

BERDE ÉVA – DRABAN CZ ÁRON

AZ IDŐSEK VÁLTOZÓ SZEREPE A „JÖVŐ MUNKAHELYÉN” – AZ IDŐSEK MUNKAVÁLLALÁSAKOR FELLÉPŐ DISZKRIMINÁCIÓ ELEMZÉSE

A tanulmány célja röviden bemutatni az idősök jelenlegi helyzetét a magyar munkaerőpiacon, majd elemezzük az idősebb dolgozók munkavállalói önképét, és munkáltatójuk hozzáállását foglalkoztatásukhoz. Tanulmányunkban egy Székesfehérváron és Budapesten, valamint környékükön elvégzett kérdőívre támaszkodunk, amelyben 319 idősebb munkavállaló nyilatkozott szocio-demográfiai helyzetéről, illetve a munkához való viszonyáról. A kérdőívet kitöltők válaszai alapján a munkáltatók irányából csak viszonylag mérsékelt munkahelyi diszkrimináció tapasztalható az időskori munkavállalók felé. Az idősebb munkavállalók feladataik nehezedéséről számoltak be az elmúlt 5 évben, azonban munkájukat nagyfokú stabilitás jellemzi, ami sajnos arra is kiterjed, hogy viszonylag kevesen reménykednek előléptetésben a jövőben. Negatív viszont, hogy arra gondolván, hogy esetleg elveszítenék állásukat, akkor 45 százalékuk úgy nyilatkozott, hogy nem biztos, hogy könnyen találna új munkahelyet magának. Nemenként, életkoronként, illetve iskolai végzettség alapján csoportosítva a válaszokat, a legtöbb esetben nem azonosítottunk érdemi eltérést, kivéve a munkahelyi feladatok körét, illetve az egyéni képességek elmúlt években bekövetkező változásait. A nők ugyanis nagyobb arányban számoltak be a feladatok komplexitásának növekedéséről, illetve egyéni képességeik javulásáról is.⁵

Bevezetés

Általános tendencia a fejlett világban a társadalom elöregedése: az időskorúak népességén belüli részaránya fokozatos emelkedést mutat. A relatíve alacsony gyermekvállalási arány és az országból kivándorlók bevándorlókénál nagyobb száma miatt az időskorúak arányának növekedése Magyarországon a jövőben még hatványozottabban érvényesülhet. 2020-ban hazánkban nagyjából 10 munkaképes (15-64 éves) korúra 3 időskorú (65 éves és idősebb) jutott, 2050-ben pedig várhatóan 10 munkaképes korúra már közel 5 időskorú fog jutni (Eurostat, 2020). Boulhol–Gebbert (2018) szerint a nyugdíjkorhatárt Magyarországon fokozatosan 8,4 évvel kellene növelni ahhoz, hogy 2050-ig az időskori függőségi rátát (a 65 évesek és az idősebbek arányát a 15-64 évesekhez képest) stabilizálni lehessen. A munkaerőpiac zsugorodása negatívan hat a potenciális kibocsátás nagyságára, a költségvetés egyensúlyára, továbbá súlyosbítja a munkaerőhiányt is. Az időskorúak hosszabb idejű foglalkoztatása viszont csökkenti a nyugdíjellátásban részesülők számát és egyben lehetővé teszi, hogy többen fizessenek járulékot.

A társadalom fokozatos elöregedéséből fakadó reálgazdasági kihívások részben csökkenthetők az idősebb korosztály munkaerőpiaci aktivitásának ösztönzése által. A folyamat azonban csak akkor lehet sikeres, ha a munkavállalók akarnak és képesek is dolgozni idősebb korokban, amit erősen

Berde Éva egyetemi tanár, Budapesti Corvinus Egyetem.

Drabancz Áron PhD hallgató, Budapesti Corvinus Egyetem.

Jelen publikáció/kutatás az Európai Unió, Magyarország és az Európai Szociális Alap társfinanszírozása által biztosított forrásból az EFOP-3.6.2-16-2017-00017 azonosítójú "Fenntartható, intelligens és befogadó regionális és városi modellek" című projekt keretében jött létre.

befolyásol a befogadó közeg, vagyis a felénk a társadalom és a munkáltatók irányából érkező diszkrimináció, és természetesen saját egészségi állapotuk és egyéb körülményeik is.

Tanulmányunkban a szakirodalom és a jelenlegi trendek bemutatása után saját kérdőíves felmérésünk válaszai alapján vizsgáltuk meg, hogy az időskori munkavállalók miként tekintenek munkaerőpiaci helyzetükre, továbbá egyéni képességeikre a munkavállalói feladataik tükrében, illetve milyen a munkáltatójuk percepciója az időskori munkavállalókról. Elsősorban az idősebb munkavállalók felé irányuló diszkriminációra koncentrálunk. A cikk első fejezetében körüljárjuk az elmúlt évek időskorúakat érintő legfontosabb munkaerőpiaci folyamatait, illetve ismertetjük a témához kapcsolódó legfontosabb szakirodalmakat. A második fejezetben bemutatjuk saját kérdőíves felmérésünket, valamint felvázoljuk a tanulmány elemzési keretét. A harmadik fejezet tartalmazza a kérdőívek elemzését és az eredményekből levont főbb megállapításokat, majd a következtetéseink leírásával zárjuk a tanulmányt.

Szakirodalmi áttekintés, időskorúak a munkaerőpiacon

Magyarországon az elöregedésből fakadó terhek csökkentésére számos intézkedést vezettek be az elmúlt évtizedekben. Az 1997. évi LXXXI. törvény értelmében 2007-ig fokozatosan 55 évről 62 évre emelkedett a nők, 60-ról 62 évre pedig a férfiak nyugdíjkorhatára. Ezt követően a 2009. évi XL. törvény értelmében 2014 és 2022 között évente fél évvel emelkedik a nyugdíjkorhatár mindkét nemre vonatkozóan, 62 évről 65 évre. A nyugdíjkorhatár-emelés mellett az előrehozott, korai nyugdíjazás lehetősége is fokozatosan szűkült, 2012 január 1-től pedig szinte teljesen megszűnt a baleseti, rokkantsági, előrehozott és csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj lehetősége. Ezen változások is hozzájárulhattak ahhoz, hogy a nyugdíjkorhatár mellett a tényleges átlagos nyugdíjba vonulás ideje is emelkedjen Magyarországon (Staubli-Zweimüller, 2011).

