



37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia
Állam- és Jogtudományi Szekció

Budapest, 2025. március 24–26.

Rendező intézmény:
Károli Gáspár Református Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar



Állam- és Jog-
tudományi Szekció

**Az időskori foglalkoztatás mint a munkaerő pótlásának alternatív
módja**

Kézirat lezárásának dátuma:

2023.11.17.

Tartalom

1	Bevezetés.....	2
1.1	A dolgozat célja, felépítése.....	2
1.2	A téma jelentősége, aktualitása.....	3
2	Európai körkép az időskori foglalkoztatáspolitikában.....	4
2.1	Történeti áttekintés az időskori jogalkotásban.....	4
2.2	Stratégiák és világszervezetek megközelítése az időspolitika tükrében.....	6
2.3	Németország időskori politikája.....	8
2.4	Írország időskori foglalkoztatáspolitikája.....	11
3	Hazai helyzetkép.....	15
4	A vizsgált országok összehasonlítása.....	20
5	Az időskorú munkavállalók munkajogi védelme.....	22
6	A nyugdíjasok hatályos munkavállalási szabályai hazánkban.....	26
6.1	Nyugdíjasok a versenyszférában.....	26
6.2	Nyugdíjas dolgozók a közszférában.....	26
7	Idősödő munkavállalókat érintő diszkrimináció.....	28
8	Az idősek munkaaktivitásának fejlesztése.....	31
8.1	Munkahelyi egészség és biztonságvédelem.....	32
8.2	Oktatás és továbbképzés.....	32
8.3	Az idősebb munkavállalók karrierfejlesztése.....	33
8.4	Generációk közti együttműködés.....	33
9	Összegzés.....	35
	Felhasznált irodalom.....	37
	Hivatkozásjegyzék.....	38

1 Bevezetés

1.1 A dolgozat célja, felépítése

Kutatásom célja, az előregedő társadalom jelentette kihívásokra felhívni a figyelmet, amely a munkaerő-piaci viszonyokra is nagy nyomást gyakorol. Szakmai gyakorlatom során, amit a Családtámogatási és Társadalombiztosítási Főosztályon végeztem, betekintést nyerhettem a nyugdíjazási folyamatokba és meglepődve tapasztaltam, hogy az emberek nagyszámban a lehető leghamarabb nyugdíjba akarnak vonulni. Viszont a nyugdíjellátórendszer fenntartása egyre nehezebb. Felmerül az a kérdés, hogy hogyan léphet fel az állam a demográfiai szempontból összeomló jóléti társadalmakban. Erre megoldás lehet a munkavállalói életkor meghosszabbítása. Dolgozatomban kitérek az állami szerepvállalás fontosságára, munkáltatói közreműködésre, lehetséges eszközrendszerekre. Megvizsgálom, hogy jelenik meg az idősügyi foglalkoztatáspolitikai különböző európai országokban, beleértve Magyarországot is.

A dolgozat felépítése tekintetében 9 részre tagolódik. Az első fejezetben a kérdéskör jelentőségével, illetve a várható demográfiai trendek alakulásával foglalkozom. A második fejezet, a közösségi politika történeti áttekintése, különböző stratégiák bemutatása az időskorúak szempontjából. Továbbá bemutatom az idősügyi foglalkoztatáspolitikát Németországban, Írországban, abból a célból, hogy felhívjam a különbségekre a figyelmet Európa legöregebb és legfiatalabb társadalma között.

A harmadik fejezetben kitérek a Magyarországi viszonylatokra. Foglalkozom a magyar idős politikai stratégia bemutatásával, valamint azzal, hogy milyen az idősök helyzete a hazai munkaerő-piacon.

A negyedik fejezetben összevetem a vizsgált országok esetleges hasonlóságait, különbségeit. Kitüntetett figyelmet kap a vizsgált országok stratégiai tervei.

Az ötödik fejezet célja az időskorú munkavállalók munkajogi védelme. Hangsúlyt fektetve, az időskorúak eltérő foglalkoztatási szabályaira, valamint e korcsoport sérülékenységéből eredő rugalmasabb munkavégzési lehetőségekre.

A hatodik fejezet foglalkozik a nyugdíjasok hatályos foglalkoztatásai szabályaival. Kitérve a versenyszférára, illetve a közszférára egyaránt.

A hetedik fejezet vizsgálja az idősödő munkavállalókat érő diszkriminációt. Kifejtem miként jelenik meg, nemre tekintettel, korra, teljesítményre, valamint az oktatásra.

A nyolcadik fejezet az idősödő munkavállalók aktivitásának ösztönzéséről szól, ami kiterjed, az egészség és biztonságvédelemre, oktatás és továbbképzésre és a generációk közti együttműködés lehetőségeire. Végezetül a kilencedik fejezet tartalmazza a dolgozat lehetséges eredményeit, összefoglalását.

1.2 A téma jelentősége, aktualitása

A társadalom elöregedése a 21. század egyik problémája és egyben pozitívuma, mivel minden fejlett országnak gazdaságilag és társadalmi igények szerint is számolni kell. Hiszen nem csak a születéskor várható élettartam növekszik, hanem egyidejűleg az egészségben megélt évek száma is.¹ Talán abban érzékelhető jelentősége, hogy a modern társadalmak egyre nagyobb teret tulajdonítanak az életmódnak, szociális és kulturális környezetnek, valamint az egészségügyi ellátórendszer fejlesztésnek.

Viszont a fejlődő országokban a népesség elöregedése aggodalomra ad okot, vajon a csökkenő munkaerő képes lesz-e eltartani a közösség azon részét, akik másoktól függenek. Mivel a hosszabb várható élettartam nem feltétlenül eredményezi a hosszabb munkában töltött éveket. Habár önmagában az elöregedés nem feltétlenül jelent krízishelyzetet. A modern kor időseit nem magatehetetlen, elavult ismeretekkel rendelkező személyekként kell kezelnünk, hanem olyan emberekként, akik az életszínvonal emelkedésének, egyes szakpolitikáknak, jó fizikai és mentális állapotuknak köszönhetően hasznos közreműködői a társadalomnak.²

Az öregedés pozitív hatása, hogy az idősödő társadalmi réteg adta lehetőségeket is ki kell használni. Ez viszont nem jelenti azt, hogy ez a kiemelt korcsoport nem részesül majd a társadalmi szolidaritásban és időskori gondozásban. Hiszen az idősek aktív munkavállalóként való foglalkoztatása, a munkaerőpiacra nem csak a nyugdíj terhek csökkentését jelenti, hanem ezzel kompenzálható a születés számok csökkenésével kieső munkaerő, továbbá forrásként is szolgálhat az időskori ellátásra. Mivel a bennük rejlő potenciál kiaknázása még nem történt meg teljes mértékben, dolgozatomban megoldásokat keresek, arra miként lehetne a munkaerőhiányt pótolni az idős, de még dolgozni képes és akaró személyekkel.

¹ Szellő János - Nemeskéri Zsolt - Zlatics József (2017): Az idősödő korcsoport munkavállalását meghatározó stratégiai tényezők Európában és Magyarországon 4. évfolyam 4. szám 496. o.

² Szellő-Nemeskéri-Zlatics: i.m.496.o.

2 Európai körkép az időskori foglalkoztatáspolitikában

Ahhoz, hogy valamennyi társadalmat érintő kihívásnak meg lehessen felelni, globális tudatosságra van szükség. Köztudomású, hogy az országok korfái egyre idősödő társadalmat mutatnak a kontinensen, amelyet támogat az orvos tudomány fejlődése ugyan, de emellett sajnos a születésszámok csökkenése is megjelenik az okok között. E kérdéskörnek minden aspektusával foglalkozni kell az államnak, amelynek egyik fontos szegmense az időskori foglalkoztatás kérdésköre. Ennek szabályozása és a hozzá kapcsolódó problémák minden országban különbözőek lehetnek, ezért a tapasztalatok átadása nem feltétlenül ültethető át nemzeti szinten. Mindazonáltal az elöregedő társadalom problémája egy globális szintű kérdés a tapasztalatok, megfigyelések átadása egy jó kiinduló pont lehet az országoknak arra, hogy fenntartható fejlődés mutakozzon az idősödés jelentette kihívásokban.

2.1 Történeti áttekintés az időskori jogalkotásban

Ahhoz, hogy megfelelően értékelni tudjuk a jelenkori folyamatokat, röviden említést kell tenni az időskori foglalkoztatás szabályozásának fejlődéséről. Európában már évtizedekkel korábban megkezdődött a társadalom elöregedése, és várhatóan az élettartam továbbra is exponenciálisan nőni fog. Míg 1960-ban 34 millió idős ember élt az EU-ban, 2001-re 65 évesnél idősebb lakosság száma elérte a 62 millió főt.³

A demográfiai átalakulás a munkaerő-piacra is hatással van, hiszen a hangsúly áthelyeződik az idősebb korú munkavállalókra. Európában komoly gondot okoz, míg az eltartottak száma nő, addig a munkaképes korú (15-64 évesek) társadalombiztosítási szempontból az eltartók száma csökken. A nyugdíjrendszerek fenntarthatósága, minden tagállamnak prioritásává vált, hiszen nagyban befolyásolja a munkaerő szabad áramlását, a közkiadásokat és a nemzetközi versenyképességet.

Az Unió a kezdeti időszakában csak a munkavállalók jogait helyezte prioritásává, a munkaerő-piac inaktív résztvevőinek szociális jogai csak közvetett módon jelentek meg a jogalkotásban.⁴

³ Dr. Fifik Erika, Dr. Szilágyi Klára (2006): Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák Európában és Magyarországon, Kutatási zárótanulmány, Budapest, 9. o.

⁴ Fifik-Szilágyi: i.m.10.o.

1989-ben született meg a Közösségi Charta a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól, amiben az időspolitika kiemelt figyelmet kapott. Továbbra is tagállami hatáskörbe tartozik a jóléti rendszerek alakítása, továbbá felhívta a tagállamok figyelmét kötelezettségükre, amely az idősök alapvető jogainak védelme. Valamint javaslatot dolgoztak ki, hogy nyugdíjba vonuláskor minden munkavállalónak biztosítsák a tisztességes életszínvonal fenntartásához szükséges egészségügyi és szociális forrásokat.

A Bizottság az időskori politika fontosságnak kiemelése érdekében 1993-at az Idősök és a Generációk közötti Szolidaritás Európai Évének szentelte. A Bizottság célja az volt, hogy felkeltse az emberek figyelmét az időséssel kapcsolatos témákra, az idősöket ezzel egyidejűleg bevonja az európai integrációs folyamatokba.

1997-ben az amszterdami Európai Tanács ülésén új foglalkoztatáspolitikát alakítottak ki. A nyitott koordináció módszere, a tagállamok hatáskörébe tartozik a szabályozás, közösségi szinten csak iránymutatások, célkitűzések vannak, valamint koordinálás és ellenőrzés. 2000-ben vezettek be először iránymutatást az idősebb munkavállalókról, annak érdekében, hogy a tagállamok több forrást fordítsanak az aktív öregedésre.

