

SZÉMAN ZSUZSA

## Ki az idős? – Az öregedés különböző szempontjai

Az időskor definícióinak sokféle lehetséges megközelítéséből a tanulmány a munkaerő-piaci öregség értelmezést választja, ezzel foglalkozik behatóan. Az Európai Unióban lezajlott folyamatok elemzésével és a közelmúlt magyar empirikus kutatásaira támaszkodva bemutatja azokat a negatív munkaerő-piaci folyamatokat, amelyek a munkaadói és a nemzeti/EU célok közti érdekkellentétet idézi elő. Ez a demográfiai öregfogalom „felfelé” tolódásával ellentétben „lefelé” tolódást eredményez, a munkaerő-piaci öregedés az életciklus korai periódusában áll be. A magyarországi elemzés feltárja a munkaadók 40, 45, 50 év feletti munkaerővel szemben tanúsított diszkriminációjának okait. A társadalomban élő „felfelé” tolódó általános időskép és a munkaerő-piaci idős értelmezése között így nagy, akár 30 éves életkori olló keletkezik.

### Alapvető különbségek

Az öregedés definíciója igen eltérő és folytonosan alakuló változatokban jelenik meg. A WHO szerint az aktív öregedés olyan egészségi állapotot jelent, amellyel az életminőség javítható. Ennek megfelelően a WHO nem egyszerűen a születéskor várható élettartamot, hanem az egészségesen eltöltendő élettartamot veszi alapul, és a növekvő élettartam miatt az életciklus késői időszakára vonatkoztatja az „öregkort”. Ennek megfelelően a 45–59 évest középkorúnak, a 60–74 évest öregedőnek, a 75–90 évest öregnek és a 90 év feletti embert aggnak nevezi. A „harmadik kor” eredeti koncepciója (Laslett 1991)<sup>1</sup> az önállóság és az elesettség közti, a nyugdíjazással kezdődő életciklust jelölte. Ebben az életperiódusban újjáformálódik a munka, a szabadidő, fontos szerepet kap a kulturális igények és hobbik megvalósítása, az ezek kielégítéséhez szükséges anyagi feltételek és a jó egészségi állapot. Az egészségi állapot alapvető szerepet játszik abban, hogy az egyén életében milyen hosszú ideig tart a harmadik kor. A 2000-es években a harmadik kor időtartama meghosszabb-

<sup>1</sup> A harmadik kor koncepcióját Peter Laslett dolgozta ki a nyolcvanas évek végén.

dott. Részben, mivel nőtt a 60, illetve 65 éven felül egészségben eltölthető évek száma, részben, mert a harmadik kor meghatározásába a nyugdíjkorhatár előtt álló, fiatalabb generációk is bekerültek. Svédországban pl. a „Harmadik kor Egyetemére” az 51 éves kort követően lehetett jelentkezni. A koncepció azért érdekes, mert Svédországban a magas és folyamatosan növekvő, születéskor várható élettartam (férfiak 79 év, nők 83 év, Statistics Sweden 2008) és az 55–64 évesek magas munkaerő-piaci aránya (2006-ban 69,6%, Eurostat) ellenére korai életciklusban „harmadik korúvá” válhat valaki. Ez a megközelítés az öregedést természetes folyamatnak tekinti, amely nem köthető a gazdasági aktivitás végleges abba-hagyásához, ugyanakkor jó rá felkészülni. E felfogás az inaktivitással gyakran bekövetkező törés elkerülése miatt tolja lefelé a harmadik kor alsó határát (Maróti 2003). Egyre inkább hangsúlyos az 5 negatív elem – hanyatlás (fizikai és szellemi), betegség, függőség, depresszió és esettség – 5 pozitív tényezővé való formálása. Ezek a következők: megújulás, újjászületés, új generációvá válás, újjáéledés és újrafiatalosodás (Sadler 2001).<sup>2</sup> A különféle értelmezésekben használt, „idősként” definiált korhatárok – a tudományterülettől, a szervezet jellegétől, a kutató felfogásától függően – jelentősen eltérnek egymástól, és külön tanulmányt igényelnek. Az alábbi megközelítés a demográfiai, a munkaerő-piaci helyzet és az öregedés társadalmi érzékelését elemzi, és azokra a folyamatokra mutat rá, amelyek újabb értelmezési problémákat indukálnak.

### A demográfiai öregedés értelmezésének változásai

A születéskor és az életciklus egyes szakaszaiban várható élettartam folyamatos növekedésének következtében mind a demográfiai értelemben vett fiatal, mind az idős definíció „feljebb” tolódott, és a 2000-es évek közepén már látható volt a hagyományos demográfiai értelmezés átalakulása. A „14 év alatti” (Daróczi 2000) illetve a „15 év alatti” fiatal definíciót (Klinger 2002) egyre inkább a „19 év alatti” fogalom váltotta fel (Habicsek 2008) és a demográfusok egy része további felfelé (25 év) való módosulást is vár. Az idősoros és nemzetközi összehasonlítást is lehetővé tevő „60 év fölötti”, azaz idős vagy idősebb meghatározás is „felfelé”, a „65 és idősebb” meghatározásra módosult. A születéskor átlagosan várható élettartam folyamatos növekedése így az időskor demográfiai értelmezését is átalakította, azt 5 évvel feljebb tolta – bár egyes országokban drasztikus csökkenés is megjelent.<sup>3</sup> Ezzel párhuzamosan tovább élt a „60 év fölötti”, azaz időskorú népesség megjelölés is. (Habicsek–Pákozdi 2004). Így a különböző statisztikák, nemzetközi szervezetek definíciója

<sup>2</sup> Az angol ezt d-r-változásnak nevezi. Az angol nyelvben a negatív állapotot jelölő szavak mindegyike *d* betűvel (decline, disease, dependency, depression, decrepitude), a pozitív állapotot jelező szavak mindegyike *r* betűvel kezdődik (renewal, rebirth, regeneration, revitalization, rejuvenation).

