



DEBRECENI EGYETEM
EGÉSZSÉGÜGYI KAR
Gerontológia Tanszék
GERONTOLÓGIAI TUDOMÁNYOS
KOORDINÁCIÓS KÖZPONT



15 ÉVE A NŐI ESÉLY-
EGYENLŐSÉGÉRT
MAGYAR NŐI
KARRIERFEJLESZTÉSI
SZÖVETSÉG



ASSOCIATION FOR WOMEN'S
CAREER DEVELOPMENT
IN HUNGARY
ORGANIZATION IN SPECIAL CONSULTATIVE STATUS
WITH THE UN ECONOMIC AND SOCIAL COUNCIL
15 YEARS FOR
WOMEN'S EQUALITY

Női karrier korhatár nélkül · Women's Career for a Lifetime

NEMZEDÉKEK ÚJ SZEREPEKBEN A CSALÁDBAN ÉS A MUNKAHELYEN

Ferenczi Andrea, az MNKSZ elnöke

AKTÍV IDŐSKOR – NEMZEDÉKEK ÚJ SZEREPBEN

Active Ageing, Generations in New Roles

Nyíregyházi Gerontológiai Napok XI.

Nemzetközi Konferencia

**A Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar
és a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség
együttműködése keretében**

Időpont: 2018. november 30. 9:00-18:00

Helyszín: Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar, Nyíregyháza



A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség (MNKSZ)

2003-ban alapított közhasznú, 2009-től első magyar „ENSZ-ECOSOC speciális konzultatív státusszal” rendelkező civilszervezet, amelynek célja a nők foglalkoztatásának elősegítése összhangban a családi háttér fontosságával, a kormányzati-, az üzleti- tudományos-, és civil szféra közötti párbeszéd elősegítésével, együttműködésben határon túli, valamint európai civilszervezetekkel, nemzetközi szakértőkkel.

Az MNKSZ és az „idősügy”

Hazai és nemzetközi tapasztalataink alapján határoztuk el, hogy mindent meg kell tennünk, amit erőnk enged, hogy a 60 év feletti nők életét jobbítsuk, nemcsak a foglalkoztatásuk és karrierjük érdekében, hanem más területeken is, mint az élethosszig tartó tanulás, a tudásátadás, üzleti és szociális szolgáltatások, az informatika, egészség, vidéki élet, művészet, kultúra, a média, áldozattá válás, elszegényedés, elmagányosodás.

Céljaink eléréséhez szorosan együttműködünk az alábbi szervezetekkel:

EU szinten: Older Women Network Europe és Age Platform Europe,

ENSZ-ben: International Network for the Prevention of Elder Abuse (INPEA).

Magyarországon stratégia szakmai partnerünk:

Debreceni Egyetem-Egészségügyi Kar, Gerontológia Tanszék



Női (és férfi) karrier korhatár nélkül

Amiért lobbizunk:

50-60 év feletti nők és férfiak munkában való megtartása, akik még aktívnak érzik magukat és tetterre készek, és akiknek a tudása és tapasztalata gyakran elveszik egyik napról a másikra a nyugdíjazás következtében. Mivel a magyar munkaerőpiac jelentős munkaerőhiánnyal küzd, kívánatos lenne, ha tovább dolgozhatnának, esetleg részmunkaidőben, és egyéb rugalmas foglalkoztatási formákban, így boldogabb, megelégedett, tevékeny időskor várna rájuk. Egyidejűleg átadnák és hasznosítanák a tudásukat a következő generációk és az egész társadalom érdekében.

Szeretnénk külön felhívni a figyelmet a 60 év feletti nőkre, mint értékes ám kihasználatlan kapacitásra. Egyszerre van szükség rájuk a munkaerő piacon és a családban is, hiszen „szendvics generációként” egyidejűleg hárul rájuk a gyermekeikről, szüleikről és unokáikról való gondoskodás felelőssége. Fontos, hogy az élethosszig való tanulás és a rugalmas munkavégzés lehetősége számukra is biztosítva legyen.



AKTÍV IDŐSKOR – NEMZEDÉKEK ÚJ SZEREPEKBE A CSALÁDBAN ÉS A MUNKAHELYEN

Tudásátadás – kölcsönös

Generációk együttműködése – partnerség

**Egész életen át tartó tanulás – nemzedékek kölcsönösen
inspirálják, motiválják egymást**

Work/ life balance minden korban

Elhúzódó gyermekvállalás – elhúzódó nagyszülőség



50-60 PLUSZOSOK A MUNKAERŐPIACON

A foglalkoztatás és a demográfiai kihívások kiemelt, fontos témák mind az Európai Unióban, mind Magyarországon.

Az Európa 2020 Stratégia a foglalkoztatási rátát a 20-64 éves korú népesség körében a jelenlegi 69%-ról legalább 75%-ra szeretné növelni, és ennek feltétele az *idősebb munkavállalók, a nők* és a bevándorlók nagyobb arányú részvétele a munkaerőpiacon. Magyarországon is egyre nő az idősek aránya a társadalomban. A magyar lakosság közel negyven százaléka több mint ötven éves. Munkaerőpiaci részvételük alacsony – egyelőre.

A KIHÍVÁS

Foglalkoztatási szempontból jelenleg és hosszabb távon is a legnagyobb kihívás a munkaadók részére a jó és szakképzett munkaerő megtalálása, vonzása és megtartása. Mivel a legtöbb ágazatban munkaerőhiány van, szükséges a különböző társadalmi csoportok „tartalékéinak” a mozgósítása, fejlesztése. Magyarországon a társadalmi csoportok közül a *nők és az idősödő munkavállalók* bevonása jelenthet a cégek számára üzleti értéket.