A legtöbb ország időskori foglalkoztatáspolitikája három nagy kérdéskört fed le. Egyrészt az aktív korúak részvételét az életpálya egészen belül kívánja meghosszabbítani a munkában töltött éveket. Másodrészt a nyugdíjjogosultsági tényezők megváltoztatása, amellyel a korhátár előtti nyugdíjba vonulás helyett szélesebb kör választja a munkaerő-piacon történő maradást. Számos ország ezt úgy kívánja elérni, hogy a nyugdíjkorhatárt megemeli és a nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megnöveli. Harmadrészt pedig a nyugdíj színvonalak csökkentése.⁵

Viszont ehhez szükség van pénzügyi ösztönzésre, hogy nyugdíj mellett is dolgozzanak az emberek, vagy az idősebb munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknak engedményeket adni az ilyen módú foglalkoztatás népszerűsítésért. Az idősebb munkavállalók szakértelmének felhasználása, például mentori vagy coaching szerepek szorgalmazása.

Továbbá a munkaszervezés rugalmasabbá tétele is szükséges, hiszen az idősödő munkavállalók egy sérülékeny csoport, figyelembe kell venni testi lelki adottságaikat,

⁵ Varjasi Gábor (2018): A versenyszféra kompetenciamenedzsment alapú humán erőforrás gazdálkodás modelljének alkalmazási lehetőségei a közszférában, Doktori (PhD) értekezés, Nemzeti Közszo lgálati Egyetem Budapest, 63. o

valamint állapotukból fakadóan a munkavégzéssel összefüggő kockázatokat. Így lehetővé kell tenni számukra a részmunkaidős vagy az ideiglenes foglalkoztatás lehetőségét.

Mindazonáltal az aktív öregedés nem állapot, hanem folyamat, amely során meg kell találni az egyensúlyt az egészség, valamint a társadalomban való aktív részvétel között.

2.2 Stratégiák és világszervezetek megközelítése az időspolitika tükrében

A fejezet célja, hogy a különböző nézetek mentén betekintést nyerhessünk az aktív öregedés kihívásaiba. Az Egészségügyi Világszervezet elfogadta az „aktív öregedés” kifejezést, egy fajta új jövőkép célkitűzésként. A WHO szerint az aktív öregedés mind az egyéneknek és lakosságnak egyaránt ad lehetőséget, hogy fizikai, társadalmi és mentális képességeinek megfelelően vegyenek részt a társadalomban, a megfelelő védelem, biztonság és gondoskodás mellett.⁶ A WHO az aktív idősödés meghatározásával három területen szólít fel cselekvésre, a részvétel, amely nem más, mint, az egészség és a biztonság. Továbbá kiemeli a nemi és kulturális tényezők fontosságát az aktív időskort támogató politikák kialakításában.

Az Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) 1998-as tanulmánya szerint az idősödő embereket arra kell ösztönözni, hogy minél tovább maradjanak aktívak a társadalomban és a gazdaságban. Továbbá szabadon dönthetnek, arról mivel töltik az idejüket, tanulással, munkával, pihenéssel vagy szükség esetén ápolást vesznek igénybe.⁷

Azonban az idősek aktivitását nagyban befolyásoló tényezők, a társadalmi, gazdasági viszonyok alakulása, a szociális ellátórendszerek fejlettsége, háztartások megélhetési körülményei, talán a legfontosabb a mindenkorai időspolitika és kapcsolódása más szakpolitikákhoz. Az OECD tanulmánya alapján egy munkavállaló akkor számít idősnek, ha munkában töltött éveinek második felében jár, de még nem érte el a nyugdíjkorhatárt.

Habár az ILO kérdőíve rámutatott arra, hogy nincs egységes nemzeti definíció az idősek fogalmára, hiszen az idősebb munkavállalók meghatározása országonként változik. Talán élesebb képet kaphatunk, ha megvizsgáljuk az egyes országok munkaerőpiaci helyzetét, technológiai és gazdasági fejlettséget, a különböző nemzeti politikai prioritásokat.

⁶ World Health Organization: Active Ageing (2002): A Policy Framework 12. o.

⁷ Mathiasen David G. (1998): Maintaining Prosperity In An Ageing Society: The OECD study on the policy implications of ageing. Organisation for Economic Co-operation and Development 26. o.

Míg a gazdagabb országok több erőforrást tudnak fordítani a munkaerő- piaci és szociális helyzetek javítására, addig ez nem jelenti automatikusan azt, hogy az idősebb munkavállalók nagyobb védelmet élveznek, például az új munkahelyek létesítésénél vagy magasabb jövedelmet kapnának.⁸ Viszont egy szegényebb ország is különböző nemzeti politikákra nagyobb hangsúlyt helyezhet, ilyen lehet a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztathatóságának javítása.

Az előregedő társadalom problémájára az Európa Tanács 2000-ben megalkotta a Lisszaboni Stratégiát és ezzel egy időben aktív cselekvésre szólította fel a tagállamokat. A stratégia próbálja megoldani, az alacsony növekedési ráták, magas munkanélküliség és a korai nyugdíjba menetel visszafordítást. Fő célcsoport az 55-65 éves korosztály, amely hozzájárul az EU gazdaságának alacsony növekedési rátájához. A Bizottság célja e korcsoport munkavállalási rátájának intenzív növelése. Kiemelt fontosságot élvez, különösen az alacsonyan képzett és idősebb munkavállalók számára az egész életen át tartó tanulásra való ösztönzés, továbbá a munkafeltételek és a munkaminőségének javítása, illetve a diszkrimináció megszüntetése.⁹

Egy másik radikális probléma a korai nyugdíjba vonulás. Megoldásának három fontos eleme van, az anyagi ösztönzés, a munkaadók idősebb embereket is foglalkoztassanak, illetve tartsa meg azokat, nem utolsó sorban pedig javítani kell a munkakörülményeken. A demográfiai változások válaszául kidolgozott stratégia fontos prioritást élvez az elkövetkezendő évtizedekben.

Az Európa 2020 stratégia is a lisszaboni stratégiához hasonlóan a munkaerő-piaci részvétel fokozását tette prioritásává. Célkitűzései a 20-64 év közötti népesség munkaerő-piacon történő részvétele 2020-ra 75%-ra emelése. Továbbá munkahelyteremtés, bérmegállapodások, munkaerő mobilitása, szociális partnerek bevonása. Illetve a stratégia kiemelten foglalkozik, a szegénység leküzdésével, az egészségügyi ellátórendszerek fejlesztésével és az iskolai lemorzsolódás valamint diszkrimináció megelőzésével.

⁸ Mariangels Fortuny, Alena Nesporova, Natalia Popova (2003): Employment promotion policies for older workers in the eu accession countries, the Russian federation and Ukraine 4. o.

⁹ Barakonyi Eszter (2010): A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei Doktori (PhD) értekezés. Pécsi Tudományegyetem, 18. o.

2.3 Németország idős kori politikája

A következő két fejezetben kettő olyan ország idős politikáját vesszük górcső alá, amelyek teljesen eltérő társadalmi berendezkedéssel bírnak, hiszen míg a német az EU-s átlagban a 65 éves vagy attól idősebb korosztály a teljes népességhez viszonyított aránya Németországban a legnagyobb, addig az íreknél a legkisebb. Több Európai országhoz hasonlóan Németországnak is válaszokat kell adni a társadalom elöregedése jelentette kihívásokra. Ami hatással van a munkaerőpiacra, a társadalombiztosítási és az egészségügyi ellátórendszerre. Az Európai országokat vizsgálva Németországban jelentkezett a legerőteljesebben a demográfiai öregedés jelentette probléma.

A német népesség a világ legöregebbjei közzé tartozik. A lakosság aránya, ami 67 évesnél, azaz a 2031-re tervezett törvényes nyugdíjkorhatárnál idősebb a 2018-as 19%-ról 2040-re várhatóan 26% fog emelkedni.¹⁰ Ezáltal a német munkaerő létszáma csökkenni fog.

A probléma elsőként a felosztó-kirovó nyugdíjrendszerben jelentkezik majd, mivel nyugdíjban részesülők száma a járulékfizetőkhez képest növekedni fog. A német kormány számos nyugdíjreformot tervez, a célja pedig a munkaerő növelése. Ennek megismerésért át kell néznünk a reformok alappilléreit. A reformok várhatóan megoldást jelentenek a népesség elöregedésével szemben, egyik oldalról a nyugdíjban töltött élettartam csökkentésével, másik oldalról a korai nyugdíjba vonulás megelőzése érdekében.¹¹

Az idősebb munkavállalók között megosztottság alakult ki a reformok bevezetése után, azzal érveltek, hogy egyenlőtlenség alakul majd ki és figyelmen kívül hagyják a hátrányos helyzetű csoportok igényeit. Ilyen például az alacsonyan képzett munkavállalók, akik elvesztették a munkahelyüket és egy jó alternatív lehetőség a karkedvezményes nyugdíjba vonulás a törvényes nyugdíjkorhatár elérése előtt. Viszont az idősebb munkavállalók sérelmezték, hogy a reformok egyes munkavállalókat munkanélküliségbe fog kényszeríteni.

Jelenleg az alábbi szabályok érvényesek a nyugdíjba menetel lehetőségeire. A szabályok ismeretének fényében már értékelni tudjuk a társadalmi szokásokat.

Németországban három törvényes lehetőség van a nyugdíjba vonuláshoz. Az első nyugdíjba vonulás a törvényes nyugdíjkorhatár elérésekor, az ehhez szükséges évnyi nyugdíjbiztosítási

¹⁰ Christian Dudel, Elke Loichinger, Sebastian Klüsener, Harun Sulak, and Mikko Myrskylä (2023): The extension of late working life in Germany: trends, inequalities, and the east-west divide, Population Association of America, No. 4. 1115. o.

¹¹ Dudel-Loichinger-Klüsener-Sulak- Myrskylä: i.m. 1115. o.

járulék megléte. A második a korai nyugdíjba vonulás, valamint a rokkantsági ellátásban való részesülés.

A nyugdíjkor határt 65-ről 67 évre emelik egységesen mind a férfiak és a nők körében. A 1964-ben születetteknek lesz elsőnek a 67 éves nyugdíjkorhatár.¹² Németországban sokan a korhatár elérésekor abba is hagyják a munkavégzést, mivel gyakran a munkaszerződésük is tartalmaz egy olyan záradékot, amely szerint a korhatár elérésekor megszünteti a munkaviszonyt a munkáltató.

Németországban az a trend uralkodik, hogy az idősebb munkavállalókat szisztematikusan kiszervezik a fiatalabb munkanélküliek és munkakeresők integrációjáért cserébe.¹³ Viszont Németországnak is meg kell felelnie az uniós céloknak, ezért a munkáltatóknak meg kell változtatniuk a hozzáállásukat, mivel 2030-ra a munkaerő jó részét az idősebb korosztály fogja kitenni

A karkedvezményes nyugdíjba vonulást is szigorodott, a munkavállaló 64 éves korukban vonulhatnak kedvezményesen nyugdíjba, a nyugdíj csökkentése nélkül, ha 45 éven keresztül befizetett a nyugdíj kasszába.

A rokkantsági nyugdíj öregségi nyugdíjjá történő átváltása is szigorodott az életkort 2001-ben 60 évről 63 évre, 2012-ben 65 évre emelték.

