. Az arany fokozat számunkra egyszerre megtiszteltetés és ösztönzés arra, hogy továbbra is példamutató módon képviseljük a munkaadói felelősségvállalást, és ezzel hozzájáruljunk a vállalat, a munkavállalók és a régió közös jövőjéhez.”

Kyndryl Hungary Kft.

The logo for Kyndryl, featuring the word "kyndryl" in a lowercase, sans-serif font. The letters are a vibrant red color. The 'y' has a unique shape with a long, curved tail that loops back towards the left. The 'l' is a simple vertical stroke. The overall design is clean and modern.

Cégbemutató

A Kyndryl Hungary Kft. Magyarország egyik jelentős IT-szolgáltató vállalata, amely mintegy 2400 munkavállalót foglalkoztat. A dolgozók többsége Székesfehérváron, kisebb része Budapesten dolgozik, jellemzően hibrid munkarendben. A cég emberközpontú működést folytat, kiemelten figyel a munkatársak élethelyzetére és rugalmasságára. A karrierépítés átlátható, világos előmeneteli rendszer mentén történik. A vállalat bérezési gyakorlata transzparens és versenyképes, többek között magasabb műszakpótlékot is biztosít. Jelentős erőforrásokat fordít a tudásmegosztásra és az önképzés támogatására, például egyetemi együttműködésekben és duális képzésen keresztül. 2023 végén létrehozta a Kyndryl Alapítványt, amely hátrányos helyzetű csoportokat támogat digitális készségek fejlesztésében. A cég értékei – fókuszáltság, gyorsaság,

empátia, elkötelezettség – a napi működésben is megjelennek. A belső közösségek, érzékenyítő programok és jutalmazási rendszerek erősítik a vállalati kultúrát. A Kyndryl célja, hogy 2025 végéig a legmagasabb szintű – „Kiváló” – minősítést érje el a felelős foglalkoztatás terén. A vállalat nemcsak hazai, hanem nemzetközi szinten is erős partnerségeket ápol a Microsofttal, az Amazonnal és a Google-lel. Ez lehetővé teszi, hogy munkatársai első kézből érhék el a legfrissebb technológiai tudást és képzéseket. A Kyndryl folyamatosan új projekteket indít, amelyek célja az innováció és a társadalmi felelősségvállalás egyensúlyának megteremtése.

Mit jelent a felelős foglalkoztatás?

A Kyndryl számára a felelős foglalkoztatás azt jelenti, hogy munkavállalóit átlátható és méltányos feltételek mellett foglalkoztatja. A vállalat kiemelten figyel a dolgozók élethelyzetére, például támogatja a hibrid munkavégzést, a családos munkatársak igényeit és a nyugdíj melletti foglalkoztatást is. Lényeges elem a transzparens bérezési rendszer és a világos karrierút, amely biztonságot és kiszámíthatóságot ad a munkavállalóknak. A Kyndryl nagy hangsúlyt fektet a tudásmegosztásra és a folyamatos képzésre, együttműködve egyetemekkel és szakmai partnerekkel. A vállalat belső programjai – például érzékenyítő tréningek, egészségmegőrző kezdeményezések és mentorprogramok – segítik a munkahelyi jóllétet. A felelős foglalkoztatás része a munkavállalói vélemények meghallgatása és a visszajelzések beépítése a döntésekbe. A Kyndryl célja, hogy munkatársai motiváltan, biztonságban és hosszú távon tervezhető környezetben dolgozhassanak.

Mit jelent az arany fokozatú minősítés?

Az Arany fokozatú minősítés a Kyndryl számára azt jelzi, hogy kiemelkedő szinten teljesít a felelős foglalkoztatás területén. Ez az elismerés megerősíti, hogy a vállalat átlátható bérezési rendszere, rugalmas munkavégzése, tudástranszfer-programjai és egészségmegőrző kezdeményezései példaértékűek. Az arany fokozat visszaigazolja a Kyndryl munkatársainak nyújtott támogatás és biztonságos munkakörnyezet magas szintjét. A minősítés arra ösztönzi a céget, hogy tovább erősítse belső folyamatait és új innovációkat vezessen be. A Kyndryl számára ez nemcsak elismerés, hanem motiváció is, hogy elérje a „Kiváló” minősítést, amely a legmagasabb fokozat. Az Arany szint egyben komoly versenyelőnyt és hitelességet jelent a munkaerőpiacon és az üzleti partnerek szemében is. Ez a státusz erősíti a munkavállalói elkötelezettséget és növeli a cég vonzerejét a tehetségek számára.