A nyugdíjkorhatár emelése növeli a munkapiacról való időskori visszavonulás jellemző életkorát, vagyis az effektív nyugdíjkorhatárt (Börsch-Supan et al., 2004). Emellett az egészségben eltöltött életevek meghosszabbodása, valamint bizonyos esetekben az anyagi szükséglet következtében is nőtt az idősebb korosztály önkéntes munkaerőpiaci aktivitása, mely szintén emelte az effektív nyugdíjba vonulás korhatárát (Monostori, 2008). Benczúr, Kátay és Kiss (2012) tanulmányában bebizonyítják, hogy egyévnnyi effektív korhatárnövekedés szimulált hatása 4,26 százalékpontos hosszú távú foglalkoztatás növekedést eredményezett az 55-64 éves népesség körében. Major-Varga (2013) tanulmányában is hasonló nagyságrendű (3,9-4,1 százalékpont) hatást mutatott ki.

A nyugdíjkorhatár 2022 utáni emelésének lehetőségét részben szűkíti, hogy az elmúlt években sajnos a várható élettartam korábban fokozatos és nagymértékű emelkedése lelassult. Míg 1992-2012 között a születéskor várható élettartam a férfiak körében 6,9, a nők körében pedig 4,7 évvel, vagyis évenként átlagosan 0,35 és 0,24 évvel nőtt, addig 2012-2018 között csak 1,1, illetve 0,9 évvel, vagyis évente átlagosan csak nagyjából fele akkora értékkel, 0,18, illetve 0,15 évvel emelkedett (Eurostat, 2020). A fenti trend a legtöbb fejlett országban is hasonlóan érvényesült, az Európai Unióban szintén ellaposodott a várható élettartam növekedése, az Amerikai Egyesült Államokban pedig még csökkent is a születéskor várható élettartam (Eurostat, 2020; Világbank, 2021).

Az idősebb munkavállalók foglalkoztatottságának emelésére tett intézkedések azonban az 55-59 éves korosztály esetében mindenképpen eredményesnek bizonyultak. 2019-ben a magyarországi 74,3%-os foglalkoztatási ráta érték 1,5 százalékponttal túlta felül az EU azonos korosztályos értékét, a magyar 15-64 évesek átlagánál pedig 4,2 százalékponttal volt magasabb. A 60-64 éves korosztályban a 2002 óta elért nagymértékű foglalkoztatási növekedés ellenére azonban már nem ilyen előnyös a helyzet.

Magyarországon a 60-64 évesek körében 2019-ben csak 41,7 százalékot, a 65-69 évesek körében 9,1 százalékot, míg a 70-74 évesek körében 4,2 százalékot ért el a foglalkoztatottsági ráta (Eurostat, 2020). Mivel az 59. életév után jellemzően jelentősen csökken az idősebb korosztályok foglalkoztatottsága, ezért világos, hogy ez a korosztály a munkaerőpiac kínálati oldalának jelentős tartalékát képezik (Adler–Petz, 2011; Eurostat, 2020). A relatíve gyenge 60-64 éves foglalkoztatási értékekhez természetesen hozzájárult az is, hogy a szóban forgó korosztály egy jelentős része még 2019-ben, illetve korábban nyugdíjba mehetett. A 64 évnél idősebbek foglalkoztatása pedig Európában a II. világháború után inkább volt kivétel, mint szabály, ami a 2000-es években is csak nagyon lassan kezdett el megváltozni. A 70-74 éves korosztályt tekintve pl. 2019-ben az Európai Unióban is csak 6,1% volt a foglalkoztatási ráta.

Az idősebb korú magyarok foglalkoztatását a nyugdíjkorhatár növelése mellett a 2017-ben létrejövő nyugdíjas szövetkezetek is növelték, hisz az itt munkát vállaló nyugdíjasok és munkáltatóik is mentesültek a járulékok fizetése alól, egyedül a munkavállalónak kellett a 15 százalékos személyi jövedelemadót megfizetni. Ezen kedvezményeket a kormány 2019-től minden munkát vállaló nyugdíjasra kiterjesztette, ami tovább bátorította az időskorúak foglalkoztatását (HRPortal, 2020).

Bármennyire is fontos az idősebbek foglalkoztatása, a feléjük irányuló diszkrimináció ezt sok esetben meggátolja. Van Dalen–Henkens (2005) tanulmányukban azt találták a holland munkaerőpiacon, hogy az idősebb munkavállalók felé fennálló sztereotípiák mind a munkaadók, mind a munkavállalók körében jelen vannak. Sőt bizonyos kérdések kapcsán még a munkaadók fogalmaztak meg mérsékeltebb álláspontot. Az idősek felé a munkáltatók irányából fennálló kor alapú diszkriminációt a szakirodalom leginkább az alábbi vélt okok valamelyikével magyarázza (Murray, 2002; Davey, 2015):

- Sztereotípiák az idősebb emberek képességeiről és preferenciáiról;
- A kor gyors, olcsó és egyszerű proxy-t nyújthat az adott egyénről való értékítélet kialakítására;
- Társadalmi és vállalati preferenciák a fiatalokat helyezik előtérbe;
- Pesszimizmus, valamint az elfogadottságtól való félelem az idősebb munkavállalók irányából;
- Nehéz képezni őket, nincsenek megfelelő készségeik;
- Szolgálati idő szerinti javadalmazási gyakorlatok rontják esélyeiket;
- Fiatalabb vezetők magukhoz hasonló embereket toboroznak, így a diszkrimináció önmegvalósítóvá válik.

Magyarországon viszonylag kevés és már viszonylag réginek tekinthető kutatás foglalkozott az időskori munkavállalók irányába megnyilvánuló percepciókkal. Szécsi (2014) kutatása alapján az 55 éven felülieket a munkaerőpiacon negatív diszkrimináció érheti, az idősödő munkavállalók sok esetben bizonytalan foglalkoztatási státuszban, marginizálódás és kirekesztés veszélyének kitéve fejezik be pályafutásukat. Adler–Petz (2011) tanulmányukban 5 európai országban, köztük Magyarországon is megvalósuló felmérés alapján elemezték a munkáltatóknak az öregedéssel, az idősebb korosztályok foglalkoztatásával kapcsolatos gondolatait. A magyar válaszadó szervezetek inkább csak munkaerőhiányos helyzetek esetén bevethető „tartalékcsoportként” tekintenek az idősebbekre, és többségük szerint a 60. életév utáni foglalkoztatás nem kívánatos. Emellett az idősebbek foglalkoztatási előnyeit a vizsgált országok közül a legkevésbé Magyarországon hangsúlyozták ki, hátrányként pedig a dolgozók növekvő bérköltségét emelték ki (Adler–Petz, 2011). Emellett a magyar munkaadók körében egyelőre kevésbé elterjedt, hogy az idősödő munkavállalók számára valós foglalkoztatási alternatívát kínáljanak – például lépcsőzetes nyugdíjazást,

kevésbé megterhelő munkakörre történő váltást, illetve rugalmas keretekben való foglalkoztatást – az azonnali nyugdíjazással szemben (Aegon, 2017).