Munkanélküliség szempontjából azt is figyelembe kell venni, hogy a német munkaerőpiac egy bennfentes-kívülálló piac, ahol a munkavédelem erőteljesen a szolgálati időhöz kötődik.¹⁴ Továbbá, ha az idősödő munkavállalót elbocsátják, nehezen talál új állást, ez megnöveli a munkanélküliségi időszakot, valamint az életkorból adódóan diszkriminációval is szembe kell néznie. Tehát 50 felett Németországban nagy a társadalmi kirekesztés a munkaerő-piacról. E jelenséget a tudomány korábban felismerte. Max Weber szociológiai magyarázatával érvelve, a kirekesztés, a társadalommal való kötelék megszakadását jelenti, ezáltal a részvétel, a hozzáférés és a szolidaritás csökken.¹⁵

Viszont a fejlett országokban így Németországban is, az utóbbi időkben megnőtt az igény a nyugdíjkorhatár elérése utáni munkavállalásra. Habár a német munkaerő-piac erőteljesen rétegzett, ami kihat a munkában töltött idő meghosszabbítására. Ezek a következők: a nemek,

¹² Dudel-Loichinger-Klüsener-Sulak- Myrskylä: i.m. 1117. o.

¹³ Lucy Bangali (2008): Active Ageing Between Labour Market and Retirement: Externalization and integration—two contradictory patterns for ageing workforce in Germany, Wip wirtschaft & politik Working Paper Nr. 39 12. o.

¹⁴ Dudel-Loichinger-Klüsener-Sulak- Myrskylä: i.m.1131.o.

¹⁵Bangali: i.m. 16. o.

az iskolai végzettség, valamint a foglalkozás. A nők foglalkoztatási rátája még mindig alacsonyabb, mint a férfiaké, mivel a férfi kenyérkereső modellnek kedvez a német intézményrendszer. Az idősebb munkavállalónak szembe kell nézniük, azzal a ténnyel is, hogy az oktatás inkább a fiataloknak kedvez. Mivel úgy gondolják, hogy az időseket nem érdemes tovább képezni, hiszen úgymint nemsokára nyugdíjba vonulnak. Így az alacsonyan iskolázott emberek hamarabb, mennek nyugdíjba.¹⁶

Az 1990-es német újra egyesítés óta megmaradt a kelet-nyugat közti különbségek, mind a munkaerőpiac, a nyugdíjba vonulás, a munkanélküliség, valamint a nemek közötti egyenlőség területén. A Berlini fal lebontását követően a munkanélküliség ugrásszerűen megnőtt kelet Németországban, különösen az idősebb korcsoportot érintette. Továbbá a keletnémeteknél sokkal gyakoribb a korai vagy a törvényes nyugdíjkorhatár elérésekor történő nyugdíjba vonulás. A nemek közötti egyenlőtlenségek viszont kelet-Németországban sokkal kisebbek, ez talán azzal magyarázható, hogy keleten az anyaságra a foglalkoztatásban kevésbé tekintenek negatívan.

A 2000-es évek óta folyamatosan növekszik az időskori foglalkoztatási ráta. Ez köszönhető mind a német munkaerőpiac erős teljesítményének, a nyugdíj és munkaerő piaci reformoknak egyaránt.¹⁷ Viszont nem lehet kiemelni konkrét reformokat, mivel számos átfedő változás történt. Ilyen változás a növekvő iskolai végzettség és ritka munkahely változások. Az 55-64 éves korosztályban mindössze 5%-a vált munkahelyet. Ezáltal megnyújtják az utolsó munkahelyükön töltött időt.¹⁸ Habár a 65-74 éves korosztálynál is nőtt a munkavégzési kedv, de alacsony szinten és az látszik, hogy még mindig nem ez az általános.

A nemek közti különbség abban figyelhető meg, míg a nők nagyobb valószínűséggel fognak időskorban teljes munkaidős állásról váltani részmunkaidős foglalkoztatásra, ellenben a férfiaknál, akik maradnak teljes munkaidőben, időskorban is.

Továbbra is fennáll a bennfentes kívülálló jellege a német munkaerőpiacnak, ami megnehezíti az idős munkavállalók elhelyezkedést. Valamint gyakori, hogy a munkaszerződések megszűnnek törvényes nyugdíjkorhatár betöltése után, így az idős embereknek elég nehéz ugyanabban a munkakörben találni másik állást. A szakpolitikák további alakítása nagy

¹⁶Dudel-Loichinger-Klüsener-Sulak- Myrskylä: i.m. 1119. o.

¹⁷ Dudel-Loichinger-Klüsener-Sulak- Myrskylä: i.m.1130. o.

¹⁸Dudel-Loichinger-Klüsener-Sulak- Myrskylä: i.m. 1130. o.

kihívásokkal fog szembe nézni. Mivel úgy kellene meghosszabbítani a munkában töltött éveket, hogy közben nem tesznek egyenlőtlen terheket erre a törékeny korcsoportra.¹⁹

2016-ban az uniós tagállamok közül a teljes népességhez viszonyított aránya a gyermekek körében, Írországbán volt a legnagyobb (21,9%), a legkisebb viszont Németországban volt (13,2%). A 65 éves vagy attól idősebb korosztályt vizsgálva a teljes népességhez viszonyított aránya az egyik legnagyobb Németországban volt (21,1%) a legkisebb Írországbán (13,2%).²⁰ Az összes tagállam medián életkora 2016-ban az írországi 36,6 évtől a németországi 48,8 évig terjedt. Ezekből az adatokból élesen kirajzolódik a két tagállam eltérő népességszerkezete, míg Írország viszonylag fiatal addig Németország idős népességhez tartozik. A következő fejezetben Írország idős politikai helyzetét fogom bemutatni, hogy a két véglet összehasonlításából élesebb képet kapjuk az társadalom előregedése jelentette kihívásairól.

2.4 Írország időskori foglalkoztatáspolitikája

A statisztikai adatokat figyelve Írországbán még nem jelent olyan nagy kihívást az előregedő társadalom. Viszont az ír kormány úgy véli minden kihívásnak meg lehet felelni, így már most kialakítanak egy idősbarát társadalmat. A Nemzeti Pozitív Öregedési Stratégia, melynek lényege szemléletváltás kollektívan és egyénileg egyaránt. Ennek háttérében az a felismerés áll, hogy az átlagember hajlamos arra, hogy az időseket különálló csoportnak tekintse, habár remélhetőleg az öregedés mindannyiunk életének egy szakasza lesz.²¹

A stratégia nemzeti szintű célja, hogy az idősödésre ne csak egészségügyi kérdésként tekintsünk, hanem az egész kormányzatra kiterjedő válasz szülessen. Egyéni szinten pedig arra kíván rávilágítani a stratégia, hogy az öregedésre egy egész életen át tartó folyamatként gondoljunk, amely nem 65 éves korban kezdődik, hanem már fiatal és középkorban hozott döntések befolyásolják, mennyire leszünk egészségesek időskorban. Tehát a stratégia nem csak az idős emberekhez szól, hanem az egész társadalmat megszólítja. Ez egy követendő cél

¹⁹ Dudel-Loichinger-Klüsener-Sulak- Myrskylä: i.m.1133. o.

²⁰ Varjasi Gábor (2018): A versenyszféra kompetenciamenedzsment alapú humán erőforrás gazdálkodás modelljének alkalmazási lehetőségei a közszférában, Doktori (PhD) értekezés, Nemzeti Közszoigálati Egyetem, Budapest, 61. o.

²¹The national positive ageing strategy: <https://assets.gov.ie/11714/d859109de8984a50b9f2ae2c1f325456.pdf> (letöltve: 2023.08.30.)

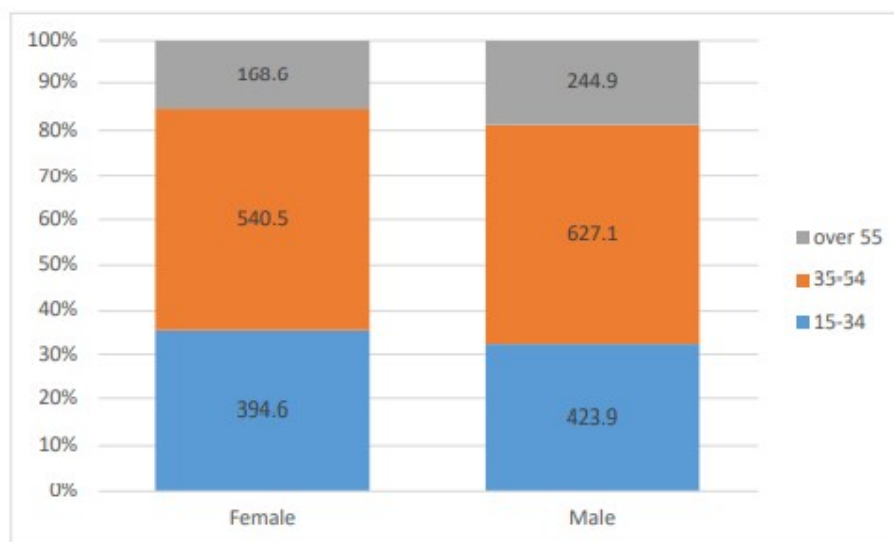
lehet, hiszen az idősödő társadalom nem csak a jelen időseit, hanem a jövő időseit is célozza, akik a ma fiataljai, ezért is fontos össztársadalmi szinten gondolkodni.

Az ír állami nyugdíjkorhatár és a munkáskérdésben szereplő nyugdíjkorhatár között eltérés van, mivel sok esetben az egyéni munkaszerződés határozza meg a korhatárt, amely ugrásszerű növekedéshez vezetett.²²

2014-ben 65 évről 66 évre emelték a nyugdíjkorhatárt, további emelés várható 2028-ra 68 évre emelkedik majd a nyugdíjkorhatár. Aki 1961-ben született 68 éves koráig kell várni, hogy igénybe vegye az állami nyugdíjat. A magán szektorban dolgozók nyugdíjkorhatárát, foglalkozás szerint vagy a szokás és a gyakorlat alapján határozzák meg. A vállalkozók tekintetében nincs kötelező nyugdíjkorhatár, és általában tovább dolgoznak, mint a munkavállalók.²³

Írországbán, akik foglalkoztatottak vagy munkanélküliek, aktíván keresnek munkát és 55 év felettiek 1998-ban a munkaerő 10%-át tették ki. 2018-ra ez az arány 20%-ra nőtt. Ezzel párhuzamosan a fiatalok munkaerő-piaci részvétele csökkenni kezdett²⁴. Erre magyarázat lehet, hogy a fiatalabb munkavállalók tovább maradnak az oktatásban, mintsem teljes munkaidőben álljanak munkába.

Az írországi munkaerő-piaci részvétel összetétele kor és nem szerint 2018-ban



forrás: Labour Force Survey, Q2 2018

²² Ivan Privalko, Helen Russell and Bertrand Maître (2019): The ageing workforce in Ireland working conditions, health and extending working lives, The Economic and Social Research Institute, Research series, Number 92.11. o.

²³ Privalko- Russell- Maître: i.m. 11. o.

²⁴ Privalko- Russell- Maître: i.m. 15. o.

A munkaerő korösszetétele nemenként jelentősen eltér. 2018-ban a férfi munkaerő 19%-a 55 éves vagy annál idősebb, ezzel szemben az 55 év feletti női munkavállalók 12%. Ezért a munkában töltött életszakasz megnövelése nagyobb kihívást jelent a nőknél.

