

Korengedményes nyugdíj

Tárgy: Javaslat a korengedményes nyugdíjrendszer megtartására

A korengedményes nyugdíjazásról szóló 181/1996 (XII. 06.) Korm. Rendelet és az azt módosító 384/2008 (XII. 30.) Korm. Rendelet alapján a korengedményes nyugdíj intézménye gyakorlatilag 2009. december 31.-ével megszűnne. (Az adott időpontig a feltételeknek megfelelő és a munkáltatóval megállapodást kötő munkavállalók 2010. dec. 31.-ig még élhetnek a korengedményes nyugdíjazással.)

Javasoljuk a korengedményes nyugdíjrendszer megtartását.

Indokaink az alábbiak:

A korengedményes nyugdíjrendszer létrehozásának oka annak idején a tömegesen megszűnő munkahelyek idősebb korú munkavállalóinak az ellátási rendszerben tartása volt. A pénzügyi, gazdasági válság nyomán a helyzet nagyon hasonló az akkorihoz és úgy gondoljuk, hogy a problematikus foglalkoztatási körülmények megoldására még mindig a korengedményes nyugdíj lehetősége a leghumánusabb az egyén számára, a nemzetgazdaság szempontjából pedig a legegyszerűbb és leggazdaságosabb.

A korengedményes nyugdíjazás lehetősége nemzetgazdasági szinten előnyös. Tekintettel arra, hogy a korengedményes nyugdíjba vonuló munkavállaló részére a törvényi feltételek alapján megállapított nyugdíj teljes összegét (a nyugdíjba vonulás időpontjáig) minden járulékos költséggel együtt a munkáltató előre, egy összegben befizeti a TB. részére. Tehát a korengedményes nyugdíjba vonuló ellátása nem terheli az államot.

A munkáltatónak jelentős terhet jelent a közös megállapodással „elengedett” munkavállaló esetleg több éves nyugdíjának befizetése, ezért többségében olyan esetben élnek a korengedményes nyugdíjazás lehetőségével, ha valamilyen okból létszámleépítésre kényszerülnek, vagy ha a munkavállalók egészségi állapotuk miatt nem képesek ellátni feladataikat, ha a munkakör már jelentős többlettudást igényel és a munkavállaló már nem felel meg a követelményeknek és nincs lehetőség más munkakörre átképezni.

Ebben a helyzetben vagy korengedményes nyugdíjba küldik munkavállalóikat, vagy pedig – amennyire lehetséges – korengedményes nyugdíjazással váltják ki az elbocsátandó létszámot és helyükre átképzik a megszűnő pozíciókban foglalkoztatottakat.

Abban az esetben, ha a munkavállalót bármilyen ok miatt rendes felmondással elküldi a munkáltatója, végkielégítést, majd munkanélküli segélyt, majd esetleg szociális támogatást kell részére biztosítani és ezek jórészt az állami költségvetést terhelik. Ha a munkavállaló korengedményes nyugdíjba mehet, a munkáltató a nyugdíjazás időpontjáig befizeti előre egy összegben a megállapított nyugdíjat.

Ha a munkáltató a fokozottan nehéz munkakörülmények között az átlaghoz képest korábban kiöregedett munkavállalóját biztonsági okokból elküldi korengedményes nyugdíjba, a fedezetet előre befizeti, az államnak nem kerül költségbe. Igaz, hogy ez a munkavállaló nem fizet be tovább járulékokat, de helyzete rendezett és helyette azt az ellátatlan munkanélküli fiatal foglalkoztatja a cég, aki után minden járulékot befizetnek.

Műszakos munkavállalók karkedvezményének felülvizsgálata

Javaslat a műszakos és terepen foglalkoztatott munkavállalók munkakörének karkedvezményre jogosító átsorolására:

A munkavállaló, ha hosszú ideig terepen, vagy műszakban dolgozik, fizikailag és pszichésen is rendkívüli módon elhasználódik. Feladataikat többségében a vegyiparban, a kőolaj és földgáz kitermelésben és feldolgozásban, a villamos energia termelésben stb., többnyire fokozottan veszélyes területen vagy üzemekben végzik, stresszel erősen terhelt környezetben. A munkavállaló 57-58 éves korára általában – valószínűsíthetően a műszakozás következményeként – több betegséget is összeszed és fizikailag, szellemileg már nem tud megfelelni a fokozott igénybevételnek. A műszakozásban kiöregedett munkavállalókkal már nem biztonságos egy-egy üzemzavar elhárítása, bizonyos feladatok elvégzése. Másik érvünk, hogy nemzetközi kutatások alapján – és sajnos hazai tapasztalataink is ezt mutatják – a műszakos dolgozók életkilátásai, önmagában a műszakozás okozta kényszerű biológiai életritmus miatt is, jelentősen alacsonyabbak nappalos társaikénál. (az egyéb hátrányokat a mellékletben ismertetjük)

A nyugdíjkorhatár felemelésével olyan mércét állítottak ezen munkavállalók elé, amit nem tudnak teljesíteni, tekintettel várható életkorukra és az idő előtti elhasználódás következtében időskori teljesítőképességükre. Az esélyegyenlőség elvén a több évtizedet nehéz munkakörülmények között végző, minden tekintetben hátrányos helyzetben élő műszakos munkavállalók legalább a nyugdíjas évek tekintetében ne szenvedjenek hátrányt.

A karkedvezmény költségét a törvény szerint az ilyen körülmények között foglalkoztató (és ebből jelentős hasznot is húzó) munkaadó fizeti.

Javasoljuk tehát, hogy ezeken a népgazdaságilag rendkívül fontos munkahelyeken műszakban, vagy terepen foglalkoztatott munkavállalók részére terjesszék ki a karkedvezményt, melynek vizsgálata az elmúlt években már többször is szakértők elé került, de eddig nem valósult meg.