A diszkrimináció nem csak a munkahelyeken belül, hanem már az állásokra való jelentkezés során is jelen van, sőt a legtöbb tanulmány szerint pontosan az állásinterjúkra való behíváskor a lehető legerősebben. Berde–Mágó (2020) tanulmányukban például azt találták a magyar munkaerőpiacra vonatkozóan, hogy a jelentkezések első körében az idősebb jelentkezők szignifikánsan kevesebb visszahívást kapnak fiatalabb társaiknál. Ez a hatás annak ellenére szignifikáns, hogy a kísérletükben felállított jelentkező párok elméletileg azonos kvalitásúak voltak és csak korukban tértek el egymástól.

Szintén az állásjelentkezésekre vonatkozó diszkriminációt vizsgálja Berde–Bittmann (2021) ún. vignetta kísérletről szóló cikke. A cikkben a szerzők azon kísérletüket ismertetik, melyben bizonyos kategóriák előre meghatározott értékei közül egy számítógépes program minden kategória esetén véletlenszerűen kiválasztott egy-egy realizált értéket. Ezeket az értékeket egymás mellé illesztette, és így konstruált egy képzeletbeli állásjelentkezőt. A kísérletben a személyzeti szakember szerepét eljátszó válaszadók 10-10 ilyen állásjelentkező tulajdonságeggyüttesét kapták meg. A válaszadóknak minden megkapott állásjelentkezőre vonatkozóan meg kellett határozniuk a 11 elemű Likert skálán, hogy milyen eséllyel hívnák be az illetőt állásinterjúra. Az egyik legfontosabb kategória az életkor volt, amely 34 évtől 64 évig vett fel értékeket, 5 évenként növekedve. A viszonylag idősebb koreloszlást az magyarázta, hogy a szerzők alapvetően arra voltak kíváncsiak, hogy az idősebb és kevésbé idősebb jelentkezők közül kit milyen valószínűséggel választanak ki a döntéshozók. A modell eredményei szerint egy magasabb 5 évbe történő belépés a 11 elemű Likert skálán 0,25 ponttal csökkentette az állásinterjúra való behívás lehetőségét.

Kérdőívünk jellemzői és az alkalmazott módszertan

Jelen tanulmányunkban az időskori munkavállalókat érintő diszkriminációt az idősebbek percepcióinak irányából vizsgáljuk. Erre lehetőséget teremtett az a kérdőíves felmérésünk, melyben 319 idősebb munkavállaló adott értékelhető választ. 162 kérdőív készült el 2018 első felében Székesfehérváron és környékén, 157 kérdőív pedig 2019 első felében Budapesten és környékén. A kérdőívben 50 éves és idősebb munkavállalók (alkalmazásban lévők, egyéni vállalkozók, vagy bármely törvényes konstrukcióban dolgozók) válaszoltak jelenlegi munka-helyükre, egészségügyi állapotukra és társadalmi státuszokra vonatkozó kérdésekre, illetve idősebb korukban várható társadalmi aktivitásukra. A kérdőívben összesen 5 témakörben 130 féle kérdés szerepelt, a megkérdezettekhez egy ismeretségi hálóból kiinduló hólabda eljárás segítségével jutottunk. A kérdőív kitöltése kérdezőbiztos segítségével történt, és nagyjából 30 percet vett igénybe. Jelen elemzésünkben kizárólag a diszkriminációra, illetve az időskorúak munkaerőpiaci önképére és munkahelyi helyzetére vonatkozó kérdések eredményeit mutatjuk be leíró statisztika segítségével.

A kérdőíves felmérésben többek közt az idősebb munkavállalók munkahelyi stabilitását, előrelépési lehetőségeit igyekeztünk feltárni, és azt is vizsgáltuk, hogy a megkérdezettek szerint mi az esélye annak, hogy új munkahelyet találnak. Emellett feltérképeztük, hogy a munkavállalók munkakörükben és egészségi állapotukban milyen változásokat észleltek, valamint megvizsgáltuk, hogy a megkérdezettek hogyan értékelik munkáltatóikhoz fűződő viszonyukat. A fenti kérdések kapcsán nem, életkor, illetve iskolai végzettség alapján osztottuk almintákra a válaszokat, és a kérdőívezés során használt Likert-skála válaszait átlagoltuk. Az egyes almintákban kétmintás t-próba alapján állapítottuk meg, hogy a válaszok szignifikánsan különböznek-e egymástól, vagy sem. A nemi megbontás célja esetlegesen a nők felé irányuló erősebb diszkrimináció kimutatása volt, míg az iskolai megbontás esetében a munkavállalók növekvő elfogadottságát vártuk a végzettség növekedésével. A kérdőívet kitöltők 57 százaléka (181 fő) volt nő, míg 43 százaléka (138

fő) férfi. A budapesti kérdőívben a női-férfi megoszlás 53,5%-46,5%, míg Székesfehérváron 60%-40%. A válaszadási arányok nagyjából megegyeznek a korosztály nemek szerinti országos eloszlásával, hisz 2018-ban az 50-69 éves korosztályban a női-férfi megoszlás 54%-46% volt (Saját számítás Eurostat, 2020 adatai alapján). Az életkor szerinti megbontás kapcsán pedig fel akartuk mérni, hogy a nyugdíjkorhatárhoz közelebb állók érdemben nagyobb diszkriminációval szembe-sülnek-e, mint az ugyancsak idősebb, ám a nyugdíjtól még viszonylag messze álló társaik. Így a válaszokat két almintára osztottuk: az 1958-ban vagy korábban születettek a kérdőív elkészítése-kor nagyjából mind legalább 60 évesek voltak, míg az 1959 és utána születettek reprezentálták a nyugdíjkorhatártól távolabb álló 60 évesnél fiatalabb munkavállalókat. A válaszolók kor szerinti megoszlását az 1. táblázat tartalmazza.

1. TÁBLÁZAT: A KÉRDŐÍV KITÖLTŐINEK KOR SZERINTI MEGOSZLÁSA

	Koreloszlás		
	Budapest	Székesfehérvár	Teljes adatbázis
50-54	24%	28%	26%
55-59	27%	30%	29%
60-64	28%	33%	30%
65-	20%	9%	14%

Forrás: Saját számítás a kérdőív adatai alapján.

A kitöltők iskolai végzettsége magasabb volt, mint az 50-69 évesek átlagos iskolai végzettsége. Ugyanis a kérdőívek kitöltőinek 47 százaléka rendelkezett valamilyen egyetemi vagy főiskolai végzettséggel (2. táblázat), míg az adott korosztályban 2011-ben a legmagasabban képzett 50-54 évesek között felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya csupán 17,7 százalékos (Saját számítás a KSH (2021a) adatai alapján). Az elemzés során a maximum érettségi nélküli középfokú iskolai végzettséggel rendelkező válaszadók kerültek az első almintába (alacsony iskolai végzettségűek - 52 fő), a középfokú érettséggel, illetve felsőfokú szakképzéssel rendelkezők a második almin-tába (közepes iskolai végzettségűek - 115 fő), míg a legalább főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkezők a harmadik almintába (magas iskolai végzettségűek - 152 fő).