Az OECD eredményei az idősebb munkavállalók körében 2006-2016 között

	Ireland		EU28	
	2006	2016	2006	2016
Demographic situation				
Old-age dependency ratio ¹	0.18	0.23	0.28	0.32
Effective labour force exit age (years) – Men	64.9	66.9	62.0	63.4
Effective labour force exit age (years) – Women	65.3	63.5	60.5	62.0
Employment				
Employment rate, 50-74 (% of the age group)	46.7	47.9	38.3	45.4
of which 50-54	71.3	71.8	73.1	77.9
55-64	53.2	57.2	43.3	55.3
65-69	16.9	19.4	9.1	12.1
70-74	8.1	10.6	4.4	5.5
Gender gap in employment, 55-64 ([men-women]/men)	0.40	0.26	0.34	0.21

forrás: OECD Late Career Scoreboard

Kismértékű növekedés tapasztalható a 2006-2016-os időszakban. Azonban fontos figyelembe venni, hogy a nyugdíjba vonuló írek átlagosan idősebbek, mint a többi tagállam munkavállalói. A foglalkoztatási arány az 50-74 évesek körében magasabb Írországbán, mint az EU-ban, és ez 2006 óta csak nőtt. A leglényegesebb változás az 55-64 éveseknél történt.

Továbbá a nemek közötti különbség csökkent Írországbán, most már közelít az európai átlaghoz. Az tapasztalható, hogy az ír munkaerő tovább marad a munkaerőpiacon, mint az EU-s átlag. Habár pozitív változás következett be, nem lehet megállapítani, hogy az idősebb munkavállalók „önkéntelenül” maradnak-e a munkaerőpiacon, mert nem engedhetik meg maguknak, hogy kilépjenek. ²⁵ Egyszerűen nincs más választásuk, mint tovább dolgozni. Érdemes megvizsgálni ebben a korcsoportban tapasztalt munkakörülményeket.

A munkaidő tekintetében azt láthatjuk, hogy férfiak átlagos heti munkaideje hasonló 55 év felett, mint az alatt. A nők esetében 65 év felett átlagosan heti 24 órát dolgoznak, míg 55 év alatt átlagosan 33 órát. A nők körében elterjedtebb a részmunkaidős foglalkoztatás. ²⁶

²⁵Privalko- Russell- Maître: i.m. 23. o.

²⁶Privalko- Russell- Maître: i.m. 25. o.

Az idősebb munkavállalók úgy gondolják, hogy a munkavégzés nem befolyásolja az egészségüket negatívan és kevésbé jellemző a munkahelyi balesetek, mint a fiatalabb generációban. Ezeket a tényeket persze befolyásolja az ágazat, foglalkozás és egyéb tényezők. Mindent figyelembe véve még is elmondható, hogy az idősebb munkavállalók munkakörülményei kedvezőbbek a többi munkavállalóhoz képest.

Életkor alapján ki lesz képes dolgozni idős korban?

	Respondents in Ireland	EWCS respondents, excluding Ireland
	Able to work in job at age 60 (or in 5 years for 55 plus)	
15-30 years	66.6%	56.2%
31-40 years	76.4%	66.9%
41-54 years	89.7%	77.3%
55-64 years	88.6%	73.8%
65+ years old	58.6%	57.4%

forrás: European Working Conditions Survey, 2015

A 65 év feletti korosztály mind Írországbán, mind a többi országban is, úgy gondolják, hogy képesek lesznek ugyanabban vagy hasonló munkakörben dolgozni idős korban. Viszont 65 év felett csökkenés tapasztalható, ez lehetséges az öregedés folyamatából adódóan. Hiszen arra számítanak, hogy nyugdíjba mennek, vagy csak egyszerűen kiszorulnak a munkaerőpiacról. Írországbán optimistán állnak ahhoz, hogy képesek lesznek-e hasonló munkakörben dolgozni.

A fiatalabb munkavállalók véleménye arról, hogy 60 éves koruk felett ugyanabban a munkakörben fognak dolgozni teljesen eltérőek. Egyrészt a fiatal munkavállalók mikor belépnek, a munkaerőpiacra kedvezőtlenebbek lehetnek a munkafeltételek. Ezzel szemben az idősebb munkavállalóknak jobb munkakörülményeik vannak, és valószínűleg jobban megfelel a képzettségükhöz, képességeikhez. Másodszor a fiatal munkavállalók ebben az életszakaszban rosszabbul ítélik meg képességeiket. Harmadszor jövőbeni kiszámíthatatlan eseményektől is függ.²⁷

Összességében idősebb munkavállalók megtartása hozzájárul az aktív öregedéshez és a gazdasági életben való részvételhez. Viszont ez csak akkor lehetséges, ha a

²⁷ Privalko- Russell- Maître: i.m.35. o.

munkakörülmények összeegyeztethetők az idősebb korosztály igényeivel. A munka és a magánélet egyensúlya szintén összefügg a hosszabb életpálya fenntartásában.

3 Hazai helyzetkép

A külföldi példák után Magyarországra kerül a sor, hogy el tudjuk helyezni az időspolitikai térképen hazánkat is. A fejlett országokra így Magyarországra is jellemző, hogy az idők aránya a társadalmon belül folyamatosan emelkedik. A születéskor várható élettartam a férfiak esetében 70,5, míg a nőknél 78,1 év. A nők várható élettartama magasabb, ebből eredően arányuk az idős népességen belül nagyobb, mint a férfiaké.²⁸

Viszont míg az idős népesség növekszik addig a születések száma drasztikusan csökken. A hagyományos család modell is átalakulóban van, az idők szerepe a társadalomban megváltozott, az unokákra vigyázó, valamint a háztartást vezető nagyszülő szerepe átalakul. Ennek köszönhetően az idők fontosságérzete csökken a családokban, habár sokszor a nagyszülőknek is dolgozni kell, hogy fenntudják tartani magukat így egyáltalán nem kivitelezhető a hagyományos család modell.

Szükségszerűvé vált egységes európai és nemzeti szintű stratégiák kidolgozása. Magyarország is dolgozott ki stratégiát a helyzet kezelésére. 2009-ben fogadták el az Időügyi Nemzeti Stratégiát. Az aktív idősödéssel helyezte a hangsúlyt. Fő célkitűzése, hogy az idős ember a társadalom megbecsült tagja legyen, egészséges, ne legyen magányos, továbbá biztonságban éljen.

A stratégia 2034-ig a születéskor várható élettartamot az uniós átlaghoz akarja közelíteni. A Stratégiát úgy dolgozták ki, hogy figyelembe veszi az idők szükségleteit és érdekeiket, az élethosszig való tanulásra ösztönzést.²⁹ Az idők nem csak fizikai aktivitását támogatja, hogy minél több ideig maradjon a munkaerőpiacon, hanem a társadalmi, kulturális életben történő aktív részvételt is.

Magyarországon az időskori foglalkoztatás kiemelten meghatározó tényezője a nyugdíjrendszer, amely folyamatos átalakításokon megy keresztül. A törvényes nyugdíjkorhatár, aki 65. életévét betöltötte és 20 év szolgálati idővel rendelkezik.

²⁸ Szécsi Judit (2014): Az idősödő munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon 114. o.

²⁹ Időügyi Nemzeti Stratégia 2009

A korengedményes nyugdíjazás napjainkra gyakorlatilag megszűntek. A nők esetében lehetőség van, a korkedvezményes nyugdíjra 40 év jogosultsági időn belül rendelkeznie kell 32 év keresőtevékenységből szerzett szolgálati idővel.

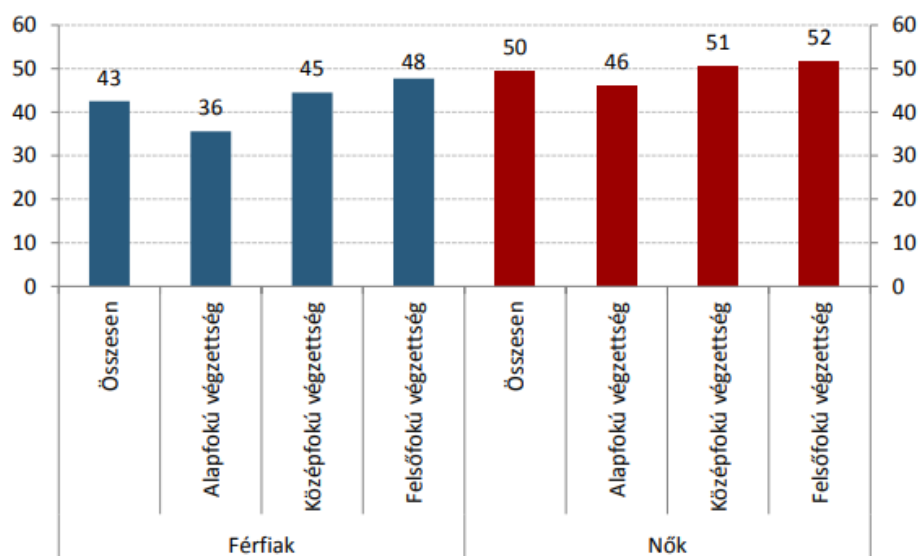
A munkaerőpiaci részvétel meghosszabbítása kissé ellentmondásos lehet. Az idős korcsoport benntartása a munkaerő-piacon csökkentheti a nyugdíjalapokra gyakorolt pénzügyi nyomást, viszont jelentős mértékben gátolhatja a fiatalok munkához jutását, ezáltal nem tudnak járulék befizetővé válni.³⁰ Viszont ott a másik oldal, ha az idősebb munkavállalók elvesztik az állásukat, az életkorukból adódóan lényegesen nehezebben találnak munkát, mint a fiatalok. A munka nélkül töltött idő nem csak a mindennapi megélhetést veszélyezteti, hanem negatívan hat a későbbi nyugdíjösszegére, valamint a nyugdíjba vonulás lehetősége is egyre jobban kitolódik.

A nyugdíj melletti munkavégzés lehetősége a munkaerőpiac szűkülésével egyre nehezebbé válik. Valamint az időskorú munkavállalók általában magasabb végzettségűek és nagy számban részmunkaidőben foglalkoztatják őket. A Prémium évek program a közigazgatásban teszi lehetővé azt, hogy öregségi nyugdíj mellett is tovább dolgozzanak az idősek.

Magyarországon, az 50 éven felüliek munkaerő-piaci aktivitása nőtt, viszont az 55-64 évesek foglalkoztatási intenzitása elmarad a 25-54 éveskorosztálytól. Az 55-64 éves korosztály iskolai végzettsége eléggé eltérő, a felsőfokú végzettséggel rendelkező férfiak 30 éves korban hátralévő életévek nagysága átlagosan meghaladja a 12 évet ezzel szemben az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők esetében ez a szám sokkal kisebb.

³⁰ Központi Statisztikai Hivatal (2013): Ötven év felettiek a munkaerőpiacon 2. o.

30 éves korban hátralévő várható életevek száma iskolai végzettség szerint Magyarországon 2012-ben



forrás: Eurostat

Viszont a munkaerőpiacon jelen vannak a magasabban képzett fiatalok is. Illetve míg a fiatalok munkavállalási igénye az iskolázottsággal a háttérben magasabb, addig a visszatérő idősök alacsonyabb iskolai végzettségűek, de több munkatapasztalattal rendelkeznek, emiatt az igénytelenebb munkafeltételeket is elfogadják. Továbbá a munkaerő-kereslet csökkenésével az eddig is kiszolgáltatott idősebb korosztály a feketemunka lehetőségét is könnyebben elfogadja, így a munkakörülményeket egyáltalán nem lehet ellenőrizni, még kiszolgáltatottabbá válnak.³¹

Hazánkban az egyik legnagyobb probléma, hogy nagyon magas az inaktív lakosság aránya, közel 4 millió.³² Sajnos kirívóan alacsony a munkával töltött élettartam. Az OECD országokban mind a férfiak és a nők körében 40 évet dolgoznak le átlagosan. Viszont Magyarországon a legalacsonyabb a munkával töltött évek száma, átlagosan a férfiaknál 35,4 év, addig a nőknél 32,8 év.³³ Elmondható, hogy Magyarországon túl keveset dolgoznak az emberek, ehhez viszont fenntarthatatlanul magas az ígért nyugdíj nagysága.