<sup>3</sup> Oroszországban 2006-ra a férfiaknál 55 évre csökkent.

vagy a 60, vagy 65 évet alkalmazta.<sup>4</sup> A fiatalkor felfelé tolódása nem járt automatikusan együtt az időskor felfelé tolódásával. Egy elemzésen belül pl. a 0–19 éves kategória mellett továbbra is a „60 és idősebb” fogalommal készültek a nemzetközi összehasonlítások (Hablicsek 2008). Az ambivalencia a munkaképes korú lakosság meghatározásában is tetten érhető, amely a 15–59 (Klinger 2002), illetve a 20–59 éves lakosságra vonatkoztatva (Hablicsek 2008) határozza meg a munkaképes korú lakosságot, és ez nyilván összefügg a tanulási idő kitolódásával, a középszintű végzettség szinte „kötelező erejű” megjelenésével.

Az idősgondozás területén is megtalálható az eltérő fogalmi rendszer. Az idősgondozással foglalkozó tanulmányok idősként hol a 60, hol a 65 évesek helyzetét elemzik. Sőt, egy tanulmányköteten belül is megjelenik a heterogén meghatározás, a 60 (Macijauskienė 2000, p. 61.), illetve 65 év (Saks 2000, p. 40.). Ebben a már korántsem egységes demográfiai fogalomkörben a közelmúltban egy új meghatározás is feltűnt. Az Eurostat által közölt Európai Bizottság Közleménye, a Zöldkönyv a különféle értelmezések bőséges, nem konzekvens tárházaként jelenik meg. Egyszerre látjuk benne a hagyományos 60 éves, illetve az újabb 65 éves kori időseértelmezést. „A demográfiai változások kihívása, a nemzedékek közötti szolidaritás új formái” cím alatt a szöveg az előrejelzéseket a 60 év felettiekre vonatkoztatta, és a demográfiai változások három alapvető tendenciájának következményeit vette figyelembe: a) a várható *átlagéletkor* folyamatos növekedése; b) a *60 évnél idősebb* nemzedék létszámának növekedése (2030-ig); c) a *születések tartósan alacsony száma*. A Bizottság az „Idősek helyzetének változása” részben az előrejelzéseket a 65–79 éves korosztályra vonatkoztatta. A Zöldkönyvben található, harmadik meghatározás a következő életkori kategóriákkal élt: gyermekek 0–14 évesek; fiatalok 15–24 évesek; fiatal felnőttek 25–39 évesek; felnőttek 40–54 évesek; *idősödő munkavállalók* 55–64 évesek; *idősek* 65–79 évesek; *agykorúak* 80 év felettiek (Eurostat).<sup>5</sup> A dokumentumban világosan követhető, mennyire nem konzekvens a különböző értelmezések alkalmazása.<sup>6</sup> A 65 év használata logikusan magyarázható az uniós országokban (és a világon általában) tapasztalható pozitív demográfiai trenddel, a születéskor várható átlagos élettartam folyamatos növekedésével.<sup>7</sup> Ugyanakkor a hagyományos demográfiai korcsoportok mellett – (a szintén nem konzekvensen használt) gyermek, fiatal – az „idős” értelmezésnek egy *munkaerő-piaci dimenziója* is felbukkant: *idősödő munkavállalók: 55–64 évesek*. A munkaerő-piaci elem megjelenése azt a politikai szándékot jelzi, amely az évtizedek óta tartó végleges korai kivonulási tendenciáját a visszájára kívánja fordítani, és ezt nyelvileg, szavakkal is kifejezi. Miről is van szó?

4 Az Európai Statisztikai Hivatal (Eurostat) leggyakrabban a 0–19 éveseket tekinti fiatalnak és a 60 éven felülieket idősnek. Az ENSZ inkább a 0–14, illetve a 65+ korhatárokat használta. (Hablicsek–Pákozdi 2004)

5 Az Európai Közösségek Bizottsága, A Bizottság Közleménye, pdf. 3. o. 5. o. 9. o. <http://www.google.hu/search?hl=hu&q=eurostat+demogr%C3%A1fi+adatai&meta=>; hozzáférés 2007. nov. 13.

6 Ezen túl az ez egyes korosztályok kategorizálása lényegesen eltér a WHO által használt fogalomrendszertől.

7 De Oroszországban a férfiak esetében a trend negatív irányba fordult, 2007-ben a férfiak születéskor várható átlagos élettartama 55 év volt.