2. TÁBLÁZAT: A KÉRDŐÍV KITÖLTŐINEK ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINTI MEGOSZLÁSA

	Iskolai végzettség		
	Budapest	Székesfehérvár	Teljes adatbázis
8 osztálynál kevesebb	0%	0%	0%
Befejezett 8 osztály	3%	1%	2%
Középfokú érettségi nélkül	10%	19%	15%
Középfokú érettséggel	25%	25%	25%
Felsőfokú szakképzetés	9%	12%	11%
Főiskola, egyetem	50%	41%	45%
Doktori képzés	3%	2%	2%

Forrás: Saját számítás a kérdőív adatai alapján.

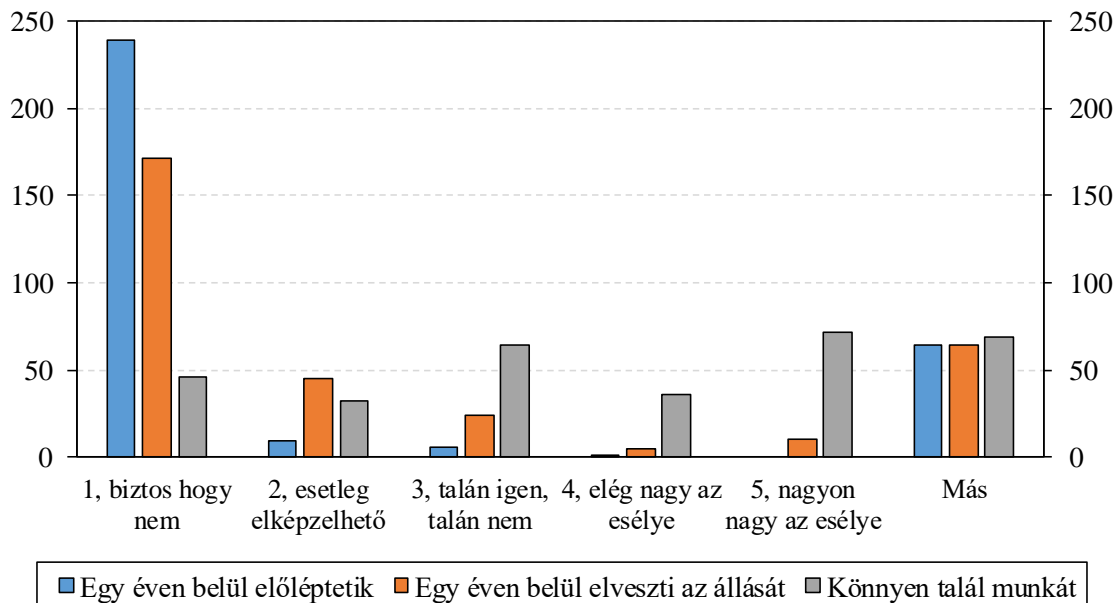
A kérdőívet kitöltő idősebb munkavállalók alapvetően nem voltak elzárkózóak a nyugdíjkor-határ utáni tovább foglalkoztatásukat illetően. A válaszadók későbbi munkavállalási

preferenciái jelentősen meghaladták az időskorúak jelenlegi foglalkoztatottsági adatait, hisz a válaszadók 45%-a nyilatkozott úgy, hogy nyugdíjba vonulás után is szeretne valamilyen formában tovább dolgozni, míg a válaszadók 25%-a már most nyugdíjas munkavállalóként tevékenykedett. A munkavállalási szándéokra vonatkozó tapasztalatainkat a következő fejezetben mutatjuk be.

Eredmények

A kérdőívre adott válaszok alapján az idősebb munkavállalók közül viszonylag kevesen félnek attól, hogy elvesztik jelenlegi állásukat, azonban csak igen csekély esélyt látnak arra, hogy egy éven belül előléptetik őket, vagy ha mégis elvesztenék a munkájukat, akkor gyorsan állást találnának (1. ábra). A válaszadók 54 százaléka válaszolt úgy, hogy az elkövetkező egy éven belül biztosan nem fogja elveszíteni a munkáját. Meglepő módon a székesfehérvári felmérésben szereplők körében 60 százalék nyilatkozott úgy, hogy biztosan nem fogja elveszíteni az állását, míg a budapestiek körében csak 46 százalék.

1. ÁBRA: ELŐLÉPTETÉSRE, MUNKAVESZTÉSRE ÉS ESETLEGES ÚJ MUNKAÁLLALÁS NEHÉZSÉGÉRE VONATKOZÓ VÁLASZOK MEGOSZLÁSA



Megjegyzés: Más = Nem válaszolt vagy nem tudja a választ, vagy hamarosan nyugdíjba vonul.

Forrás: Saját számítás a kérdőív adatai alapján.

A két mintában nagyjából hasonlóan alakult az előléptetésben bízók aránya: háromnegyedük biztos benne, hogy az elkövetkező egy évben nem fogják előléptetni, további nagyjából 20 százalékuk pedig vagy nem tudott a kérdésre választ adni, vagy azt tervezi, hogy egy éven belül nyugdíjba vonul. Csupán a válaszadók 4, illetve 6 százaléka lát minimális esélyt arra a budapesti, illetve székesfehérvári válaszadók közül, hogy az elkövetkező egy évben talán előléptetésben lehet része. Ugyancsak rendkívül negatívan nyilvánultak meg a válaszadók az esetleges új munkahely keresése kapcsán: a kérdőívet kitöltők 45 százaléka nyilatkozott úgy, hogy új munkahely keresése esetén legjobb esetben is fele-fele az esélye az alkalmazásának, és csupán a válaszok kevesebb, mint egynegyede biztos abban, hogy mindenképp találna állást, ha a mostani munkahelyét elveszítené. Ez abból a szempontból mindenképp negatív, hogy 2018-ban és 2019-ben a magyar munkaerőpiacot nagyfokú kifeszítettség jellemezte, 2019-ben a rendszerváltozás óta nem látott alacsony szintre, 3,4 százalékra csökkent a munkanélküliségi ráta (Eurostat, 2020), s 2019 év végén közel

75 ezer betöltetlen állás volt Magyarországon (KSH, 2021b). Miközben tehát 2018-2020 eleje közt nagyban keresték a munkaerőt a magyar vállalatok, egyrészt a most vizsgált felmérésünk azt mutatja, hogy az idősebb munkavállalók nem nagyon bíztak abban, hogy szükség esetén találnának új munkahelyet, másrészt Berde-Mágó (2020) kísérleti úton kimutatta, hogy a munkáltatók diszkriminatív módon fogadják az idősebb munkavállalókat. Ez a kettős hatás minden valószínűség szerint csökkenti az idősebbek foglalkoztatási rátáját, és sokakat már eleve eltérít attól, hogy belefogjanak az álláskeresésbe.