³¹ Dr. Fífik Erika, Dr. Szilágyi Klára (2006): Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák Európában és Magyarországon, Kutatási zárótanulmány, Budapest 27. o.

³² Farkas Gabriella, Gyarmati Andrea, Molnár Szilárd (2009): Az idősödő társadalom gazdasági és társadalmi kihívásai Magyarországon 17. o.

³³ Farkas-Gyarmati-Molnár: i.m.18. o.

Ha az idős korosztályt nézzük, vannak olyanok, akik még is visszatérnek a munkaerő-piacra, ami lehet a gazdasági tényezők változása miatt vagy a korai nyugdíjba vonulás miatti életszínvonal romlás is. Általában egzisztenciális kérdés, mivel az alacsony jövedelem csak elégséges az életkörülmények fenntartásra. A háztartások fenntartása egyre nehezebb, például a megnövekedett energiaárak, amihez párosul még a magas infláció, a növekvő élelmiszer, gyógyszer árak.

Munkáltatói oldalról, a legtöbb munkaadó nem is érzékeli, hogy a társadalmi előregedés komoly gondokat fog okozni, a munkaerő utánpótlásban és működésben. A legtöbb munkadó úgy gondolja, hogy az idősebb munkavállalók nem rendelkeznek új technikai képességekkel és tanulási hajlandósággal, valamint nem eléggé kreatívak.³⁴

Rossz egészségi állapotuk gyakran rosszabbodik, ezért többet lesznek betegszabadságon vagy táppénzen, csökken a teljesítőképesség ezáltal a munkatermelékenység, ez mind többlet költséget jelent a munkáltatónak.

A munkadók másik része viszont látja a potenciált az idősödő munkavállalókban. Mivel úgy gondolják, hogy hűségesebbek, megbízhatóbbak, valamint nagyobb társadalmi és vezetői készségekkel rendelkeznek.

Összességében viszont kevés számú beruházás jut erre a korcsoportra. A vállalatok nem rendelkeznek stratégiával az idősebb munkaerő kezelésére.³⁵ Habár, a probléma továbbra is fennáll azzal, hogy egyre kevesebb a fiatal utánpótlás, így muszáj lesz tovább foglalkoztatni az idősebb korosztályt.

A negatív hozzáállást kellene átformálni, hogy mind a munkáltatói és a munkavállalói oldal is előnyösen tekintsen a foglalkoztatás meghosszabbítására. Ehhez figyelembe kell venni a munkaidőt, az egyéni munkafeladatok meghatározását. Ezáltal nem csak a termelékenység fog nőni, hanem az idősek is úgy érzik majd magukat, hogy hasznos tagjai a társadalomnak.

A munkában töltött idő meghosszabbításnál elengedhetetlen tényező az egészség megóvása. Mivel a várható élettartam növekedése még nem egyenesen arányos azzal, hogy a munkaéletkor is vele együtt nőni fog.

³⁴ Szellő János - Nemeskéri Zsolt - Zlatics József (2017): Az idősödő korcsoport munkavállalását meghatározó stratégiai tényezők Európában és Magyarországon 4. évfolyam 4. szám 503. o.

³⁵ Farkas-Gyarmati-Molnár: i.m.19. o.

Ebben a korosztályban két álláspont figyelhető meg, az egészségi állapotot tekintve. Vannak, akik a betegség megléte mellett is vállalják a folyamatos munkavégzést. A másik oldal viszont a betegségbe menekül, mint egy fajta kifogás miért nem kíván tovább dolgozni.³⁶

Így az kijelenthető, hogy gyakran az idős társadalom nem az egészségi állapotának minősége, hanem az ahhoz való viszonya határozza meg a munkában maradást vagy abból való távozást. Tehát 50 év felett már nem az önmegvalósítás célja vezérli a munkavállalókat, elsődleges cél az anyagi jólét lett.

A foglalkoztatáspolitikát a munkaerőpiac határozza meg, de ehhez szükség van egy olyan szociális intézményrendszer kiépítéséhez, ami ezt a feszült helyzetet megfelelően tudja kezelni, valamint fontos szerepe van a szociális partnereknek. Olyan foglalkoztatáspolitikai kialakítása lenne a cél, ami egyensúlyt teremt, az elégedettségben, a gazdasági elvárásokban, valamint megfelelően tudja kezelni a munkaerőforrást.

³⁶ Fifik-Szilágyi: i.m.33. o.

4 A vizsgált országok összehasonlítása

Az országok elemzése után, már összetudjuk vetni miben jobb vagy éppen rosszabb az időskori foglalkoztatáspolitikai az egyes országokban. Az egyértelműen látszik, hogy a vizsgált országokban, a népesség előregedése mindenhol jelen van. Az EU-s stratégiákhoz minden ország kisebb nagyobb sikerrel próbál igazodni. Azt azonban figyelembe kell venni, hogy minden országnak eltérőek a prioritásai és az ehhez szükséges erőforrások, valamint a felmerülő problémák is eltérhetnek.

A világ legöregebb népessége közé tartozik Németország, ezzel szemben Írország a legfiatalabb, Magyarország e két ország között helyezkedik el, de a két végtel összehasonlításából fontos tanulságokat vonhatunk le a magyar politika számára. Már ebből látszik, hogy teljesen eltérő a társadalom szerkezetük. Az öregségi nyugdíjkorhatár Németországban 67 évre emelték, azaz a 1964-ben születettek lesz ez a kor az irányadó. Írországban gyakran a munkaszerződés határozza meg a nyugdíjkorhatárt, az állami nyugdíjkorhatár az 1961-ben születetteknél lesz elsőnek 68 év, de itt fontos megjegyezni, hogy az írek amúgy is általában tovább maradnak a munkaerő piacon, mint az EU-s átlag. Magyarország esetében ez a szám 65 év, valamint jellemző, hogy az emberek elég korán mennek nyugdíjba.

Németországban erőteljesen preferálják a korekedvezményes nyugdíjba vonulást, hogy teret engedjenek a fiataloknak. Míg Magyarországon szinte megszűnt a korekedményes nyugdíj, valamint kevés a fiatal utánpótlás. A nők foglalkoztatása alacsony a németeknél, azzal magyarázható, hogy ott még mindig a hagyományos család modell van előtérben, szemben Írországgal, ahol egyre nő a nők foglalkoztatási aránya. Viszont az minden országban megegyezik, hogy az idősök gyakran részmunkaidőben vannak foglalkoztatva. Az atipikus foglalkoztatási formák két féle szempontból lehetnek előnyösek a nyugdíjas munkavállalóknak, egyfelől a nyugdíjazásra vonatkozó jogszabályi környezet következménye, másik oldalról pedig a preferenciáikhoz alkalmazkodó megoldás.³⁷

³⁷ Kovács Edina (2022): Az időskorúak turisztikai foglalkoztatásának jóléti dimenziói, Doktori (PhD) értekezés, Budapesti Corvinus Egyetem Gazdálkodástani Doktori Iskola 105. o.

A stratégiák terén, a németeknél nem lehet kiemelni konkrét reformokat, sok közöttük az átfedés. Az íreknél kidolgozták a Nemzeti Pozitív Öregedési Stratégiát, célja kollektívan és egyénileg is új szemlélet váltás, az egész társadalmat kívánja megszólítani.

Magyarország 2009-ben dolgozta ki a stratégiáját, mely Idősügyi Nemzeti Stratégia, fő célkitűzése az idősök szükségleteinek figyelembevétele mellett aktívan vegyenek részt a társadalomban, de a magyar stratégia inkább csak az aktív idősökre koncentrál, nem veszi figyelembe, hogy az öregedés egy egész életen át tartó folyamat.

Az idősebb munkanélküli, Németországban tud a legnehezebben elhelyezkedni, mivel nem csak a kora miatti diszkriminációval kell megküzdenie, hanem a Németországban uralkodó bennfentes-kívülálló piacrendszerrel is.

A vizsgált tagállamokban, vannak prioritások, amik megegyeznek, ezek a következők: a nyugdíjba vonulás idejét minél jobban ki kell tolni, a munkakörülményeket az idősödő polgárok igényeihez kell igazítani, valamint az élethosszig tartó tanulásra ösztönzés.

Viszont vannak eltérő szemléletek is az országok között. Németország esetében a tartósan munkanélküliek korai nyugdíjba vonulását próbálja megállítani. A német reformok a magas jövedelemmel és hosszú foglalkoztatási múlttal rendelkező egyének számára kedveznek. Írország tekintetében a generációk közti egyenlőségre fekteti a hangsúlyt mind gazdasági, társadalmi és a kulturális élet terén. Valamint ösztönzik, hogy az idős emberek szabadadon válasszák meg hol és hogyan éljenek. Magyarországon az idősödés az élet kiteljesedését jelenti. Viszont a magyar stratégia a veszteségekre koncentrál, és egy fejlődésmodellt állít fel, a negatív irányú idősödésre és annak javítására, például az egészség megőrzése, új ismeretszerzés, életminőség megtartása terén.

A magyar terv fejlesztésére nagy szükség van. a nyugdíjrendszert át kell reformálni, a nyugdíjakká vásárlóértékének a megőrzése érdekében. Rugalmas öregségi korhatárt kellene bevezetni. Az atipikus foglalkoztatás bővítése, az idősök diszkriminációja nélkül. Az idősödő munkavállalók egyenlően gyakorolhassák munkaügyi és szakszervezeti jogaikat. Államilag támogatott képzések biztosítása. Az idősökről való tudatos kommunikáció javítása. Véleményem szerint ezek az elsődleges szempontok a magyar stratégia javítására

Összességében minden tagállamban kiemelt szerepe van az államnak. Viszont ezt a kérdéskört nem lehet megoldani a munkavállalók és munkáltatók bevonása nélkül. A politikákat

együttműködéssel kell kialakítani és közösen megtalálni az aktív munkavállalói életkor meghosszabbításának eszközeit.

5 Az időskorú munkavállalók munkajogi védelme

Ha az idősök foglalkoztatásáról van szó, fontos tisztában lenni az egyes munkajogi szabályozásokkal. Munkajogi oldalról elengedhetetlen az életkorral járó tényezők figyelembevétele a munkaéletpálya során. Habár sajnos csak kismértékben történt szabályozás és az is inkább a szülői szerepből eredően, az anyai hivatás gyakorlásra koncentrálni és az is csak a gyermek hároméves koráig.³⁸ A Munka Törvénykönyve inkább homogén egységként kezeli a munkavállalókat, így az életkorból adódóan nincs differenciálás a munkavállalók között.