Javasoljuk továbbá, hogy a műszakban és terepen foglalkoztatott munkavállalók részére – a karkedvezmény lehetőségének felülvizsgálatáig - a csökkentés nélküli korengedményes nyugdíj megállapítását 38 év munkaviszonyhoz kössék (természetesen a nyugdíjkorhatár emelkedésével ez is emelkedne), mert 57 évesen általában középfokú végzettséggel, - ami ma már elvárás – műszakos területen nem szerezhető több munkaviszony és különösen e munkavállalók részére méltánytalan lenne csökkentett nyugdíjat fizetni.

Bakos Ernő
MOL Nyrt. Üt elnök

Melléklet:

1sz. melléklet: A többműszakos munka egészségügyi vonatkozásai

1.sz. melléklet

A többműszakos munka egészségügyi vonatkozásai

Műszakosnak lenni sajátos életformát jelent. Az egészségügyi, szociológiai és munkavédelmi kutatások szerint legfeljebb 15 évig lehet műszakozni egészségkárosodás nélkül. A hosszú ideig műszakozó munkavállalók fizikailag és pszichésen egyaránt elhasználódnak. A napszakokhoz kötődő életfunkciók felborulnak, ehhez járul az állandó stressz és gyakran a monotonia. Gondoljunk csak arra, hogy az éjszakai munkából hazatérve a műszakos nem tud normálisan aludni, mert a családban és a környezetében is akkor indul az élet. Hosszabb, húsz év feletti műszakozás után pedig már egyébként is alvászavarral küszködnek a munkavállalók. (További következményei lehetnek: kialvatlanság, ingerlékenység, emésztési problémák, agresszivitás, depresszió, beszédzavar, szemfájdalmak, fejfájás stb.) Ezek sok esetben családi, magánéleti konfliktusokhoz is vezethetnek: nehéz hétfégi programot szervezni (havi egy közös hétvége lehet) és szinte lehetetlen normálisan részt venni a gyermekek nevelésében. Az egyedülálló fiatalok szórakozási lehetősége beszűkül a délutáni, éjjeli és hétfégi munkavégzés miatt. Ráadásul gyakran az ünnepeket is a munkahelyen töltik. A foglalkozási hátrányok miatt gyakoribb ezen munkavállalók családjainak felbomlása is. Mindezek és más egyéb hátrányok miatt a műszakos munka nem népszerű. Ezek a munkavállalók többségében helyben elsajátított magas szintű speciális tudásukkal dolgoznak egy adott vállalatnál évtizedekig és ez a tudás általában sajnos máshol nem hasznosítható specialitás. Ötvenegynéhány évesen már senkit nem akarnak átképezni valami „normális”(esetleg eredeti 35 év előtti szakmájának) szakmának megfelelően, mert jelentős lépéshátrányban van.

Műszakosaink számára közel negyven év műszakozás után nincs kiút, műszakozni, vagy ha lehet korengedményes nyugdíjba menni. (Már ha megérik ezt a kort.)

Ma már ez a munka is annyira összetett, hogy a betanuláshoz évtized szükséges és hogy ezt a fajta munkát a megszerzett tudással valaki el tudja látni szükséges még valami: a műszakos életritmus tűrési képessége. Ezt sem bírja mindenki.

Európában is küszködnek a problémával, sok esetben a műszakosok terhelését plusz szabadság adásával, csökkentett munkaidővel, korábbi nyugdíjazás lehetőségével, rekreációs időszakok beiktatásával segítik.

Önmagában a műszakozást kísérő, (stressz, zaj, vegyi- és más veszélyes anyagokkal való foglalkozás) a környezeti következményein felül a WHO daganatokkal foglalkozó ágazata, a Nemzetközi Rákkutató Intézet (IARC) vizsgálata a váltó műszakot a gyengülő immunrendszer következményeként a lehetséges rákkeltő tényezők közé sorolta.

A többműszakos munka eü.-i vonatkozásai

Az alvás és ébrenlét biológiai órája a testfunkciók /lélegzési-, keringési-, emésztési-, kiválasztási- / ritmusát is meghatározza és ezek nappal magasabb, éjjel alacsonyabb szinten működnek.

A többműszakos munka a természetes aktivitás – pihenés ritmust borítja fel, kényszeríti a szervezetet a testfunkciók módosítására, azonban a teljes átállás nem következhet be a folyamatosan változó ritmusú forgások miatt. Az eltolódott aktivitás és pihenés szakaszai következtében megváltoznak a vegetatív idegi működés funkciói, alvászavar, fáradtság, emésztési zavarok lépnek fel. A nappali alvás hiánya a környezet zavaró jellege miatt okolható a szellemi frissesség és készenlét csökkenéséért. A alvászavar sokaknál altató szedését vonja maga után, ami az állandó fáradtsággal együtt dekoncentrátságot, depressiót, a viselkedési minták megváltozását váltja ki. A negatív hatások a munkavégzésben is teljesítmény ingadozást, hibázást, a baleseti kockázat növekedését eredményezhetik. Sérülhetnek a családi és társas kapcsolatok. Mindezek a negatív hatások a többévtizedes műszakozásnak velejárói. Csak egy kisebb létszama a műszakozóknak tud alkalmazkodni a biológiai ritmus mesterséges megváltoztatásához. A műszakozás nem lehet soká egészséges. A 2-3 évtizedet műszakos munkarendben eltöltött dolgozó számára javasolt a fentiek alapján a korengedményes nyugdíjaztatás, amelynek további indoka még a többévtizedes vegyi és zajexpozícióban eltöltött munkaselet.

2002. 05.23

Dr. Pintér Gyula
üzemi főorvos