MVM Paksi Atomerőmű Zrt.



Cégbemutató

Az MVM Paksi Atomerőmű több mint négy évtizede látja el Magyarország lakossági és ipari fogyasztóit biztonságos, olcsó és környezetbarát villamos energiával. A 4 blokkal működő erőmű

névleges teljesítménye 2027 MW (megawatt), ez biztosítja a magyarországi villamosenergia-termelés több mint 40%-át. Az atomerőmű tiszta energiát termel: mivel nem bocsát ki széndioxidot, nem járul hozzá a globális felmelegedéshez. Az atomerőmű működése nélkülözhetetlen a klímavédelmi célok teljesüléséhez. A folyamatban lévő További Üzemidőhosszabbítási projekt végeredményeként az atomerőmű 2057-ig garantálni fogja a magyar fogyasztók számára az alacsony áron és biztonságosan előállított tiszta villamos energiát.

Az MVM Paksi Atomerőmű Zrt. a térség legnagyobb foglalkoztatója és megrendelője: mintegy ötezer család közvetlen megélhetése függ tőle. A felelős foglalkoztatás az atomerőmű biztonságos működésének nélkülözhetetlen alapfeltétele: csak így biztosítható megfelelő létszámban a magas tudású, nagy tapasztalattal rendelkező, a nukleáris üzem rendkívüli mértékű felelősségét vállalni tudó és akaró, a vállalat iránt hosszú távon elkötelezett humán erőforrás. Felelős foglalkoztatóként – a javadalmazási, ösztönzési és jóléti eszköztár mellett – kiemelt fontosságúnak tartjuk a munkavállalók bevonódás-érzésének fejlesztését és a tiszteletteljes munkahelyi környezet megvalósítását is; ezek támogatják azt az átlag feletti lojalitást, amely nélkül az atomerőmű üzemeltetése nem valósítható meg.

A Felelős Foglalkoztató Arany minősítés nem csupán megtisztelő elismerés az MVM Paksi Atomerőmű Zrt. számára, de fontos visszaigazolása munkáltatói törekvéseinknek és gyakorlatunknak. Egyben felelősség is ez az elismerés a számunkra: rögzít egy olyan mércét, amelyet mostantól már csak feljebb helyezhetünk.

Mit jelent a felelős foglalkoztatás?

„Az MVM Paksi Atomerőmű számára a felelős foglalkoztatás nem csupán egy HR-szakmai kifejezés, hanem alapvető működési elv és értékrend. Hisszük, hogy a vállalat eredményessége és biztonsága elválaszthatatlan a munkavállalóink jólététől, megbecsülésétől és szakmai fejlődésétől. Ennek megfelelően olyan munkahelyi környezetet teremtünk, ahol a munkabiztonság, a tisztességes jövedelem, a kiszámítható foglalkoztatás és a munkavállalói jogok tisztelete alapérték. Kiemelt figyelmet fordítunk a munkavállalók egészségének megőrzésére, a testi-lelki jóllét támogatására, valamint a nehéz élethelyzetbe került kollégák segítésére. Számunkra a felelős foglalkoztatás a bizalom, az együttműködés és a hosszú távú elkötelezettség alapja – és alapvető érdek is. A hosszú évek kemény munkájával, csak nálunk megszerezhető speciális tudás és tapasztalat hatalmas érték és biztonsági fundamentum is, kiemelt fontosságúnak tartjuk ezek megőrzését és fejlesztését.”

Mit jelent az arany fokozatú minősítés?

„Az OFA arany fokozatú „Felelős Foglalkoztató” minősítés számunkra a legmagasabb szakmai elismerés ezen a területen, és egyben megerősítés, hogy a mindennapi munkánkban következetesen magas színvonalon valósítjuk meg a felelős foglalkoztatás elveit. Ez a díj bizonyítja, hogy az MVM Paksi Atomerőmű nemcsak teljesíti, hanem túl is szárnyalja a jogszabályi elvárásokat, hosszú távon biztosítja munkavállalóinak a biztonságot, a megbecsülést és a fejlődési lehetőségeket. Az arany fokozat számunkra egyszerre megtiszteltetés és ösztönzés arra, hogy továbbra is példamutató módon képviseljük a munkaadói felelősségvállalást, és ezzel hozzájáruljunk a vállalat, a munkavállalók és a régió közös jövőjéhez.”