Viszont egy kifejezett szabályozás még is van, az időskorú munkavállalók védelme érdekében. Amennyiben a munkavállaló nem minősül nyugdíjasnak, határozatlan idejű a munkaviszonya, továbbá a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül, csak munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása teheti indokolttá a jogviszony megszüntetését.³⁹ Azonnali hatályú felmondással akkor élhet a munkáltató, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékos vagy súlyos gondatlanságból jelentős mértékben megszegi, vagy olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.⁴⁰

Továbbá a szabályozás kiterjed még arra az esetre, ha a munkavállaló 5 éven belül betölti a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt, elbocsátása esetén magasabb összegű végkielégítésben fog részesülni, ami szintén mérlegelésre készíti a munkaadót.

A törvény védeni akarja ezt a kiemelt korcsoportot, viszont pont ebből eredően negatív hatásai is vannak, például a munkáltató inkább egy kevésbé védett munkavállalót fog alkalmazni, egy időskorú személlyel szemben, akit erősen véd a törvény az elbocsátása esetén.

Viszont a nyugdíjas munkavállalók tekintetében már nem érvényesül a védelem. Felmerül az a kérdés, hogy a védelem hiánya, hogy hat az idős munkavállalók elhelyezkedésére. A KSH

³⁸ Barakonyi Eszter (2010): A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei Doktori (PhD) értekezés. Pécsi Tudományegyetem 56. o.

³⁹ Mt. 78. § (1) bek

⁴⁰ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről

adatai alapján 2016 -ban 81 ezer, 2017-ben már 85 ezer nyugdíjas dolgozott. Az állskereső portálokon egyre több kifejezetten nyugdíjasoknak szánt munkalehetőséget találni. A nyugdíjas szövetkezeti rendszer is egyre népszerűbb, hiszen az nyugdíjasok többsége részmunkaidőben dolgozik, így a nyugdíjas beoszthatja, hogy melyik nap, mennyit kíván dolgozni. Valamint a kis és közepes cégeknek is előnyös lehet, mivel a nyugdíjas szövetkezeti tag hiába dolgozik a szervezetnél, de nem tartozik bele a cég statisztikai létszámba. Ez azért fontos, mert ha bele számítani a létszámba, akkor már nagyvállalkozásnak számít és így elesne az uniós támogatásoktól.

Továbbá a nyugdíjas munkavállalókra vonatkoznak speciális munkajogi szabályok. Ilyen a határozatlan idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolnia munkáltatónak, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül⁴¹. A felmondás tekintetében, minden más esetben ugyanazon szabályokat kell alkalmazni a nyugdíjas munkavállalókra is. Ezt a munkajogi szabályozást az Alkotmánybíróság is vizsgálta. A 11/2001. (IV. 12.) AB határozatban, diszkriminációra hivatkozó indítványt elutasította, az Alkotmánybíróság. A testület az indokolási kötelezettség hiányát a nyugdíjas munkavállalók esetében nem találta diszkriminatívnak, mivel a munkaviszony megszűnése esetén nem marad ellátatlanul, nyugellátásra való jogosultsága megmarad.⁴²

Egy másik speciális szabály nyugdíjasokat érintően a végkielégítés nem jár, ha a munkaadó a felmondás közlésekor vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésekor nyugdíjasnak minősült.⁴³ Az Mt. ezen rendelkezése ellen is keresetet nyújtottak be. Az Alkotmánybíróság 600/B/2000. AB határozatában kifejtette, hogy a végkielégítéshez való jog nem része az alapvető jogoknak. Valamint a végkielégítés célja egyrészt anyagi elismerés, ha az adott munkáltonál folytatott hosszabb idejű munkavégzést, akkor annak a honorálása, valamint a rendszeres jövedelem elvesztésével járó hátrányok leküzdése. A nyugdíjasok esetében megélhetésüket a társadalombiztosítási nyugdíjrendszer biztosítja.⁴⁴

Habár a sérülékeny és az idősödő munkavállalókat külön kategóriaként kellene kezelni, hiszen ez egy teljesen más helyzet, mint a fiataloké, terhes, nemrég szült, szoptató édesanyák

⁴¹ Mt. 66. § (9) bek.

⁴² Jog követő: Nyugdíjas munkavállalók foglalkoztatásának eltérő szabályai
<https://jogkoveto.hu/tudastar/nyugdijas-munkavallalok-foglalkoztatasanak-szabalyai> (letöltve:2023.10.21.)

⁴³ Mt. 77. § (5) bek.

⁴⁴ <https://jogkoveto.hu/tudastar/nyugdijas-munkavallalok-foglalkoztatasanak-szabalyai> (letöltve:2023.10.21.)

köre. A jogalkotásban kirívó esetként tűnik fel az idősek munkaerőpiaci jelenléte, a jövőben viszont általános helyzet lesz ezért szükséges egy új szabályozási szemlélet kialakítani.

Az új szemlélet kialakításánál különösen a szervezetet erősen igénybe vevő munkakörök esetében az időseket fokozott védelemben kell részesíteni, valamint az idősek személyes munkaképességük szerint kellene figyelembe venni. Tehát olyan munka körülményeket kell biztosítani, ami lehetővé teszi a munkaképesség minél hosszabb távú megőrzését.

A munkáltatókra viszont elég nagy terhet ró az egészséges és biztonságos munkakörülmények biztosítása, mivel olyan szakismeretek szükségesek, amivel feltudja mérni a munkakör esetleges veszélyeit, illetve az egyes munkavállalók sérülékenységét.

Ilyen szempont lehet az éjszakai munkavégzés. A Munka Törvénykönyve kizárólag a fiatal munkavállaló esetében tiltja meg az éjszakai munkavégzést. Az idősekkel szemben semmilyen korlát nincs, habár az idősebb munkavállalók már lassabban regenerálódnak. Viszont ez még nem indokolja a teljes tilalmat, ami az idősebb munkaválók diszkriminációját jelentené, sőt csökkentené a foglalkoztatási hajlandóságot.

Egy másik tényező a többműszakos munkarend, itt különösen kritikus a hajnali órák, ahol a legnagyobb a reakcióidő, ami növeli a balesetek kockázatát. Köztudott, hogy az időseknél eleve nagyobb a reakció idő. Erre megoldás lehet a műszakváltások közti időtartam meghosszabbítása, például heti vagy havi műszakváltás.⁴⁵

Ahogy idősödik, az ember egyre több pihenőidőre van szüksége. Az Mt. szabályozása szerint a munkavállaló napi munkaidejének befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább egybefüggő tizenegy óra pihenő időt kell biztosítani a munkáltatónak.⁴⁶ Az idős munkavállaló esetében célszerű lenne a rendelkezést differenciáltan kezelni, ilyen lehetőség lehetne az 55 év feletti munkavállalók esetében nagyobb pihenőidő beiktatása.⁴⁷

A demográfiai trendekkel is alátámasztva a lakosság életkora fokozatosan nő ebből adódik, hogy a foglalkoztatottak átlag életkora is magasabb lesz. Figyelembe kell venni az idősödő munkavállalók esetében, hogy lényegesebben gyakoribbak az egészségügyi problémák, a szervezet terhelésre egy bizonyos életkor után már nem ugyanúgy reagál.

⁴⁵ Barakonyi: i.m.72. o.

⁴⁶ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről

⁴⁷ Barakonyi: i.m.74. o.

A munkaerőpiacon az idő előrehaladtával egyre jobban kell számolni az idősebb munkavállalókkal. Ehhez kell igazodnia a jogalkotónak, hogy a munkavállalók egy széles köre már más fizikai kondícióban van. Tehát a munkakörülményeket az életkorhoz igazodva, valamint az egészségmegőrzés mellett kell kialakítani.

6 A nyugdíjasok hatályos munkavállalási szabályai hazánkban

Sarkalatos kérdés, ha a nyugdíjas munkavállaló tovább folytatja a munkavégzést, azt milyen feltételek között teheti meg.

6.1 Nyugdíjasok a versenyszférában

A versenyszférában való foglalkoztatása nyugdíjasok tekintetében semmilyen korlátozás vagy tiltás nincs.⁴⁸ A keresetük járulégmentes, nem kell fizetniük a 18,5%-os társadalombiztosítási járulékot. Valamint a foglalkoztatónak sem kell 2022 január 1-jétől a 13%-os szociális hozzájárulási adót fizetni.

A nők kedvezményes nyugdíjában részesülő hölgy esetében 2020. július 1-jétől megszűnt az éves összeghatár kereseti korlátozása. Vagyis ebben az esetben is a versenyszférában nyugodtan tovább dolgozhatnak a nők.

Nyugdíjas egyéni vagy társas vállalkozó, a nyugdíjkorhatár elérését követően már csak kiegészítő tevékenységet folytató vállalkozónak minősül. Az új KATA-törvény szerint már nem kisadózó, mivel főállású vállalkozónak kell lenni a KATA-s adózáshoz. Így többet kell adóznia a nyugdíjas vállalkozónak.⁴⁹

Saját jogú nyugdíj mellett végzett kereső tevékenységre való hivatkozással nem lehet a nyugdíjat újra számítani, szolgálati idő nem szerezhető. A nyugdíj mellett szerzett kereset az öregségi nyugdíj alapját képző havi átlagkereset számítása során pótlólagosan nem lehet figyelembe venni.

6.2 Nyugdíjas dolgozók a közsférában

2013. július 1-jén lépett hatályba a közsférában dolgozókról szóló kormányhatározat. Ami kimondja, hogy a nyugdíjkorhatárt elért közalkalmazottaknak választaniuk kell a munka és az

⁴⁸ NyugdíjGuru News: A nyugdíjasok hatályos foglalkoztatási szabályai 2023-ban
<https://www.nyugdiguru.hu/nyugdig/nyugdig-melletti-munkavegzes/a-nyugdigjasok-hatalyos-foglalkoztatasi-szabalyai-2023-ban> (letöltve: 2023.09.22.)

⁴⁹ <https://www.nyugdiguru.hu/nyugdig/nyugdig-melletti-munkavegzes/a-nyugdigjasok-hatalyos-foglalkoztatasi-szabalyai-2023-ban> (letöltve: 2023.09.22.)

illetményük között, mivel ezzel egyidejűleg sajátjogú öregségi nyugdíjban nem részesülhetnek. Ilyen jogviszony például egészségügyi szolgálati jogviszony, rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszony, bírói szolgálati jogviszony. A költségvetési intézményekben a nyugdíjasok tovább foglalkoztatása csak akkor lehetséges, ha munkáltató előzetes kormányzati hozzájárulással rendelkezik. Ugyanez a rendelkezés vonatkozik a korhatár előtti ellátásban, szolgálati járandóságban, táncművészeti életjáradékban, valamint bányászjáradékban részesülőkre is.

Ha közszolgálati jogviszony áll fenn, valamint ellátásban részesül, akkor a jogviszonylétesítését követő naptól számított 15 napon belül be kell jelenteni azt a Nyugdíjbiztosító Igazgatóságnak. A bejelentési kötelezettség elmulasztása esetén jogalap nélkül vette fel az ellátást, ezért a teljes összeget vissza kell fizetni. Viszont a szüneteltetés időtartama alatt is nyugdíjasnak minősül a közalkalmazott, kivéve a korhatár előtti ellátást, de a kereső tevékenység során szolgálati időt nem szerezhet.

Habár a munkaerő pótlásnak jó alternatívája a nyugdíjasok, a közsférában mégis eléggé korlátozva van, pedig pont itt kellene legjobban pótolni a munkaerőt a magas képzettség miatt, eléggé nehézkes a fiatal után pótlás.