### Időskorú a munkaerőpiacon az Európai Unióban: a kort meghatározó tendenciák

A fejlett nyugati társadalmakban a nyolcvanas évek végére világosan kirajzolódott a korai kivonulással leírható trend. A Nyugat-Európára jellemző magas nyugdíjkorhatárhoz képest – amely több országban a nőknél is 65 év volt<sup>8</sup> – az 55–59 évesek, illetve a 60–64 évesek munkaerő-piaci jelenléte 1965 és 1988 közt jelentősen csökkent. Egyes országok „ráálltak” a korai kivonulásra: Németország, Franciaország és Hollandia<sup>9</sup> 23 év alatt vezető korai kivonuló országgá vált. Franciaországban és Németországban egyhateddel, illetve egyhatoddal, Hollandiában 1971–1988 közt (az adatok ekkortól állnak rendelkezésre) több mint egynegyeddel csökkent az 55–59 éves férfiak munkaerő-piaci részvétele. A 60–64 éves férfiak korai kivonulása még erőteljesebb ütemű volt. Arányuk Németországban és Franciaországban mintegy 40 százalékkal esett vissza. Hollandiát egyenesen a drámai korai kivonulás jellemezte, a férfi munkaerő 59,1 százaléka „tűnt el” a korai kivonulás miatt (Jacobs–Kohli–Rein, 1991, pp. 44–46.).<sup>10</sup> Sok európai országban a hetvenes években a gazdasági problémák következményeként fellépő munkanélküliség kezelése a korai kiléptetéssel megoldhatónak tűnt. Az 1980-as években például Hollandiában különböző egymást átfedő, egymáshoz kapcsolódó korai kivonulást elősegítő eszköztár élt egymás mellett. A Betegsegélyezési Törvény (Sickness Benefit Act), a Rokkant Biztosítási Törvény (Disablement Insurance Act) és az Általános Rokkantsítási Törvény (General Disablement Act) látszólag nem függött össze a korai kivonulással, különösen nem a Betegsegélyezési Törvény, amely szerint az egy évig tartó betegsegélyezés után vissza kellett térni a munkaerőpiacra, de a törvény értelmében az egy évnél tovább tartó betegség esetén más jövedelemforrásért is lehetett folyamodni. Így a gyakorlatban a betegsegélyezett személy a két rokkant csatorna egyikén véglegesen kivonult a munkaerőpiacról. A holland gazdasági recesszió következtében a nyolcvanas évek elején a különböző, munkanélküliség kezelését szabályozó rendelkezések és a rokkantsítás feltételeinek meghatározása az idősebb munkavállalókat a rokkant csatornán történő korai kivonulásra ösztönözte. 1984-ben és 1985-ben az 55–59 évesek 32,7 százaléka, a 60–64 évesek 42 százaléka a fenti három csatorna valamelyikén lépett ki a munkaerőpiacról. A munkanélküliséget orvosló segély négy fajtája is létezett, amelyek közül az

<sup>8</sup> Ebben az időszakban nőknél és férfiaknál egységesen 65 év: Hollandia, Finnország, Luxembourg, Írország, Portugália, Spanyolország, Svédország, Dánia 67 év (2002-re 65 évre csökkentették), Norvégia 67 év. A nők nyugdíjkorhatára alacsonyabb volt: 60 év (Belgiumban 61 év). Németországban (de 2002-ben már egységes). A nők és férfiak nyugdíjkorhatára azonosan alacsony Franciaországban: 60 év. (Commission of the European Communities. The Contribution of Public Finances to Growth and Employment: Improving and Sustainability Brussels, 21. 12. 2000: p. 50.)

<sup>9</sup> Az Egyesült Királyságra, Franciaországra, Hollandiára, Németországra, Svédországra (továbbá az Amerikai Egyesült Államokra) vonatkozó idősoros adatok összehasonlítása. A korai kivonulás a nők alacsonyabb foglalkoztatási rátája miatt elsősorban a férfiakat érintette.

<sup>10</sup> A vizsgált országok közül Angliában, az USA-ban kisebb mértékű volt a trend és Svédországban e korosztály közel kétharmada a munkaerőpiacon maradt.

egyiket, az ún. Új Munkanélküliségi Törvényt (New Unemployment Act 1987) a 60,5 évet betöltöttek vehették igénybe. Ezzel egy időben szigorodtak a rokkantosítás feltételei, ami nyilvánvalóan utal arra a politikai szándékra, amely a negatív tendencia visszafordítására törekedett. Két további munkanélküliségre vonatkozó szabályozás a 62,5 felettiek számára biztosított kivonulást (Egas 1986, de Vroom-Blomsma 1991, p. 119.). A makro szinttől függetlenül a szakszervezetek ösztönzésére a vállalatok is kidolgoztak egy korai nyugdíjazást lehetővé tevő eszközt, amely az idősebb munkavállaló számára a rokkant vagy a munkanélküli csatornán való kivonulással összevetve kedvezőbb anyagi helyzetet biztosított, és amely először a fizikai, majd a magasan képzett szellemi foglalkoztatottak körében is elterjedt (de Vroom-Blomsma 1991). A törvényben a nyugdíjkorhatár továbbra is 65 év maradt, így a tényleges kivonulás és a még mindig magas nyugdíjkorhatár között éles ellentét alakult ki, amely az „idős” értelmezés változását indította el. Az 1950-es és 1960-as években a kormányzat, a munkaadók, a munkavállaló és az egyén számára is 65 évvel, az öregségi nyugdíjkorhatár elérésevel kezdődött az időskor. A kormányjelentések az 1970-es évek második felében mégis már az 55 év felettieket is idősnek tekintették (de Vroom-Blomsma 1991, p. 119; CBS 1976, 1984). Az idős fogalom változása az egyesületek szintjén is megjelent. Az 1970-es évekig idős egyesületek tagja *csak a 65 évet* betöltött személy lehetett, de a nyolcvanas évek második felében már számos egyesület 55, sőt 50 éves tagokat is felvett (Egas 1986, pp. 435–440.). Ez a civil társadalom szintjén megjelenő viselkedés „jóváhagyta” a munkaerő-piaci folyamatokból fakadó értelmezést. A kormányzat, a munkaadók és szociális partnerek (egyesületek, szakszervezetek, idős szervezetek) által használt fogalom 10, majd 15 éves lefelé való módosulást indított el: a 65 éves helyett az 50–55 évesek számítottak idősnek. A nyugati világ számos országában a hetvenes évektől tartó minta intézményesült, a vállalatok és a dolgozók is a munkaerő-piaci kilépés végleges és normális időszakának tartották az 50–55 éves kort (Miles 2007, p. 26.).