MEGOLDÁSOK ÉS SZEREPEK

A KORMÁNY – ÚJ TÖRVÉNYI HÁTTÉR

Társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. §-25§
Munkatörvénykönyve 2012 I. törvény

A **versenyszférában** a nyugdíjkorhatárukat betöltött munkavállalók – az öregségi nyugdíjuk folyósítása mellett is – jövedelemkorlátozás nélkül végezhetnek keresőtevékenységet. Ugyanakkor közalkalmazotti vagy hasonló jogviszonyban csak akkor vállalhatnak munkát a korábban már nyugdíjba vonult munkavállalók, ha a nyugdíjuk folyósítását felfüggesztik.

A **nők kedvezményes nyugdíjában** (40 éves jogosultsági idő után igényelhető) részesülő foglalkoztatottak esetében kereseti korlátot kell figyelembe venni.

Közérdekű nyugdíjas szövetkezet az ilyen szövetkezetben személyesen közreműködő nyugdíjas tag (aki a jelenleg hatályos rendelkezések szerint lehet korbetöltött öregségi nyugdíjas, a nők kedvezményes nyugdíjában részesülő hölgy vagy átmeneti bányászjáradékos) a legelőnyösebb közteherviselés mellett dolgozhat.



A MUNKAVÁLLALÓK ÉLETCÉLOK ÉS MUNKAVÁLLALÁS 50-60 ÉV FELETT

Jelen helyzet:

Akikre számíthat a munkaadók, mert még aktívnak érzik magukat és tetterre készek, munkában akarnak maradni (kb. 20 százalék)

- kisebb részben teljes munkaidőben – egyelőre 50 ezres nagyságrend
- nagyobb részük rugalmas foglalkoztatási formákban (200-250 ezres nagyságrend)

A többség:

Akik alig várják, hogy nyugdíjba menjenek – de különböző okból

- várják a családi feladatok (főleg nők)
- egészségügyi problémák
- nem akar többé „rabszolga” lenni – egy részük új munkát vagy vállalkozást kezd
- teljes passzivitás és felkészületlenség a nyugdíjra – egy részük megunja, és visszatér dolgozni

Hosszabb távon:

Mindenkinek tovább kell dolgozni és részt venni az élet hosszig tartó tanulásban.



Legfontosabb feladat:

Szemléletváltás a társadalomban, a családban, a cégeknél, és főleg az érintettek, a mai és a jövőbeni 50-60-70-esek körében

Az üzenet:

Az idősek aránya a lakosságon belül egyre nő – rájuk nem mint teherre, hanem mint értékes erőforrásra kell tekintenünk a társadalomban, a gazdaságban és a családi keretek között is. Az üzenetnek minden érintetthez el kell jutnia.

Eszközök:

Hatékony kommunikációs stratégiák – minden szinten
Média szerepe

CÉGEK FELADATA

Speciális foglalkoztathatósági stratégiák
Nyílt kommunikáció, és kölcsönös alkalmazkodás
az idősebbek munkájára szükség van a cég versenyképességéhez



- Motiváció: anyagi és megbecsülés
- Képzés és a megszerzett tudás használata
- Generációk együttműködése,
ahol az emberi és szakmai értékek kiegészítik egymást
- Rugalmas foglalkoztatás
- Diszkrimináció mellőzése, új toborzási stratégiák

Amiről még beszélnünk kell:

50-60 pluszos munkavállalók – előnyök és hátrányok

Számukra alkalmas munkaterületek

Silver Economy

Külföldi jó példák



DEBRECENI EGYETEM
EGÉSZSÉGÜGYI KAR
Gerontológia Tanszék
GERONTOLÓGIAI TUDOMÁNYOS
KOORDINÁCIÓS KÖZPONT

az  tagja

15 ÉVE A NŐI ESÉLY-
EGYENLŐSÉGÉRT
MAGYAR NŐI
KARRIERFEJLESZTÉSI
SZÖVETSÉG

SPECIÁLIS „CONSULTATIVE NGO” STATUSSZAL RENDELKEZŐ CIVILSZERVEZET
AZ ENSZ GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS TANÁCSA KERETÉBEN



ASSOCIATION FOR WOMEN'S
CAREER DEVELOPMENT
IN HUNGARY
ORGANIZATION IN SPECIAL CONSULTATIVE STATUS
WITH THE UN ECONOMIC AND SOCIAL COUNCIL
15 YEARS FOR
WOMEN'S EQUALITY

Női karrier korhatár nélkül · Women's Career for a Lifetime

15 ÉVE A NŐI ESÉLY-
EGYENLŐSÉGÉRT
MAGYAR NŐI
KARRIERFEJLESZTÉSI
SZÖVETSÉG

SPECIÁLIS „CONSULTATIVE NGO” STATUSSZAL RENDELKEZŐ CIVILSZERVEZET
AZ ENSZ GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS TANÁCSA KERETÉBEN



ASSOCIATION FOR WOMEN'S
CAREER DEVELOPMENT
IN HUNGARY

ORGANIZATION IN SPECIAL CONSULTATIVE STATUS
WITH THE UN ECONOMIC AND SOCIAL COUNCIL

15 YEARS FOR
WOMEN'S EQUALITY

Női karrier korhatár nélkül · Women's Career for a Lifetime

Köszönöm a figyelmet, maradjunk kapcsolatban:

Ferenczi Andrea
elnök

Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség
E-mail: ferenczi@t-online.hu
<http://www.noikarrier.hu>