Pályázatok/Képzés

Figyelem! A pályázat kiírójának aktuális híreiről (pl. pályázatok felfüggesztése, módosítása) a pályázati honlapon tájékozódhat.

A pályázathoz kapcsolódó címsor szövege tartalmazza az adott témához kapcsolódó linket, amely alapbeállításként Ctrl+Bal egérgomb kattintásával nyitható meg.

ProTipp: az egyszerűbb megnyitás érdekében érdemes elvégezni a következő beállítást: Fájl > Beállítások > Speciális > pipát kivesszük a „hivatkozás követése: Ctrl+ kattintásból”.

OFA Nonprofit Kft. által kiírt friss pályázatok

Újrakezdés vállalkozóként – munkahelyről saját cégbe

Az Újrakezdés vállalkozóként – Munkahelyről saját cégbe program általános célja a vállalkozói aktivitás ösztönzése, az új, fenntartható vállalkozások létrejöttének támogatása.

A Program konkrét célja a Dunaújvárosi járásban csoportos létszámleépítéssel érintett, ugyanakkor vállalkozói szemlélettel rendelkező olyan munkavállalók felkészítése saját vállalkozásuk indítására üzleti tervük kialakításához nyújtott ismeret- és készségfejlesztéssel, vállalkozói képzéssel, valamint pénzügyi támogatással a jóváhagyott üzleti terv alapján indított vállalkozásuk induló költségeihez, akik Magyarország területén új egyéni, vagy mikrovállalkozásnak minősülő társas vállalkozás indítását tervezik. A pályázók különböző munkaerőpiaci szolgáltatásokban, tanácsadásban is részesülnek vállalkozásuk sikeres indítása és működtetése érdekében.

A pályázat benyújtási határideje: Az első komponens a programba való jelentkezéstől a tervezett vállalkozás megalapításáig tart. A célcsoporttagok részére az OFA Nonprofit Kft., az első komponens keretein belül folyamatos belépési lehetőséget biztosít a Programba.

A pályázattal kapcsolatban kérdéseket az ujrakezdes@ofa.hu címen tehetnek fel.

Munka – érték – tapasztalat: támogatás az idősebb korosztály foglalkoztatására program

A „Munka – Érték – Tapasztalat: Támogatás az idősebb korosztály foglalkoztatására” program célja azon állami vállalatok támogatása, amelyek vállalják a Dunaújvárosi járásban 2025. évben történő csoportos létszámleépítése által érintett 60 év feletti, nyugdíj jogosultsággal nem rendelkező munkavállalók legfeljebb 12 hónapig (de legfeljebb a nyugdíj jogosultság eléréséig) tartó támogatott foglalkoztatását.

A pályázat benyújtási határideje: 2026. január 31.

A pályázattal kapcsolatban kérdéseket a szenior2025@ofa.hu címen tehetnek fel.

A ki nem fizetett munkabérekből fakadó munkaerőpiaci problémák kezelését szolgáló pilot program Heves vármegyében

A Program célja Heves vármegyében a munkabér-kifizetések megelőlegezése az állam részéről annak érdekében, hogy a többnyire alacsony bérezésű és ingatlagnélküli helyzetben lévő álláskeresőket és munkavállalókat meg tudja óvni a Kormány a fizetések elmaradásából fakadó

nehézségektől. A Program közvetlen célja Heves vármegyében mintegy 200 fő munkavállaló munkabér kifizetésének megelőlegezése visszatérítendő támogatásként.

A kérelem benyújtási határideje: 2025. október 31.

A pályázattal kapcsolatban kérdéseket a hevesber@ofa.hu címen tehetnek fel.

Más szervezetek által kiírt pályázatok/képzés

KKV Technológia Plusz Budapest Hitelprogram

A hazai mikro-, kis- és középvállalkozások (KKV-k) termelékenységének és hozzáadott értékének növelése a technológiai és szervezeti megújítás támogatásán keresztül. Célja továbbá a KKV-k korszerű termék- és szolgáltatásfejlesztési képességének megteremtése, bővítésének támogatása, lehetővé téve megújuló energiaforrást hasznosító technológiák alkalmazására vonatkozó energiahatékonysági beruházásokat is, valamint az intelligens szakosodási stratégiában (S3) meghatározott irányokhoz való illeszkedés elősegítése. Célja továbbá a mikro-, kis- és középvállalkozások olyan beruházásainak a támogatása, ahol a vállalkozások rövid- és középtávon bevételt termelő, megtérülő technológiákba fektetnek be, azonban a tőke- és hitelpiaci feltételek akadályozzák a finanszírozást.