A volt szocialista országokban a rendszerváltás előtti megszokott kivonulás a „normális” nyugdíjkorhatár elérésekor zajlott, de ez a korhatár nőknél 55, férfiaknál 60 év volt. Az 55–60 év a volt szocialista országokban az időskor kezdetét jelentette. A nyugati országokban a korai kivonulás erre az életszakaszra, illetve az 50 éves korra „csúsztatta” vissza az időskort. A piacgazdaságra való átállásakor megjelenő tömeges és addig teljesen ismeretlen munkanélküliség sok volt szocialista országban egyszerre jelentett gazdasági és társadalmi kihívást. Ezek megoldásában a foglalkoztatáspolitikai nélkülözhetetlennek tartotta a „humánus” kezelést. Ilyen utat járt be Magyarország és Szlovénia is. Mindkét országban lehetségessé vált az ún. előnyugdíj azok számára, akik a nyugdíjkorhatár előtt munkanélkülivé váltak és nem volt esélyük munkavégzésre.<sup>11</sup> Magyarországon nagy jelentőséget kapott a korengedményes nyugdíj, amellyel a vállalatok 5 évvel korábban nyugdíjba küldhették dolgozóikat,

<sup>11</sup> Szlovéniában a rendszerváltásig is létezett kis arányú korai kivonulás, de az nem a negatív makrogazdasági folyamatok, hanem egyéni igények következménye volt (családi feladatok ellátása, az élet „élvezete), a nyugdíjasok gazdasági helyzete ugyanis jó volt.

## TANULMÁNYOK

ha a nyugdíjaskor eléréséig magukra vállalták a nyugdíj fizetését. Mindkét országban rövidült az aktív életszakasz, és nemcsak az új, korai kivonulási lehetőségek, de a hagyományos rokkant nyugdíjazási csatorna felduzzadása miatt is. A munkanélküliségtől való félelem miatt – Hollandiához hasonlóan, ahol a gazdasági recesszió idején enyhék voltak a rokkant nyugdíjazás szabályai – a munkanélküliség elkerülésére a munkaerő a rokkant nyugdíjazásba menekült. A különféle korai nyugdíjazási csatornák együttes jelenléte következtében mind Szlovéniában, mind Magyarországon tovább „rövidült” a kivonulási kor: a nők 50–52, a férfiak 55–56 év között mentek nyugdíjba. A szlovéniai 1999-es nyugdíjreform ugyan elindított egy késői kivonulási tendenciát, de az aktuális nyugdíjazás továbbra is alacsony maradt. Magyarországon a szigorodó koren-gedményes, illetve a megszüntetett előnyugdíj (1997) ellenére továbbra is erős maradt a korai kivonulás trendje. Ezen a mindkét országban bevezetett nyugdíjreform (Magyarország 1998, Szlovénia 1999) sem változtatott lényegesen, noha a nyugdíjkorhatár lépcsőzetes emelése miatt nőtt a kilépési kor (Szeman–Verša 2003). A rendszerváltás után a gazdaságilag stabil Csehországban a korai nyugdíjazási minta később és ugyancsak a negatív gazdasági folyamatok következtében alakult ki.<sup>12</sup> A nyugati országokra több évtizede jellemző, lefelé toló spirál (Guillemard 2001, Myles 2007) a gazdasági nehézségekkel küzdő új tagországokban is megjelent, és a gazdasági stabilizáció idején sem tűnt el. Európa számos régi és új tagországában állandósult a korai kivonulás kultúrája, ami az 55–64 éves korosztály alacsony arányú munkaerő-piaci részvételét jelentette. 30 európai ország közül 2006-ban tizenkettőben az 55–64 évesek foglalkoztatottságának aránya még mindig 40 százalék alatt maradt. Hét országban a mutató 40–50 százalék, ismét hét országban 50–60 százalék között mozgott, és csak négyben emelkedett 60 százalék fölé. A korai kivonulással jellemezhető országok közé öt új (Magyarország, Málta, Lengyelország, Szlovénia, Szlovákia), négy régi uniós tagország (Belgium, Olaszország, Franciaország, Ausztria) és három Európai Unió kívüli ország (Bulgária, Horvátország, Luxembourg) tartozott. Az évtizedeken keresztül korai kivonulási kultúrájú országok közül Franciaországot továbbra is az alacsony foglalkoztatottsági ráta jellemezte, míg Németországban és Hollandiában a trend lassan pozitív irányba változott (lásd táblázat).

<sup>12</sup> 1996 és 2000 közt a korai nyugdíjazottak aránya 40 százalékkal nőtt, a nyugdíjasok 59 százaléka korai nyugdíjazott volt (Mandl–Dorr–Oberholzner 2006).

**Az 55–64 éves foglalkoztatottak aránya az EU 27-ben, Horvátországban, Norvégiában és Svájcban ( 2006) %**

EU 27	43,5
<i>Foglalkoztatottak aránya 30–40%</i>	%
Bulgária	39,6
Franciaország	37,6
Ausztria	35,5
Horvátország	34,3
Magyarország	33,6
Luxembourg	33,2
Szlovákia	33,1
Szlovénia	32,6
Olaszország	32,5
Belgium	32,0
Málta	30,0
Lengyelország	28,1
<i>Foglalkoztatottak aránya 40% fölött</i>	%
Litvánia	49,6
Németország	48,4
Hollandia	47,1
Románia	47,1
Csehország	45,2
Spanyolország	44,1
Görögország	42,3
<i>Foglalkoztatottak aránya 50% fölött</i>	%
Észtország	58,5
Egyesült Királyság	57,4
Finnország	54,5
Ciprus	53,6
Lettország	53,3
Írország	53,1
Portugália	50,1
<i>Foglalkoztatottak aránya 60% fölött</i>	%
Svédország	69,6
Norvégia	67,4
Svájc	65,7
Dánia	60,7