A továbbiakban az előléptetésre, az állásvesztésre, és a könnyen talál-e munkát kérdésre választ adókat hagytuk a mintában, minden esetben azokat, akik a szóban forgó kérdésre választ adtak. Őket csoportosítottuk nem, életkor és iskolai végzettség szerint. Így az előléptetés és a munkavesztés kapcsán a teljes minta 255 fő, míg az új munkavállalás kapcsán 250 fő volt. Mind az előléptetésre, mind az állásvesztésre, mind a könnyen talál-e munkát kérdésre 1-től (biztos, hogy nem) 5-ig (nagyon nagy az esélye) lehetett választ adni. A nem, a születési dátum majd az iskolai végzettség alapján adott válaszok átlagát a 3. táblázat tartalmazza. Meglepő módon se a nem, se az életkor, se az iskolai végzettség nem befolyásolta érdemben a válaszokat: 5 százalékos szignifikancia szinten egyetlen egy változó kategóriánkénti átlagai közötti különbség se lett szignifikáns. Ráadásul 10 százalékos szignifikancia szinten az általunk várttól ellentétes módon azt kaptuk, hogy a nők kevésbé félnek attól, hogy egy éven belül elvesztik az állásukat, mint a férfiak. Továbbá szintén saját intuíciónkkal ellentétesen 10 százalékos szignifikancia szint mellett az alacsonyabb iskolai végzettségűek nagyobb esélyt láttak előléptetésre, mint a közepes iskolai végzettségűek (összességben továbbra is mindkét almintaválaszadói kis esélyt láttak az előrelépésre).

3. TÁBLÁZAT: ELŐLÉPTETÉSRE, MUNKAVESZTÉSRE ÉS ESETLEGES ÚJ MUNKAVÁLLALÁS NEHÉZSÉGÉRE VONATKOZÓ VÁLASZOK ÁTLAGAI NEMEK ÉS ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINT

	Egy éven belül előléptetik		Egy éven belül elveszti az állását		Könnyen talál munkát	
	n	Válaszok átlagai	n	Válaszok átlagai	n	Válaszok átlagai
Férfi	98	1,12	98	1,73	98	3,28
Nő	157	1,08	157	1,48	152	3,19
1958 vagy korábban születettek	104	1,06	105	1,52	101	3,06
1959 vagy később születettek	151	1,12	150	1,62	149	3,34
Alacsony iskolai végzettségűek	45	1,16	46	1,63	44	3,2
Közepes iskolai végzettségűek	89	1,03	89	1,63	87	3,1
Magas iskolai végzettségűek	121	1,12	120	1,53	119	3,32

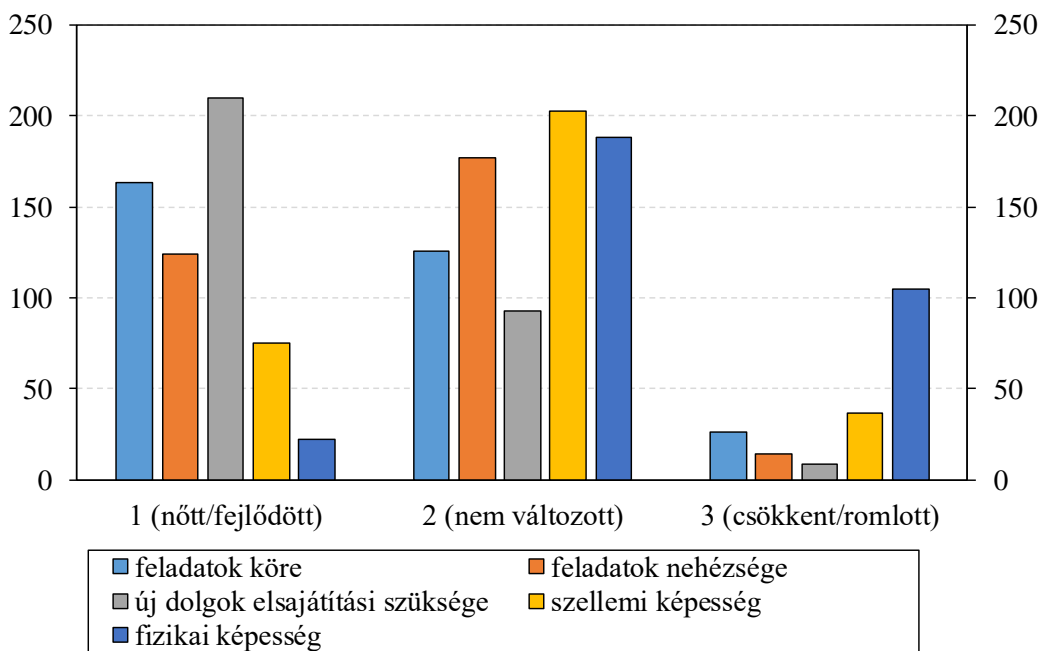
Forrás: Saját számítás a kérdőív adatai alapján.

Az időskori munkavállalók válaszai alapján a fizikai képességek romlása a munkavállalás későbbi időszakában nagyobb eséllyel következik be, mint a szellemi képességeké: a válaszadók közül ugyanis többen voltak azok, akiknek a szellemi képessége önbevallásuk alapján inkább javult az elmúlt 5 évben, mint romlott, míg a fizikai képességek kapcsán fordított helyzetet tapasztaltunk (2. ábra). Közel ötször annyian számoltak be a fizikai képességek csökkenéséről, mint ahányan a növekedéséről, míg a válaszadók saját válaszai alapján a szellemi képességek kétszer több esetben

növekedtek, mint csökkentek. Összességében a válaszadók inkább a képességek stagnálásáról, szinten maradásáról nyilatkoztak: 64 százalékuk jelölte ezt meg a szellemi, míg 59 százalékuk a fizikai képességek esetén.

A válaszadók viszonylag nagy aránya ítélte úgy meg, hogy a munkahelyen velük szemben támasztott elvárások növekedtek: 51 százalékuknál nőtt a feladatok köre, 39 százalékuknál a feladatok nehézsége, míg 66 százalékuk az új dolgok elsajátítási szükségessége kapcsán számolt be fokozottabb követelményekről az elmúlt 5 évre visszatekintve. Noha a válaszolók szerint történt képességbeli romlás elsősorban fizikai, és nem egyértelműen kötődik a munkavégzéshez.