Kedvezményezettek köre: vállalkozás, kisvállalkozás, középvállalkozás, egyéb vállalkozás, mikrovállalkozás természetes személy, belföldi természetes személy

Az igényelhető támogatás mértéke 90%, összege 5.000.000-50.000.0000 Ft.

Pályázat benyújtási határideje: 2025. 12. 30.

Mikro- és kisvállalkozások támogatása a leghátrányosabb helyzetű régiókban, illetve a Szabad Vállalkozási Zónákban/GINOP Plusz-1.2.4-25

Azon mikro- és kisvállalkozások pályázhat, amelyek rendelkeznek legalább 1 lezárt (beszámoló/SZJA bevallás), teljes (365 napot jelentő) üzleti évvel (az előtársaságként való működés időszaka ebbe nem, viszont a jogelőd működési tartama beleszámít), továbbá éves átlagos statisztikai állományi létszáma a támogatási kérelem benyújtását megelőző legutolsó lezárt, teljes (365 napot jelentő) üzleti évben legalább 1 fő volt, illetve Magyarország területén székhellyel rendelkező egyszeres könyvvitelt vezető gazdálkodók, egyéni vállalkozók, vagy kettős könyvvitelt vezető gazdasági társaságok, egyéni vállalkozók, egyéni cégek, ügyvédi irodák, amelyek nem tartoznak a KATA hatálya alá, továbbá a 4 leghátrányosabb régió (Dél-Alföld, Dél-Dunántúl, Észak-Alföld, Észak-Magyarország) és/vagy a Szabad Vállalkozási Zónák (SZVZ) településein valósítják meg fejlesztéseiket.

Kötelezően megvalósítandó, önállóan nem támogatható tevékenységek:

a) Új eszközök, gépek beszerzése, új technológiai rendszerek és kapacitások kialakítása (A tevékenység költségének el kell érnie a projekt elszámolható összköltségének legalább 35 %-át.)

b) Információs technológia-fejlesztés - szoftver beszerzés vagy üzleti felhőszolgáltatások igénybevétele.

Választható, önállóan nem támogatható tevékenységek:

- a) A vállalkozói tevékenység végzésével összefüggő ingatlan beruházás (korszerűsítés, bővítés)
- b) Információs technológia-fejlesztés - hardver eszközök beszerzése.

Pályázatok benyújtási határideje: 2026. 04.30.

Magyar Kereskedelmi és Iparkamara

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara országos, térítésmentes felnőttképzési programot indított „Generációs Mozaik – Erő a különbségekben” címmel.

A program az önálló e-learning anyagok mellett egy 8 órás személyes, gyakorlati konzultációt is tartalmaz, amely segíti a tudás elmélyítését. A sikeres részvétel után a résztvevők tanúsítványt kapnak a képzés elvégzéséről.

Ajánljuk minden munkavállalónak, vezetőnek és vállalkozónak, aki szeretné fejleszteni a csapatmunkát, a kommunikációt és új nézőpontokat nyerni a generációk közötti együttműködésről.

Érdeklődés esetén a helyi kamarák minden információról és a jelentkezési lehetőségről tájékoztatást nyújtanak. A részvétel térítésmentes.

Idősek: teher, kényszer vagy lehetőség a munkaerőpiacon?

Idősek a munka világában – teher vagy lehetőség?

A társadalom előregedése ma már nem csupán demográfiai kérdés, hanem mindannyiunk életét befolyásoló valóság. Az idősödés tetten érhető abban, hogy a népességen belül egyre nő az idősek aránya. Részből az azért, mert míg a várható élettartam nő, addig a születések száma folyamatosan csökken. Ezt a folyamatot a szakirodalom „kettős öregedésként” említi. Ugyanakkor fontosabb az, hogy ez igen komoly kérdéseket vet fel: hogyan lesz biztosítható az idősödő társadalom ellátása? Hogyan lesz biztosítható a termelékenység, a fogyasztás, ha az aktív népesség száma és aránya a társadalmon belül csökken? Ezek a kérdések vannak elég nagy horderejűek ahhoz, hogy arra készítsen bennünket, hogy az idős korról való gondolkodásunkat elkezdjük átgondolni.