Forrás: Eurostat 2006

A munkaerőpiacot érintő negatív folyamatok időben eltértek, de kezelési módjuk hasonló volt. A korai kivonulás továbbélésében a makroszintű szabályozók mellett (korai kivonulási csatornák megengedése) jelentős szerepük volt a munkaadóknak. 2004-ben egy 21 új és régi tagországra kiterjedő felmérés a munkaadók szerepét vizsgálta a korai, illetve késői nyugdíjazás szempontjából. A kutatás az 50 év feletti fogalmat alkalmazta, mivel az a korai nyugdíjazásra irányult. A felmérés egy ma is létező, korai kivonulási kultúrát jelzett. Az 50 év feletti munkaerővel ren-

delkező munkaadók 51 százaléka kínálta fel a korai nyugdíjazás lehetőségét és csak 37 százalékuk a késői kivonulást (munkavégzés a nyugdíjkorhatáron túl). A munkavállalók is a korai kivonulást részesítették előnyben.<sup>13</sup> (European Foundation 2007) Az European Foundation 2006–2007-es projektje viszont olyan vállalatokra terjedt ki, amelyek az idősödő munkaerőt tudatosan foglalkoztatták. A projekt az idősebb munkaerő alkalmazása mellett érvelő, átadható pozitív kezdeményezéseket, jó példákat keresett (Ageing workforce initiatives). Az eredeti szándékkal ellentétben, amely az 55 év felettieket foglalkoztató vállalatokat célozta meg, a korhatárt a nemzeti jelentések elemzése után a kutatás következő fázisában lejjebb kellett szállítani, így végül az 50 év feletti munkaerő alkalmazását is jó példaként fogadták el. Egy harmadik projekt, amely az új tagországokban vizsgálta az idősödő munkavállalók foglalkoztatásának kérdéskörét (Age and Employment in the New Memberstates, Mandl–Dorr–Oberholzner 2006), ismét más korcsoportokat vett alapul: az 55–64 éves besorolást alkalmazták, de megtalálható volt az 50–64 éves tagolás is. A következetlenség oka a kitűzött cél és a gyakorlat közti ellentét. Egyrészt adott az Európai Unió lisszaboni célkitűzése – az 55–64 évesek munkaerő-piaci arányának 50 százalékra növelése 2010-ig –, másrészt a korai kivonulás kultúrájának továbbélése. Bonyolítja a helyzetet, hogy a régi tagországok közül sokan és az új tagországok közül néhányan túlteljesítették, elérték vagy megközelítették a kívánt célt, míg mások jelentősen elmaradtak ettől.

### **Időskorú a munkaerőpiacon Magyarországon: különböző értelmezések**

A makroszinten megfogalmazott célkitűzéssel szemben van egy faktor, amely a kívánt cél elérése ellen hat: a munkaadó magatartása. Az elmúlt években Magyarországon a különböző módszerekkel végzett vizsgálatok a fiatalabb munkaerő előnyben részesítését mutatták. Egy reprezentatív vizsgálat szerint 2003-ban a vállalatok többségének munkaerő állománya 45 év alatti volt, és a cégek egyötöde csak akkor vett fel 45 éven feletti munkavállalót, ha nem talált fiatalabbat<sup>14</sup> (Adler 2004). Egy 2004-es másik felmérésben a vállalatok munkaerő állományának kétharmada 45 év alatti volt, és csak nagyon kevesen foglalkoztattak 55 év felettieket<sup>15</sup> (Széman 2005). 2005-ben nyíltan tetten érhető volt a diszkrimináció. 3000 álláshirdetés 8 százalékában – a törvénnyel ellentétben – a munkaadók csak 40 éves korig kerestek munkaerőt (Széman–Kucsera 2006). 2003–

13 Mindkét kivonulási formát gyakrabban ajánlották a nagyobb vállalatok, és a munkaadók gyakrabban kínálták fel az egészségügyi, szociális, oktatási, képzési és pénzügyi szektorban dolgozóknak is. Erőteljesebb volt a korai nyugdíjazás lehetőségének felajánlása a munkaerőt leépíteni akaró vállalatoknál, illetve ott, ahol nem tették lehetővé a részmunkaidős foglalkoztatást.

14 A GKI reprezentatív felmérése: a nemzetgazdaság valamennyi szektorában (kivéve a kötelező társadalombiztosítást, az egészségügyi és szociális és a pénzügyi szolgáltatást), 10 fő feletti alkalmazottat foglalkoztató vállalatok körében.

15 342 piaci vállalat menedzsereivel készített telefonos felmérés a 10 fő feletti cégeknél.