2. ÁBRA: A MUNKAHELYI ELVÁRÁSOK (FELADATOK KÖRE, FELADATOK NEHÉZSÉGE, ÚJ DOLGOK ELSAJÁTÍTÁSI SZÜKSÉGE), ILLETVE A VÁLASZADÓ SZELLEMI/FIZIKAI KÉPESSÉGEINEK VÁLTOZÁSA AZ ELMÚLT 5 ÉVBEN



Forrás: Saját számítás a kérdőív adatai alapján.

Ezen kérdésekre magas válaszadási arány volt jellemző, ugyanis 4 fő kivételével mindenki válaszolt a munkahelyi elvárásokra, illetve a kitöltő egyéni képességeire vonatkozó kérdésekre. Érdeemes kiemelni, hogy 5 százalékos szignifikancia szint mellett a nők mind a feladataik, mind a képességeik kapcsán átlagosan nagyobb arányban számoltak be növekedésről, javulásról. Ezt részben azzal magyarázhatjuk, hogy a nők kisebb arányban végeznek egyszerű fizikai munkát, ahol a feladatok köre kevésbé változékony és kisebb szellemi kihívást jelent, és ahol a munkakör kevésbé segít az egyéni képességek fejlesztésében. Ebből a szempontból tehát a nők előnyösebb helyzetben vannak (Portfolió, 2020). Mindemellett a férfiak várható élettartama, illetve egészségben eltöltött várható élettartama is alacsonyabb, mint a nőké, így az időskori munkavállalók közül a férfiakat nagyobb arányban érinthetik az idősödés problémái.

Ezt az életkor szerinti megbontás is részben alátámasztja: az 1959 után születettek 5 százalékos szignifikancia szint mellett nagyobb arányban számoltak be a szellemi és fizikai képességeik javulásáról, mint az 60 évesnél idősebb társaik. Emellett a fiatalabb csoport tagjai szintén 5 százalékos szignifikancia szint mellett azt tapasztalták, hogy feladataik köre, nehézsége, illetve új dolgok elsajátítási képessége nagyobb arányban növekedett, mint idősebb társaiké. A válaszadók ezen nyilatkozatát lehet akár az objektív helyzet leírása, de lehet annak a társadalmilag elfogadott, és maguk az idősebbek által is magukénak vélt nézetnek a következménye, hogy az idősebb

munkavállalók termelékenysége csökken. Ez utóbbi magyarázat annál is inkább reális lehet, mert Adler–Petz (2011) a mi felmérésünknel több mint 15 évvel korábban végzett felmérése esetében ugyanezt az önbevallásos képességromlást már az 50-54 évesek esetében tapasztalta akkor, amikor a társadalmilag elfogadott norma a sokkal korábban történő nyugdíjba vonulás volt.

A szakirodalomban nincs konzisztencia arról, hogy az idősebb munkavállalók termelékenysége időben növekvő vagy csökkenő: az idősebb munkavállalókat általában megbízhatóbbnak, következetesebbnek, óvatosabbaknak és lelkesmeretesebbeknek tartják, mint a fiatalabb kollégákat. Emellett kevesebb munkahelyi balesetet okoznak, illetve kisebb eséllyel mondanak fel, ezzel csökkentve a humán erőforrás költségeket (Ours–Stoeldraijer, 2011; Garibaldi et al., 2010). Ellenben egészségügyi költségeik magasabbak, kevésbé rugalmasak új dolgok elfogadásában és továbbképzésben való részvételre is kevésbé hajlandóak (Barth et al., 1993). Kérdőíves felmérésünk részben visszaigazolták az egészségi állapotra vonatkozó negatív tendenciákat: a 60 évesnél idősebb munkavállalók egészségi állapotukat átlagosan szignifikánsan rosszabbra értékelték, mint a 60 évesnél fiatalabb társaik.

A 60 évesnél idősebbek enyhén alacsonyabb volt azon munkavállalók aránya, akik az elmúlt 5 évben jelenlegi munkájához kötődően részt vettek valamilyen képzésben, oktatásban vagy tanfolyamon (64%, illetve 67%). Míg az oktatáson részt vevő 60 évesnél idősebbek körében a kizárólag továbbképző és/vagy új/más ismereteket adó képzésen 73 százalékuk vett részt, addig a 60 évesnél fiatalabbak körében ez az arány 86 százalékot ért el. Az empirikus vizsgálatokat ismertető szakirodalmak különböző összefüggéseket találtak a kor és a termelékenység kapcsolatát vizsgálva: egyes szerzők szerint bizonyos kor után (jellemzően 50-55 éves kor) az egyének termelékenysége csökkenhet (Crépon et al., 2003; Aubert, 2003; Dostie, 2011), míg más kutatások szerint az munkavállalók termelékenysége 40-45 éves kor környékén éri el a maximumát, és egészen a 60 éves korig nem történik jelentős csökkenés a termelékenységben (Göbel-Zwick, 2009; Aubert–Crépon, 2007).

Az iskolai végzettség szerinti csoportosításban a különbségek csak a feladatok köre, illetve az új dolgok elsajátítási képessége vonatkozásában bizonyultak szignifikánsnak 5 százalékon. Az alacsony iskolai végzettségűek szignifikánsan nagyobb arányban számoltak be arról, hogy munkakörükben növekedett a feladatok köre, illetve az új dolgok elsajátítási szükségessége, mint a magas iskolai végzettségűek. Az eltérést részben magyarázhatja, hogy a gazdaság fokozatos átalakulása, a tudásgazdaság terjedéséből fakadó kihívások leginkább az alacsony iskolai végzettségűeket érinthetik, akik kevésbé rugalmasak a munkaerőpiaci megújulásra. Az alacsonyabb iskolai végzettségűek közül haladó szintű számítógépes ismeretekre (szoftverek, programok használata, programozás) egy munkavállalónak se volt szüksége munkája elvégzéséhez, míg haladó szintű nyelvtudás is csupán egy munkavállaló esetében volt előírás. Ezzel szemben a magasabb iskolai végzettségűek 24 százaléka számára volt szükséges a haladó szintű programozás, és 14 százalékuknak kellett a haladó szintű nyelvtudás a munkahelyi feladatok ellátásához.