Viszont vannak kivételek, ahol már most sem szünetel a nyugdíj folyósítása a jogviszony fennállása alatt. Ilyen jogviszony, akiknek közszolgálati jogviszonya nem kinevezéssel, hanem választással vagy közjogi megbízással jött létre. Megbízatási szerződés alapján létesített jogviszony esetében sem kell szüneteltetni a folyósítást, mert a Polgári Törvénykönyv hatálya alá tartozik. Az egészségügyi dolgozók tekintetében a nyugdíjuk helyett, azzal megegyező nettó összegű nyugdíjpótló jövedelemkiegészítést kapnak. Öt kritikusan nagy munkaerő hiányú ágazatban mentességet adott a korlátozás alól a kormány, ezek a következők: gyermekjóléti, gyermekvédelmi, szociális ellátás, köznevelés, szakképzés.⁵⁰

Az ország egyik munkaerő tartaléka kétségkívül a nyugdíjas dolgozók. A kormány kifejezett célja is ez, hogy minél több nyugdíjas dolgozzon, viszont ezzel ellent mond, hogy a közsférában jelentős korlátozások vannak. Erre megoldás lenne a korlátozás eltörlése, minden nyugdíjas dolgozhasson a nyugdíja mellett bármilyen területen.

⁵⁰ <https://www.nyugdiguru.hu/nyugdig/nyugdig-melletti-munkavegzes/a-nyugdiasok-hatalyos-foglalkoztatasi-szabalyai-2023-ban> (letöltve 2023.09.22.)

7 Idősödő munkavállalókat érintő diszkrimináció

Nem lehet figyelmen kívül hagyni azt a tényt, hogy az idős munkavállalókat nagyobb számban érinti a megkülönböztetés. Napjainkban 45 éveskor felett már igen nehéz a munkahely keresés, 50 éves kor felett szinte már lehetetlennek bizonyul. A fiatalabb munkavállalóknak sokkal könnyebb ez a folyamat, míg, ha egy idősebb munkavállaló munkanélkülivé válik sokszor jelentősen megnyúlik a munka keresés időtartama, és az előrelépés a szervezeti hierarchiában is sokkal nehezebb. Élesen kirajzolódik ez a fajta diszkrimináció a toborzás, kiválasztás, munkaerő-kölcsönzés, illetve a képzési programokba történő bevonásban is, tehát minden téren jelentős hátrányból indulnak az idős munkavállalók. A kérdés az, hogy ezek a jelenségek tényleg az életkor előrehaladtával együtt járó teljesítményromlásnak köszönhető vagy inkább az életkori sztereotípiák következményei.⁵¹

Az idősebb munkavállalókat sokszor lassabbnak, kevésbé kreatívnak, rugalmatlannak tartják. Viszont számos kutatás már megcáfolta ezt, hiszen az agy még időskorban is képes új idegsejteket, új összeköttetéseket teremteni, de csak akkor, ha rendszeresen használják.⁵² Azonban mégis rendszeres a munkaerőpiaci diszkrimináció e korcsoporttal szemben. Ennek felismerése viszonylag későn történt meg, jelen helyzetben már nincs lehetőség alapos felkészülésre, azonnali társadalmi szintű beavatkozás szükséges.⁵³ Az idősödő munkavállalók értékére kell helyezni a hangsúlyt, arra kell rámutatni, hogy ez mind az egyén és a munkáltatóknak is előnyös lehet. Ehhez meg kell vizsgálni e korcsoport, munkateljesítményét befolyásoló tényezőket, a társas környezetet velük szemben.

A legelső sztereotípia, ami az eszünkbe jut az az életkor, mint védett tulajdonság gyakori elem, ami nem feltétlenül csak az időseket érinti, hiszen sok fiatal munkavállaló is találkozik az életkorából eredő hátrányos elbánással. Az életkor kihathat a HR folyamatokra, a munkaerő felvételre és elbocsátására, bérezésre, előléptetésre. Erre megoldás az, ha az állás

⁵¹ Szászvári Karina (2011): Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák, Pécs, Doktori (PhD) értekezés, Pécsi Tudományegyetem 5. o.

⁵² P/ac & Prof/t: Nem probléma, hanem a megoldás része az időskori munka
https://piacesprofit.hu/cikkek/kkv_cegblog/nem-problema-hanem-a-megoldas-resze-az-idoskori-munka.html
(letöltve: 2023.11.07.)

⁵³ Szászvári: i.m.7. o.

hirdetés nem tartalmaz korhatárt, és nem használnak olyan kifejezéseket, amely egy bizonyos korcsoportra irányul, ilyen kifejezések például 10 éves tapasztalat, lelkes fiatalok. A születési dátumra ki lehet térni az állásinterjún, de nem lehet döntő tényező egy állás odaítélésé során.⁵⁴

A magyar HR szakemberek úgy vélik, hogy a 25 éves korosztály a legproduktívabb, a 40 éves korosztály hatékony és önálló, viszont 50 évtől felfelé, kevésbé hatékony, teljesítménye egyre csökken.⁵⁵

Fontos csomópont a nemek közötti diszkrimináció, több kutatási eredmény rá mutatott arra, hogy a nők karrierjük csúcsát 35 éves korban érik el, a férfiak esetében ez a szám 45. életév. A felső vezetők úgy vélik, hogy a fiatal nők az anyai szerepüket előrébb helyezik, mint a karrierjüket⁵⁶. Tehát a nőket nem csak az életkoruk alapján, hanem nemi hovatartozásuk is megkülönböztetik.

Az életkor és a teljesítmény kapcsolata, nagyban függ a munkahelyi diszkriminációtól. A munkavállalót, ha megkülönböztetés éri, hatással van arra, hogy alul értékeli magát, befolyásolja az egyéni kötődését a szervezet iránt, és befolyásolja a munkahelyi elégedettséget. A kellemetlen tapasztalatok miatt nagyobb az esély a korai nyugdíjba vonulásra. A másik oldalról vizsgálva viszont, az idősebb korosztály több tapasztalattal rendelkezik, ami kompenzálhatja a teljesítménycsökkenést. Így a diszkrimináció megszüntetése kulcsfontosságú az időskort aktivizáló szakpolitikák kapcsán.

Az idősebb munkavállalók a továbbképzésekben nagyon alacsony számban vesznek részt. Ez azzal indokolható, hogy közeleg a nyugdíjba vonulás ideje, valamint a munkáltató oldaláról is kevesebb a hajlandóság, mivel nem akar olyan dolgozóba fektetni, aki amúgy is nemsokára elhagyja a munkahelyet. Az idősebb korosztályt sokszor alul értéklik, a munkahelyükön, egyrészt azért, hogy a fiataloknak adjanak fizetésemelést, megakadályozva, hogy elmenjenek a cégtől. Másrészt így elkerülhető, az esetleges riválisok feljebb kerüljenek a ranglétrán.

Megoldás lehet a felhozott problémákra, amit a HR szakemberek már elkezdtek, alkalmazni, hogy a szubjektivitást teljes mértékben mellőzik. Valamint arra törekednek, hogy a

⁵⁴ Age UK: Ageism at work: <https://www.ageuk.org.uk/information-advice/work-learning/discrimination-rights/ageism/ageism-at-work/> (letöltve: 2023.09.30.)

⁵⁵ Szászvári: i.m.19. o.

⁵⁶ Szászvári: i.m.23. o.

legmegfelelőbb munkatársakat találják meg, és a munkavégzés során az egyéni és a szervezeti érdekek kölcsönösen érvényesülni tudjanak.

A legfontosabb első lépés viszont az, hogy a sztereotípiákat valós problémaként kezeljük, ami szolgálja mind a munkavállalói és munkásszervezeti érdekeket egyaránt. A szervezeti döntéseket a munkavállalók egyéni képességeik, tapasztalataik, szerint és az esélyegyenlőség szem előtt tartásával kell meghozni. A felhozott szempontok betartásával elérhető a gazdasági érdekek kölcsönös érvényesülése, illetve a fenntarthatóság egyensúlya.

8 Az idősök munkaaktivitásának fejlesztése

A számos felvázolt kihívás ellenére több módszer is az állam és a munkáltatók rendelkezésére áll az időskori foglalkoztatás kapcsán. Közismert magyar mondás, szerint „A jövő a fiatalság kezében van”, viszont a jelent az idős társadalom hordozza a hátán, így már nem igazán érvényes teljesen ez a kijelentés. Kutatásom során kirajzolódott, hogy Európa társadalma rohamos mértékben öregszik.

A legnagyobb problémát a jövőben, a hirtelen bekövetkező munkaerőhiány fogja jelenteni. Ami azzal jár, hogy a nyugdíjba vonulással, a tudásukat is magukkal viszik az egyének, viszont a szaktudás megléte mozgatórugója a gazdasági növekedésnek. Az új gyakorlatot, úgy kell kialakítani, hogy a nagy teljesítőképességgel rendelkező munkavállalókat korra való tekintet nélkül tovább kellene foglalkoztatni, a szaktudásuk megtartása érdekében.⁵⁷

Felmerülhet az a kérdés, hogy a nyugdíjazás önkéntes vagy kötelező, azaz államilag meghatározott módon történjen. Az utóbbi nézőpont alapján, az idősebb munkavállalók távozásával, teret kapnak a fiatal munkanélküliek. Ezzel szemben az önkéntesség mellett érvelve, feltételezhető, hogy az idősödő munkavállaló magas szaktudással rendelkezik, ezáltal költséghatékonyabb. Habár van egy fontos tényező, amit figyelembe kell venni, hogy a hiányszakmák, amik lendületet adnak a gazdaságnak, magas képzettséget, sok éves tapasztalatot igényelnek, ezért egyik álláspont sem teljesen megfelelő.⁵⁸

Köztes megoldás lenne célszerű, olyan munkahelyi szokások kialakítása, ahol a cégek ugyanannyi figyelmet fordítanak a fiatalokra és az idősekre egyaránt, például egészséges verseny a generációk között, karrierlehetőség biztosítása minden korcsoport számára. Továbbá jó alternatív lehetőség, „idősbarát munkahelyek” létrehozása, amely magába foglalja az egészség megőrzést, életkorból eredő korlátok ismeretét és elfogadását, valamint az egész életen át tartó tanulásra való ösztönzést.

⁵⁷ Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (2010): Idősödő munkaerő, mint lehetőség a vállalatok számára 56. o.

⁵⁸ Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége: i.m.56. o.

8.1 Munkahelyi egészség és biztonságvédelem

Egy társadalom egészségi állapota, meghatározó tényező az ország humán tőkéjének, illetve nemzetközi versenyképességének. Ezért törekedni kell nemzeti szinten a minél magasabb színvonalú és fenntartható egészségügyi szolgáltatások biztosítására. Továbbá vállalati szinten két fő cél van szem előtt, a munkahelyi környezet egészségkárosító hatásainak csökkentése, és a munkavállalók egészségtudatos viselkedésének kialakítása.⁵⁹ A munkavállalók egészségi állapotának megőrzése, közös érdeke a munkáltatónak és a munkavállalónak egyaránt, hiszen a munkadónak is könnyebb, ha csak az elbocsátást vagy a korai nyugdíjba vonulást nézzük.

Az idősödő munkaerő támogatása megnyilvánulhat a munkavállaló tiszteletben tartásában, különböző munkateher érje az idősebb munkavállalókat, munka-magánélet közti egyensúly elősegítésében, illetve egészségprogramok támogatásában.