2007 között több mélyinterjú vizsgálat irányult arra, hogy feltárja, hogy a vállalatok humánpolitikai vezetői, menedzserei milyen magatartást tanúsítanak az idősebb munkaerővel szemben. Többségük a 45 év, illetve az 50–55 év felettiakat öregnek, rossz egészségi állapotúnak, fizikailag, szellemileg elhasználódottnak, elavult tudással rendelkezőnek tartotta (ugyanakkor a természetes öregedés során nem küldték el az idősebbeket.) (Széman 2003–2007) Az idősebb munkaerő alkalmazása mellett szóló érvek kis arányban, általában a munkaerő megbízhatóságát említve jelentek meg. A „tudás” a vállalatok számára nem egyszerűen iskolai végzettséget, hanem a *piaci igényeknek megfelelni képes* tudást jelent és ennek hiánya nem kizárólag az egyén „hibája”. A vállalatok által említett „tudáshiány” a munkaerő számára rendelkezésre álló *képzéssel* is összefügg. Alapvetően nincsenek a piaci igényeknek megfelelő, azokra gyorsan reagáló (a 45, 50 éven felüli munkanélküliekre koncentráló) képzési lehetőségek. Nincs meg az az oktatási struktúra, jogi, finanszírozási háttér, amely lehetővé tenné az idősebb munkaerő tudásának modernizálását. Az iskolajellegű képzés dominál, mely iránt e korosztály érdeklődése csekély.<sup>16</sup> Ugyanakkor az idősebb munkaerőnél (bár csökkenő súllyal) minden korosztályban jelentősek a gazdasági, munkaerő-piaci aspirációk. Még a nyugdíjas munkavállalóknál is. Az ilyen jellegű igényeket a munkaadók és a különféle képzőintézmények programjai igyekeznek kielégíteni. Magyarországgal ellentétben vannak olyan országok, amelyek deklarált idős politikájában (senior policy) már hangsúlyos az idősek piaci viszonyokhoz igazodó képzése. Dániában pl. a nyugdíjkorhatár (65 év) elérése előtti munkaerő-piaci kivonulás elkerülésére programot dolgoztak ki arra az esetre, ha a munkaadó csak azért venne fel fiatalabbat, mert az idősebb munkaerő tudása elavult. Németországban 1994-ben az Ulmi Egyetem (Általános Tudományos Továbbképzési Központ, Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung ZAWiW) az idősebbek számára készített oktatási programot, amelynek része volt az új információk technikák felhasználásának megtanítása. Az Egyesült Királyságban a kormány 2000-es felmérése alapján az 50 év és a nyugdíjkorhatár között lévők (2000-ben férfiak 65, nők 60) egyharmada vonult ki a munkaerőpiacról jelentős GDP-veszteséget termelve. Ezért ún. életkori szabályok (age legislation) kidolgozására létrehozta az Életkori Tanácsadó Testületet (Age Advisory Group)<sup>17</sup> (Striker 2005). A képzési programok csaknem a harmadik életkor végéig (elesettség) nyújtanak *gazdasági haszonnal* járó képzést. Magyarország az élethosszig való tanulást illetően a 12 új tagország közül az utolsó helyek egyikén áll, és csak Romániát és Bulgáriát előzi meg (Mandl–Dorr–Oberholzner 2006). A hazai körülményeket figyelembe véve a munkaadók a tudás elavultságára hivatkozó érvelése így nem furcsa. Ha ehhez társítjuk a munkaerő egészségi állapotát, a másik érvelés is objektívnek tűnik. A 45 éven felüliek egytizede

16 Magyarországon 2004-ben a 45 évesnél idősebb népesség töredéke vett részt tanulási programban. A 45–54 évesek 8,4 százaléka, az 55–64 évesek 4,5 százaléka, a 65–74 évesek (a még munkaképes korúnak számító) 2,2 százaléka. A képzésben részt vevők közül a 45–54 évesek közt némileg több a nő, az 55–64 éveseknél a férfi (Csoma 2005).

17 A nagyipari és kereskedelmi kamarák, a szakszervezetek és egyéb munkavállalók részvételével.

jelezte, hogy van munkáját akadályozó egészségügyi panasz<sup>18</sup> (Adler 2004). A lakosság mintegy 10 százaléka volt rokkant vagy csökkent munkaképességű,<sup>19</sup> és ez elsősorban 55–64 éves férfiak körében jelentkezett.<sup>20</sup>

Így a piaci munkaadók diszkriminatív viselkedése nem meglepő, mint ahogy az sem, hogy ez a magatartás tartósnak bizonyul. Azokban a 2006-ban és 2007-ben végzett nemzetközi projektekben, amelyekben Magyarország is részt vett, rendkívül nehéz volt az EU-projekt kívánalmainak megfelelni. Ezek ugyanis olyan jó példák bemutatását írták elő, ahol a profitorientált vállalatok 55 év feletti aktívan dolgozó munkaerőt foglalkoztattak. Magyar viszonylatban jó példának kellett tekinteni az 50 év feletti foglalkoztatását, mivel a munkaerő állomány korstruktúrájában 55 év feletti foglalkoztatott nem (vagy alig) fordult elő. Az EU definíciójában az idős munkaerő alsó korhatára 55 év (Lisszaboni stratégia, Zöldkönyv). Ezzel ellentétben a magyar piacorientált vállalatok a munkaerő-piaci öregedés korhatárát – a számukra nem vagy kevésbé hasznos életciklust – 45 vagy 50 évtől számították. Nem véletlen, hogy a jó példák bemutatását szorgalmazó projektekben (European Foundation projektjei) a korai kivonulás mintájával rendelkező új országokban nehéz volt<sup>21</sup> három olyan „jó példa” felmutatása, ahol a munkaadó *tudatosan* – s nem a munkaerő természetes öregedése miatt – alkalmazott 55 év felettiakat.

A munkaadók diszkriminatív viselkedése nyomást gyakorol a társadalmi vélekedésre is. Az Eurobarometer felmérésében a magyar válaszadók többsége az 50 év fölöttiek elhelyezkedését esélytelennek érezte (Eurobarometer 2003). Egy 2004-es reprezentatív lakossági felmérésben a megkérdezettek egyharmada a *40 éves kort*, közel egynegyede-egyötöde a *45 éves*, illetve ugyancsak közel egynegyede az *50 éves* kort jelölte meg annak az életszakasznak, amely fölött a vállalatok a munkaerőt idősnek tekintik. 2006-ban még elszomorítóbb kép jelent meg. Ugyancsak egy reprezentatív felmérésben a lakosság 8 százaléka szerint a vállalatok a 35 évest is az idősebb, kevésbé alkalmas munkaerő közé sorolták. A *41–50 évesek*, tehát az *érintett korosztály* körében *sokkal magasabbá* vált a *munkaadói oldalról érzékelt diszkrimináció*, *40–45 év fölötti veszélyeztetettség*. A munkaerő-piaci öregség így már korai életszakaszban *40, 45, 50 éves* korban következik be.