Az egyik legfontosabb válasz erre az, hogy az idősök minél tovább maradjanak a munkaerőpiacon. Ezt segíti, hogy az életkor növekedésével egyébként a munkára alkalmasság, az egészségi állapot is fokozatosan javul. Ez a tendencia egyébként most is látszik: egyre többen dolgoznak 55 év felett, a hazai foglalkoztatottság bővülése sem független ettől. Ahogy a nyugdíjkorhatár kitolása is vissza-visszatérő kérdés a nyugati világban.

Mégis azt látjuk, hogy a gyakorlatban az idősebb munkavállalók sokszor hátrányos helyzetbe kerülnek, láthatatlan falakba ütköznek. A diszkrimináció – akár kimondatlanul is – jelen van a toborzásban, az előléptetésekben vagy a képzési lehetőségekben. A munkáltatók általában attól tartanak, hogy az idősebbek kevésbé képezhetők, lassabban alkalmazkodnak a változásokhoz, vagy túl magas bérigénnyel rendelkeznek. Illetve, hogy nem lehet rájuk hosszú távon építkezni, mert ők leginkább kilépnének a munka világából, át a nyugdíjas életszakaszba. Emiatt sokszor már az állásinterjúra sem jutnak el, megfosztva őket a bizonyítás lehetőségétől.

Pedig a valóságban az idősebb munkavállalók helyzete összetettebb. Megállapítható, hogy az idősebb korosztály sokszor pontosabb, megbízhatóbb munkát végez, és nagyobb lojalitást mutat a munkahelyével szemben, mint a fiatalabb generáció képviselői. Élettapasztalatuk és szakmai tudásuk pótolhatatlan, a fluktuáció kockázata pedig náluk jóval kisebb. Ráadásul sokan közülük már gyermekeiket felnevelték, így rugalmasabban tudnak alkalmazkodni a munkarendhez vagy új feladatokhoz, hiszen gondozási kötelezettség már nem terheli őket.

Természetesen az nem eltagadható, hogy a várható élettartam növekedése, a javuló (vagy kezelhető) egészségi állapot ellenére nem tarthatók benn az idősök a végtelenig a foglalkoztatásban. Ki lehet ugyan tolni a nyugdíjazás idejét, azonban a problémát ezzel csak rátoljuk egy idősebb korosztályra. Mondhatni elodázzuk. Emiatt az is fontos lenne, hogy az aktív életmódból történő kilépéssel kapcsolatos álláspontokat is górcső alá vegyünk, ezzel érdemben javítva az említett csoport helyzetét. Egy jó irányba lehet ennek – amely nem csak a munkavállalónak, de a munkáltatónak is jó lehet – a lépcsőzetes nyugdíjazás gyakorlata. E folyamat során a munkavállaló terhelése, felelőssége folyamatosan csökken. Így a nyugdíjba kerüléssel az idősebb munkavállalónak nem kell megküzdnie számos pszichológiai kérdéssel, ahogy a nyugdíj és a fizetés közötti éles határvonal is enyhíthető lenne. Miközben a munkahelynek lenne kellő ideje arra, hogy a kieső munkavállaló helyére egy, a feladatokra felkészült munkavállaló lépjen be.

* * *

Az időskori munkavállalás kérdését jelen írásban csak röviden érintettük, egy-két kérdést villantottunk föl. A kérdésről hosszan lehetne írni, és könyvtárnyi szakirodalma van a témának a legkülönbözőbb tudományterületekről. Azonban az általánosan megállapítható, hogy az idősök foglalkoztatásával kapcsolatban szemléletváltásra van szükség. Kezdve ott, hogy sokkal jobban meg kell látni a bennük rejlő munkaerő-potenciált.

Felhasznált irodalom

- Berde, É. & Drabancz, Á. (2021). Az idősök változó szerepe a „jövő munkahelyén” – az idősök munkavállalásakor fellépő diszkrimináció elemzése. *Új Munkaügyi Szemle*, 2(3). 46–58.

- Dajrics, Zs. & Solymosi-Szekeres, B. (2024). Az időskori foglalkoztatás, mint a munkaerő pótlásának alternatív módja. *Miskolci Jogtudó*, 2024(1). 40–48.
- Gyarmati, A. & Molnár, Sz. (2009). Az idősödő társadalom gazdasági és társadalmi kihívásai Magyarországon. *Információs Társadalom*, 9(4). 7–31.
- Szécsi, J. (2014). Az idősödő munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon. *Esély*, 16(1). 113–128.