A válaszadók a munkáltatójuk időskori munkavállalók felé megnyilvánuló magatartását összességében inkább pozitívként értékelik: a válaszadók relatív többsége szerint a munkáltatójukra nagyon jellemző, hogy ismeri az idősebb munkavállalók tapasztalatát és épít rá, a többiekkel egyenlő lehetőséget biztosít számukra, valamint megfelelő képzéseket nyújt a részükre (4. táblázat). Úgy ítélik azonban meg, hogy a munkáltatók nem rendelkeznek külön stratégiával az idősödő dolgozók kapcsán: a válaszadók 38, illetve 40 százaléka nyilatkozott akképpen, hogy a munkáltatójuk egyáltalán nem rendelkezik stratégiával az idősödő dolgozók megtartására, illetve felvételére, s mindössze 8 százalék nyilatkozott úgy, hogy nagyon jellemző ilyen stratégiák alkalmazása a vállalatánál. A munkavállalók szerint tehát munkaadók jól ismerik a képességeiket. Ez ellentmond Berde–Mágó (2020) következtetésének, miszerint a munkaadók megegyező képességeket

kevesebbre értékelnek az idősebb jelentkezők esetén. Vagyis, ha a válaszadók vélekedései helyesek, akkor a munkaadók bár tudják, hogy az idősebb munkavállalók milyen képességekkel rendelkeznek, mégis a fiatalabb jelentkezőket preferálják. Ezt a preferenciát mutathatja az is, hogy az idősebb munkavállalók nem érzik azt, hogy lenne a munkahelyükön stratégia a megtartásukra. Az idősödő dolgozók felé irányuló stratégiának a hiányát korábbi felmérések is kiemelik: munkáltatók nagyrésze nem teszi lehetővé atipikus, rugalmasabb foglalkoztatási formák választását az idősödő munkavállalók számára (Aegon, 2017), pedig nagy igény mutatkozik rá. A GKI (2018) felmérés kereteiben kiegészítő jövedelemszerző tevékenységben gondolkodó nyugdíjasok nagyjából 90 százaléka lépne vissza részlegesen a munkaerőpiacra, ha valamilyen atipikus foglalkoztatási formában (kötetlen munkaidő, távmunka, részmunkaidő) lenne foglalkoztatva. A kérdőívünket kitöltők körében is hasonló tendencia érvényesült: a felmérésben résztvevők 33 százaléka számolt be arról, hogy ha tehetné, akkor nyugdíjba vonulásáig hátra lévő évek alatt inkább rugalmasabb feltételek mellett dolgozna, míg csak 30 százalékuk választotta azt, hogy ugyanannyi időben végezné továbbra is jelenlegi munkáját.

4. TÁBLÁZAT: A MUNKÁLTATÓ HOZZÁÁLLÁSA AZ IDŐSKORI MUNKAVÁLLALÓKHOZ A VÁLASZADÓK PERCEPCIÓI ALAPJÁN. A SZÓBAN FORGÓ VÁLASZOKAT ADÓK SZÁMA

	Ismeri az idősebb munkavállalók tapasztalatát és épít rá	Egyenlő lehetőségeket biztosít minden korosztály számára	Megfelelő képzéseket nyújt/biztosít az idősebb dolgozók számára	Külön stratégiával rendelkezik az idősödő dolgozók megtartására	Külön stratégiával rendelkezik az idősödő dolgozók felvételére
1, egyáltalán nem	35	24	58	122	129
2, kissé	14	18	23	23	29
3, közepesen	43	42	47	33	21
4, eléggé nagymértékben	67	50	56	29	23
5, nagyon jellemző	102	128	70	25	24
Nem tudja/válaszol	93	57	65	87	93

Forrás: Saját számítás a kérdőív adatai alapján.

A munkaadók idős munkavállalókhöz való hozzáállását tudakoló kérdésekre kevés válasz érkezett, kérdéstípustól függően 230-260 választ kaptunk. Itt is Likert-skálán kellett bejelölniük a válaszolóknak, hogy mennyire értenek egyet az egyes állításokkal. A kapott válaszok alapján számított t-próba szerint a válaszok átlagai érdemben nem különböztek nemek, iskolai végzettség és életkor szerint. Az előbb felsorolt tényezőktől függetlenül a válaszadók túlnyomó többsége szerint a munkáltatók partnerként tekintenek az idősödő munkavállalókra. Ezen eredmények részben ellenpontozzák a korábbi kutatások kapcsán az idősödő munkavállalókra vonatkozó elemzések következtetéseit, mely szerint a munkáltatók inkább csak másodlagos erőforrásként tekintenek az idősödő foglalkoztatottjaikra (vö.: Adler-Petz, 2011; Szécsi, 2014). Bármennyire is pozitívan tekintettek a válaszolóink munkáltatóikra, abban azonban szinte valamennyien megegyeztek, hogy munkáltatójuknak nincs igazi stratégiája az idősödő munkavállalók munkafeltételeinek és alkalmazásának megszervezése kapcsán. A nők a férfiakhoz képest összességében még kevésbé érezték azt, hogy munkáltatójuk átfogó stratégiával rendelkezne az idősebb dolgozók megtartása kapcsán.

Összefoglalás

A tanulmányban először áttekintettük az időskori munkavállalókhöz kapcsolódó főbb tendenciákat és változásokat Magyarországon. A népesség elöregedése miatt a magyar nyugdíjkorhatárt fokozatosan emelték az elmúlt évtizedekben, és 2022-re mind a nők, mind a férfiak körében 65 év lesz a törvényi korhatár. A nyugdíjkorhatár emelése az előrehozott, korai nyugdíjazás lehetőségének megszüntetésével, valamint a nyugdíjas korúak foglalkoztatásához kapcsolódó járulékkedvezményekkel az elmúlt években részint kikényszerítették, részint elősegítették, hogy egyre több és több 60 évesnél idősebb ember dolgozzon Magyarországon.

A népesség elöregedése, illetve a jövőben várhatóan újra feszessé váló munkaerőpiac miatt az idősebb korosztály foglalkoztatottsági mutatói még tovább erősödhetnek, a 60 évesek és idősebbek részaránya fokozatosan növekedhet a munkaerőpiacon. Ezért mindenképp érdemes megvizsgálni, hogy a munkáltatóknak milyen percepció vannak az idősebb munkatársak iránt, illetve az idősebb korosztály milyen szerepet szán magának a munkaerőpiacon.

A fenti kérdéseket egy Székesfehérváron és környékén, valamint Budapesten és környékén elvégzett saját kérdőíves felmérés keretein belül elemeztük. A kérdőívet kitöltő idősebb munkavállalók relatíve kis hányada gondolja úgy, hogy egy éven belül előléptetik vagy elveszti a munkahelyét. 45%-uk nyilatkozott azonban úgy, hogy a stabil munkahely elvesztése esetén új munkahelyet nem valószínű, hogy könnyen találnának.