Ezzel szemben a *társadalom* az idős fogalmát általában véve sokkal későbbi életciklusban jelölte meg. A kérdezettek közel egyharmada *70 év fölött húzta* meg a határvonalat, egy hetedik nem kötötte azt korhoz, valamivel többen mint egyharmaduk továbbra is a 60 évet jelölte meg, és csak elenyészően kevesen említették a 45 vagy 50 évet. A társadalom

18 A Gazdasági Kutató Rt. 2003-ban végzett lakossági felmérése a 45 éven felüli lakosság körében.

19 Litvániában, Szlovákiába és Romániában csak 6–8% között volt (Mandl–Dorr–Oberholzner 2006).

20 Ellentétben Észtországgal, Csehországgal és Romániával, ahol a nők rokkantsági aránya kicsivel meghaladta a férfiakét (Mandl–Dorr–Oberholzner 2006).

21 Lengyelország, Málta, Magyarország, Szlovénia, Szlovákia, de a korai kivonulás hagyománya miatt az 55–64 évesek magasabb munkaerő-piaci aránnyal rendelkező Csehország is idetartozott.

meghatározása az időskorral azonosítható életszakasz alsó határát 70 év felé tolta.

Mára alapjaiban megváltozott a korábbi társadalmi percepció. 1989-ben a lakosság nagy része egyöntetűen a nyugdíjazást, illetve az ezzel csaknem megegyező kort, az 50–60 évet jelölte meg az időskor kezdeteként. Az elképzelés egységes volt, egyszerre jelentette a társadalmi és a munkaerő-piaci öregség eljövételét (S. Molnár–Virág 1999). Az 55–60 éves kor – bár a nyugdíjazás az életkor korai szakaszában történt – nem számított korai kivonulásnak, az a munkaerő-piaci életút „normális” befejezése volt.<sup>22</sup> Ez az egységes társadalmi definiálás 2000 közepére kettévált, megjelent egy „munkaerő-piaci idős” és egy „általános idős értelmezés” és a két értelmezés közt nagy életkorbeli olló van. A munkaerő-piaci öregség lakosság által jelzett értéke nagyon alacsony és lefelé mozog, ugyanakkor az általános értelemben vett öregség ennél sokkal későbbi életciklusra tolódik.

## Összefoglalás

Az öregedés és az időskor definíciói nemcsak tudományterületenként, szervezetenként térnek el jelentősen egymástól, de adott területen belül is változik a fogalom. Ezt az ambivalens képet bonyolítja a hivatalos dokumentumokban található sokszínű megközelítés, amelyek eltérően határozzák meg az idősebb, az idős, az agg fogalmát. Kialakult egy munkaerő-piaci öregség értelmezés is, amely az időskor határát az életciklus korai időszakára teszi. Ez a lefelé tolódó „öregkor” összefügg a korai kivonulás kultúrájával, továbbá az idősebb munkaerő kevésbé piacképes tudásával és rossz egészségi állapotával. Magyarországon e két faktor alapvető szerepet játszik a piaci munkaadók diszkriminatív viselkedésében és ezek hatására a társadalom értelmezésében is megjelent a munkaerő-piaci öreg fogalma, amely szerint a munkavállaló már 45 évesen is öreg lehet, de 50 éves kora után mindenképpen idősnek számít. Külföldi példák alapján bizonyított, hogy ez a lefelé tolódás a korai kilépés tartóssága esetén következik be és befolyásolja a szociális szereplők magatartását. Ugyanakkor magyar kutatások azt is bizonyították, hogy a munkaerő-piaci öregedéssel szemben egy ettől elvonatkoztatott általános idős kép is él a társadalomban, amely az élettartam növekedésével együtt egyre inkább 70 év utánra tolja ki az időskor kezdetét. Ez az „általános idős” kép közelít a WHO definíciójához, amely a 60–74 évest öregedőnek, a 75 év fölöttit öregnek tekinti. A probléma, hogy a munkaerő-piaci és a társadalomban ennél általánosabban értelmezett idős fogalom között széles, akár 30 évet is átfogó életkori olló keletkezik, amely súlyos társadalmi problémákat indukál. A kutatások egyértelműen igazolták, hogy a hazai és a nemzetközi makroszintű (döntéshozók, EU) és a közép szintű (vállalatok) szereplők között évek óta érdekellentét áll fenn, és kérdéses, hogy ez a trend mennyire marad tartós.

<sup>22</sup> Kivéve a veszélyes/nehéz fizikai munkát igénylő szakmákban dolgozókat, a korhatár előtti rokkant nyugdíjasokat.

## Irodalom

- Adler, Judit (2004): <http://www.ofakht.hu/muh/muhelyvitak/adler/05.htm>.
- CBS.(1973–78): Arbeidskrachtentelligen. The Hague: CBS.
- CBS. 1(984): De leefsituatie van de Nederlandse bevolking van 55 jaar en ouder 1982.deel.1b. The Hague: Staatsuitgevery.
- Commission of the European Communities. The Contribution of Public Finances to Growth and Employment: Improving and Sustainability Brussels, 21. 12.
- Csoma Gyula (2005): Az alkalmazható andragógia ismeretek a KSH adatok tükrében, 69–94. o. In: (szerk.) Sz. Molnár Anna, Felnőttképzési Kutatási Füzetek 15. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet.
- Daróczi Etelka (2000): Az időszerű népesség főbb jellemzői. In: Daróczi Etelka–Spéder Zsolt (szerk.) A korfa tetején. Az idősök helyzete Magyarországon. 2000/3 Budapest, KSH NKI Kutatási jelentések 64; [http://www.szeniorfoglalkoztatás.hu/Az\\_idoskoru\\_nepesség\\_fobb\\_jellemzoi\\_es\\_eletkorulmenyei.pdf](http://www.szeniorfoglalkoztatás.hu/Az_idoskoru_nepesség_fobb_jellemzoi_es_eletkorulmenyei.pdf) (hozzáférés 2008. 04. 08.)
- Egas, C. (1986): „Ouderen als uitgeschadel volksdeel. Namens 1 (December): pp. 435–440.
- Az Európai Közösségek Bizottsága, A Bizottság Közleménye, pdf. <http://www.google.hu/search?hl=hu&q=eurostat+demogr%C3%A1fiai+adatai&meta=>; (hozzáférés 2007. nov. 13.)
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Early and phased retirement in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004–2005. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. <http://eurex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:157:0120:01:HU:HTML>
- Eurostat 2005
- Eurostat 2006
- Hablicsek László (2008): Current and Future Demographic Developments. p. 25–43. In: Gál, Róbert, Iván-Iwasaki, Ichiro, Széman, Zsuzsa (eds.), Assessing Intergenerational Equity. Budapest, Akadémiai Kiadó.
- Hablicsek László–Pákozdi Ildikó (2004): Az elöregedő társadalom szociális kihívásai, Esély, No. 3. (esely\_200403\_www.szochalo.hu/szochalo/upload/esely\_200403\_hablicsek.rtf hozzáférés 2008 01. 16.)
- Jacobs, Klaus – Kohli, Martin – Rein, Martin (1991): The evolution of early exit: A comparative analysis of labour force participation patterns. p. 36–67. In: Kohli, Martin. – Guillemard, – Anne-Marie-Gundsheren – Herman (eds.), Time for Retirement. Comparative studies of early exit from the labour force. New York–Melbourne, Cambridge University Press.
- Klinger András (2002): A munkapiac válaszai a népesség öregedésére és más társadalmi-gazdasági változásokra. [http://www.demografia.hu/Demografia/2002\\_2-3/Klinger%20Andras\\_tan.pdf](http://www.demografia.hu/Demografia/2002_2-3/Klinger%20Andras_tan.pdf) (hozzáférés 2008. 04.08.)
- Laslett, Peter (1991): A fresh map of life: the emergence of the Third Age., Mass. Cambridge, Harvard University Press.
- Macijauskienė, Juratė (2000): The Models of Care for the Elderly in Kaunas. p. 61–68. In: Lévai, Katalin (ed), Future Models of Elderly Care. Budapest, Social Innovation Foundation.
- Mandl, Irene – Dorr, Andrea – Oberholzner, Thomas (2006): Age and Employment in the New Memberstates, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/26/en/1/ef0626en.pdf> (2006)

- Maróti Andor (2003): Kerekasztal-beszélgetés az időskori tanulásról. Új Pedagógiai Szemle, 2003/9. <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=kiadvany&kod=2003-09> (hozzáférés 2008. 02. 20.)
- S. Molnár Edit – Virágh Edit (1999): Közvélemény-kutatás népesedési kérdésekről – 1989. Népeségtudományi Kutató Intézet Kutatási Jelentései 38. Budapest, Központi Statisztikai Hivatal.
- Sadler, William (2001): Third Age: Six Principles for Personal Growth and Renewal After Forty. Perseus Publisher. [http://www.dealtime.com/xPC-Book\\_The\\_Third\\_Age\\_Six\\_Principles\\_for\\_Personal\\_Growth\\_and\\_Renewal\\_After\\_Forty](http://www.dealtime.com/xPC-Book_The_Third_Age_Six_Principles_for_Personal_Growth_and_Renewal_After_Forty) (hozzáférés 2008. 02. 17.)
- Saks, Kai (2000): Situation of Elderly care in Estonia. p. 39–51. In: (szerk.) Lévai, Katalin, Future Models of Elderly Care. Budapest, Social Innovation Foundation. Statistics Sweden. Official Statistics of Sweden. <http://www.sweden.se>
- Striker Sándor (2005): Időskorúak felnőttképzési igényei Európában. 95–121. o. In: (szerk.) Sz. Molnár Anna, Felnőttképzési Kutatási Füzetek 15. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet.
- Széman, Zsuzsa (1999/2000): „National Profile Hungary”, Country Profile Working Group „Aging and Work”, COST A13. <http://www.socsci.auc.dk/cost/Ageingandwork/outputandspinoff.pdf>
- Széman, Zsuzsa (2005): Social Ageing, Labour Market and Pensions, PIE Discussion Paper, NO. 269, <http://www.ier.hit-u.ac.jp> (hozzáférés, 2008. február 20.)
- Széman, Zsuzsa – Vroom, Bert (2000): Hungary – The Netherlands. A comparison of labour market and welfare policies in ageing societies. Budapest/Enschede <http://www.socsci.auc.dk/cost/Ageingandwork/outputandspinoff.pdf>
- Széman, Zsuzsa – Verša, Dorotea (2003): Central/East European reforms: transition from state-regulated to market regulated patterns, Hungary, Slovenia, manuscript.
- Széman Zsuzsa – Kucsera Csaba (2006): Generációk közti kapcsolatok a munkaerőpiacon és a társadalomban, 357–372, In: Bulla Miklós – Tamás Pál (szerk.), Stratégiai kutatások Magyarország 2015, Fenntartható fejlődés Magyarországon. Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó.
- Széman, Zsuzsa – Kucsera, Csaba (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace – National overview report: Hungary. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/bydate/list2007.htm>
- Széman, Zsuzsa – Kucsera, Csaba (2008): Changing Perceptions of Aging. pp. 44–56. In: Gál, Ivan Róbert–Iwasaki, Ichiro–Széman, Zsuzsa (eds.), Assessing Intergenerational Equity. An Interdisciplinary Study of Aging and Pension Reform in Hungary Assessing Intergenerational Equity. Budapest, Akadémiai Kiadó.
- Vroom (de), Bert-Blomsma, Martin (1991): The Netherlands. pp. 97–127. In: Kohli, Martin – Guillemard, Anne-Marie – Gundsherren, Herman (eds.), Time for Retirement. Comparative studies of early exit from the labour force. New York–Melbourne, Cambridge University Press.
- Weber, Ute – Wagner, Alexandra (2007): Early and phased retirement in European companies. Establishment Survey on Working Condition Time 2004–2005. Dublin, European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.