A válaszadók munkahelyein a feladatok komplexitása inkább növekedett az elmúlt 5 évben, ám az idősebb munkavállalók nem számoltak be arról, hogy a kognitív képességeik érdemben romlottak volna, amely megnehezítette volna az alkalmazkodást. Fizikai képességeik kapcsán viszont több munkavállaló nyilatkozott romlásról, mint javulásról. Az idősebb munkavállalók alapvetően pozitívan nyilatkoztak munkavállalói időszerűségeik felé irányuló attitűdjeiről, azonban a legtöbb munkahely egyelőre nem rendelkezik átfogó stratégiával az idősek foglalkoztatása kapcsán.

A válaszokat nem, életkor és iskolai végzettség szerint megbontva kevés jellemző tendenciát azonosítottunk, a válaszok sok esetben érdemben nem különböztek a három megbontásban. Fontos viszont, hogy a nők nagyobb arányban számoltak be képességeik fejlődéséről, valamint munkavállalói kötelezettségük növekedéséről, melyet részben magyarázhat, hogy körükben magasabb a várható és az egészségben eltöltött várható élettartam is, így időskori munkavállalóként talán később érzékelik fizikai és szellemi képességeik romlását.

Felmérésünk mindenképpen azt mutatta, hogy az idősebb munkavállalók többsége érzékeli a munkaerőpiac újfajta kihívásait, és ha nem is tudnak erre mindig kellőképpen reagálni, nyitottak a számukra biztosított megoldási lehetőségeket illetően. Az öregedés miatt a társadalomnak egyre inkább szüksége van az idősebb munkavállalók munkaerejére, így érdemes azokon a lehetőségeken gondolkodni, melyek az idősebbek számára is vonzóvá teszik a hosszabb ideig történő munkavégzést.

Irodalomjegyzék:

1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítás nyugellátásáról.

2009. évi XL. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény módosításáról. <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0900040.TV>

Adler Judit – Petz Raymund (2011): Idősek a pályán: fair a play? Hogyan vélekednek az európai munkaadók az idősebb korosztályok helyéről a jövő munkaerőpiacán. *Vezetéstudomány*, 42. 6. 25-39.

Aegon (2017): Sikeres nyugdíjas évek - Egészséges idősor és anyagi biztonság. Aegon Nyugdíjfelkészítési Kutatás 2017.

- Aubert, P. (2003): Productivity, wage and demand for elder workers; an examination on French matched employer-employee data. Working Paper INSEE, Paris.
- Aubert, P. – Crépon, B. (2007): Are older workers less productive? Firm-level evidence on age-productivity and age-wage profiles. mimeo.
- Barth, M. C. – McNaught, W. – Rizzi, P. (1993): Corporations and the aging workforce. In P. H. Mirvis (Ed.), Building the competitive workforce: Investing in human capital for corporate success. New York: Wiley.
- Benczúr Péter – Kátay Gábor – Kiss Áron (2012): Assessing Changes of the Hungarian Tax and Transfer System: A General-Equilibrium Microsimulation Approach. MNB Working Papers, WP, 2012/07. MNB, Budapest.
- Berde Éva – Bittmann Felix (2021): Az idősebb munkavállalók álláspályázati esélyeinek vizsgálata vignetta módszerrel. Új Munkaügyi Szemle 2. 2. 21-35.
- Berde Éva – Mágó Mánuel László (2020): Is an older woman disadvantaged compared to her younger peer when employers make hiring decisions? – An experimental study on the Hungarian job market. Living longer, working smarter, ageing well, 71.
- Bertrand, M. – Mullainathan, S. (2004): Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. American Economic Review, 94. 4. 991-1013.
- Boulhol, H. – Geppert, C. (2018): Population ageing: Pension policies alone will not prevent the decline in the relative size of the labour force. <https://voxeu.org/article/effect-population-ageing-pensions>
- Börsch-Supan, A. – Kohnz, S. – Schnabel R. (2004): Micro-modelling of Retirement Decisions in Germany. Megjelent: Gruper-Wise (szerk.) 285-344.
- Crépon, B. – Deniau, N. – Pérez-Duarte, S. (2003): Wages, productivity, and worker characteristics: a French perspective. Working Paper CREST-INSEE, Paris.
- Davey, J. A. (2015): Impact on the Labour Market of the Aspirations and Preferences of Older Workers. <https://www.semanticscholar.org/paper/Impact-on-the-Labour-Market-of-the-Aspirations-and-Davey/f13177cac7eab5677f857bd8b262d69966919f7f?p2df>
- Dostie, B. (2011): Wages, productivity and aging. De Economist, 159.
- Eurostat (2020): <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Garibaldi, P. – Oliveira Martins, J. – van Ours, J.C. (2010): Health, longevity and productivity; the economics of increased life expectancy. Oxford: Oxford University Press.
- Göbel, C. – Zwick, T. (2009): Age and productivity – Evidence from linked employer employee data. Working Paper.
- GKI (2018): Nyugdíjasok a munkahelyeken? GKI Gazdaságkutató Zrt. <https://www.gki.hu/language/hu/2018/08/13/nyugdijasok-a-munkahelyeken/>
- HR Portal (2020): <https://www.hrportal.hu/c/nem-a-nyugdijas-szovetkezetek-fogjak-megoldani-a-munkaerohiany-t-20200213.html>
- KSH (2021a): Iskolázottsági adatok. http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_iskolazottsag
- KSH (2021b): Üres álláshelyek száma és aránya. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli027c.html
- Major Klára – Varga Gergely (2013): Parametrikus nyugdíjreformok és életciklus-munkakínálat. Közgazdasági Szemle, 60. 11. 1169-1207.
- Monostori Judit (2008): Korai nyugdíjba vonulás. Okok és következmények. KSH NKI Műhelytanulmányok 7. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest. www.demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/muhelytanulmanyok/article/download/877/477
- Murray, J. (2002): Age discrimination in employment: A review. Research and Information Manager, EEO Trust, for the New Zealand Human Rights Commission. Auckland: Equal Employment Opportunities Trust.
- Portfolió (2020): Nagyot javult Magyarország az egészségben eltöltött évek számában <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20200813/nagyot-javult-magyarorszag-az-egeszsegben-eltoltott-evек-számában-444758>
- Ours, J. C. – Stoeldraijer, L. (2011): Age, Wage and Productivity in Dutch Manufacturing. De Economist, 159. Doi: 10.1007/s10645-011-9159-4.
- Staubli, S. – Zweimüller, J. (2011): Does raising the retirement age increase employment of older workers? IZA Discussion Papers 5863, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Szécsi, J. (2014): Az idősödő munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon. Esély, 1, 113-128.

AZ IDŐSEK VÁLTOZÓ SZEREPE A „JÖVŐ MUNKAHELYÉN”...

Van Dalen, H. P. – Henkens, K. (2005): The double standards in attitudes toward retirement – The case of the Netherlands. *The Geneva Papers*, 30., 693-710.

Világbank (2021): <https://data.worldbank.org/>