8.2 Oktatás és továbbképzés

Az idősödő munkavállalók, ha a tovább képzésre adják a fejüket, gyakran úgy gondolják, hogy nincs értelme számukra, hiszen úgyis nemsokára nyugdíjba mennek, ők már nem képesek magukat képezni, nincs érzékük hozzá például a számítógép használatában, vagy csak egyszerűen azt gondolják, hogy nincs szükségük a továbbképzésre munkájuk elvégzéséhez.

Ha az idősebb korosztály oktatásáról van, szó a munkáltatóknak kulcsszerepük van. Ők tudják megértetni a munkavállalókkal a továbbképzés fontosságát, hogy lássák a kapcsolatot az oktatás, a cég célja között és ez számukra miért előnyös. Ilyen előnyök lehetnek, a fizetésemelés, képzettségi szint növekedése, kompetenciák kiterjesztése.

Az idősebb munkavállalók képzése során általában további szakmát, illetve felsőfokú végzettség megléte esetén másoddiplomát szereznek. A képzések költségét a legtöbb esetben a munkaadó állja.⁶⁰

⁵⁹ Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége: i.m.17. o.

⁶⁰ Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége: i.m.65. o.

8.3 Az idősebb munkavállalók karrierfejlesztése

A vállalatok arra a felismerésre jutottak, hogy az idősebb munkavállalók karrierjük során értékes szakmai és szociális készségeket szereztek, ami előnyös lehet a munkáltatónak is. Ilyen kompetenciák például a pontosság, megbízhatóság, jó kommunikációs készség, ezek a képességek elvesztése vagy pótlásuk hiánya nagy gazdasági kockázatot jelent a vállalatnak. Ezért megéri a cégeknek is az idősök karrier fejlesztésbe fektetni, hiszen hozzájárulhat a termelékenység növekedéséhez, a munkavállalói elégedettséghez és a vállalat hosszú távú sikeréhez. Sőt ez a korcsoport talán még könnyebben veszi a rugalmasabb karrier lehetőségét, mint a fiatalabb kollégák, mivel már a gyerekek kirepültek, tanulmányaikat már befejezték.⁶¹

A munkavállalók többsége tipikusan a szervezeten belüli előmenetelt preferálják, ez a vertikális előléptetés, ami több fizetéssel, felelősséggel jár. Azonban ez a szakmai előrehaladási vágy az idősebb dolgozóknál már nem annyira népszerű. Számukra hasznosabb lehet a horizontális karrierfejlesztés, amely olyan munkaköröket kínál, ami megfelelő az elvárt teljesítménynek, egészségügyi és munkabiztonsági igényeknek egyaránt.⁶² Ezzel megelőzhető a karrier holtpontra jutása miatt bekövetkezett korai nyugdíjba vonulás. Továbbá megmarad a munkavállaló elkötelezettsége a cég iránt.

8.4 Generációk közti együttműködés

Magyarországon aktív munkaerő-piaci generációk a következők: Baby boomer, X, Y, Z.⁶³ Élesen kirajzolódik, hogy jelentős különbségek vannak az eltérő generációk között. Ebből adódóan, az eltérő igényekből és motivációkból gyakran alakul ki konfliktus a generációk között. Azonban abban egyetértenek, hogy konfliktusaik értékrendbeli különbségekből fakadnak. Viszont a közös munkatevékenység során ugyanazokkal a negatív jelzőkkel illetik egymást, így nem feltétlenül az értékrendbeli eltérések a konfliktusok valódi forrása. A mélyebb probléma az eltérő információmennyiség iránti igény.⁶⁴

⁶¹ Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége: i.m.31-32. o.

⁶² Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége: i.m.32. o.

⁶³ A Boomer generáció: a kemény munka hívei, vetető szerepet töltenek be, a hűségükről ismertek, az X generáció: a munka és magánélet közti egyensúlyt keresi, könnyen vált munkahelyet, fontos számukra a szabad és rugalmas munkavégzés, az Y generáció: optimisták, elutasítja a hierarchiát, legjobb motiváció számukra a pénz és a karrier, Z generáció: technikai tudásuk miatt kiemelkedőek, hatalom-kultúrával nem tudnak azonosulni, szabadság, önmegvalósítás a motivációjuk

⁶⁴ Jakab Nóra, Mélypataki Gábor, Solymosi-Szekeres Bernadett, Berényi Laura (2021): A generációk közötti együttműködés elősegítése a kiskereskedelmi munkahelyeken, Miskolci Jogi Szemle, 16. évfolyam 4. szám 69.o.

Megoldás lehet, lehetőséget biztosítani arra, hogy megismerjék egymást a dolgozók például csapatépítő tréning szervezéssel. Továbbá a túl sok információ átadása is egy jó megoldás, és majd kiválogatják az egyének a számukra fontos információkat.

Egy másik lehetőség a szakadék csökkentésére, a mentor programok, amikor nem csak az idősebb munkavállaló mentorál egy fiatalabbat, hanem a fiatalabb generáció is mentorál idősebbet. A mentorálás működhet osztott munkakör alapján, felvesznek ugyanarra a munkakörre egy gyakornokot és egy tapasztalt nyugdíjas munkavállalót, így egymással közreműködve gyarapíthatják a tudásukat.⁶⁵

Viszont a generációk közti különbségeket teljesen nem lehet megszüntetni, inkább a generációk közti harmóniára kell törekedni, a hasonlóságok kerüljenek előtérbe, a különbségeket pedig tiszteletben kell tartani.

A társadalomnak és az egyénnek egyaránt újfajta gondolkodásmódra van szüksége, hogy a hosszabb életkorra pozitívan tekintsünk, nem pedig teherként. Ehhez szükség van arra, hogy jobban megértsük az öregedőtársadalmakban végbemenő változásokat. Valamint a jövő a tanulásban van továbbra is, szükség van arra, hogy az oktatásai rendszert rugalmasabbá kell tenni az egész életen át tartó tanuláshoz igazodva. Végezetül, olyan foglalkodtatáspolitikára és fejlesztési stratégiákra van szükség, ami életciklusokon átívelő, valamint elősegíti a generációk közti szolidaritást.

⁶⁵ Jakab-Mélypataki-Solymosi-Szekeres-Berényi: i.m.76. o.

9 Összegzés

A dolgozat fő célja rámutatni arra, hogy az előregedő társadalom okozta nehézségek leküzdhetőek, ha pozitívan tekintünk az idősödő munkavállalókra. Ehhez viszont szükséges, új szemlélet kialakítása. Az Európai Unió egyre nagyobb hangsúlyt fektet az időskori foglalkoztatáspolitikára ösztönözve a tagállamokat, az aktív cselekvésre.

A jövőben komoly gondot fog okozni a munkaerőhiány, muszáj benntartani az idősebb munkavállalókat a munkaerő piacon. Viszont a szabályozási környezetet a megváltozott helyzethez kell igazítani. Meglátásom szerint erre nincs eléggé felkészülve sem a munkavállalók sem pedig a munkaadók köre. Nem elég a nyugdíjkorhatárt felemelni, hanem meg kell találni azt az egyensúlyt, ami mindenkinek elfogadható. A legnagyobb feladat a munkajogi szabályozás átalakítása, hiszen szabályozás hiányában a munkáltatók belátásán múlik a munkavégzési körülmények alakítása, habár az öregedési folyamatok miatt nem lehet egységesen tekinteni a munkavállalókra. Megoldás lehet a munkavégzés jellege szerinti differenciálás az életkor tekintetében.

Egy másik probléma a korai nyugdíjba vonulás, a kevés fiatal utánpótlás miatt pedig a munkáltatók nem tudnak időben reagálni a helyzetre. A kormány próbálja vissza csalogatni az idősebb korcsoportot a munkavilágába, ami a versenyszférában jól is működik, hiszen semmilyen korlátozás, tiltás nincs. A közsféráról ez már nem mondható el, mivel illetményben és sajátjogú öregségi nyugdíjban egyszerre nem részesülhetnek a dolgozók.

Az látszik, hogy 50 éves kor betöltése után történik egy töréspont, mikor már nagyon nehéz új munkahelyet találni, ha valaki elveszti az állását. Az idős munkavállalóknak a diszkrimináció okozta nehézségekkel is meg kell küzdenie. Ennek kapcsán nem csak az állami szakpolitika, de a munkáltatói attitűd megfelelő alakítása is kulcsfontosságú. Ahhoz, hogy az idősödő munkavállaló tovább dolgozzon nyugdíjazása után lehetőség szerint idősbarát munkahelyeket kell kialakítani. Biztonságban érezze magát a dolgozó, valamint egészségéhez igazodjon. Az idősök aktivitását lehet növelni oktatással, karrierfejlesztéssel.

Az időskori foglalkoztatás nem teher, hanem egy lehetőség. Számos előnyt hordoz magában, ám azok hangsúlyozásához mind az állami szakpolitikák, mind a munkáltatói eljárásnak alakulnia kell. A generációk közötti feszültségek leküzdése pedig hozzájárul a fenntartható, ám mégis fejlődő munkaszervezet kialakításához.

„Ahol nem jó öregnek lenni, ott mindenkinek félnie kell az idősödéstől. És ahol félni kell az idősödéstől ott nem jó élni. Azaz az idősügy szociális kérdései messze nem csak az idősödésről szólnak, hanem arról, hogy lehet-e félelmek nélkül, jól élni egy társadalomban.”⁶⁶

⁶⁶ (Krémer, 2015, [Miller, 1973])

Felhasznált irodalom

2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről

Barakonyi Eszter: A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei
Doktori (PhD) értekezés. Pécsi Tudományegyetem, 2010.

Christian Dudel, Elke Loichinger, Sebastian Klüsener, Harun Sulak, and Mikko Myrskylä: The extension of late working life in Germany: trends, inequalities, and the east–west divide, Population Association of America, No. 4. 2023.

Dr. Fifik Erika, Dr. Szilágyi Klára: Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák Európában és Magyarországon, Kutatási zárótanulmány, Budapest 2006.

Farkas Gabriella, Gyarmati Andrea, Molnár Szilárd: Az idősödő társadalom gazdasági és társadalmi kihívásai Magyarországon 2009.

Idősügyi Nemzeti Stratégia 2009.

Ivan Privalko, Helen Russell and Bertrand Maître: The ageing workforce in Ireland working conditions, health and extending working lives, The Economic and Social Research Institute, Research series, Number 92. 2019.

Jakab Nóra, Mélypataki Gábor, Solymosi-Szekeres Bernadett, Berényi Laura: A generációk közötti együttműködés elősegítése a kiskereskedelmi munkahelyeken, Miskolci Jogi Szemle, 2021. 16. évfolyam 4. szám

Kovács Edina: Az időskorúak turisztikai foglalkoztatásának jólléti dimenziói, Doktori (PhD) értekezés, Budapesti Corvinus Egyetem Gazdálkodástani Doktori Iskola (2022)

Központi Statisztikai Hivatal: Ötven év felettiek a munkaerőpiacon 2013.

Lucy Bangali : Active Ageing Between Labour Market and Retirement: Externalization and integration – two contradictory patterns for ageing workforce in Germany, Wip wirtschaft & politik Working Paper Nr. 39. 2008.

Mariangels Fortuny, Alena Nesporova, Natalia Popova: Employment promotion policies for older workers in the EU accession countries, the Russian federation and Ukraine 2003.

Mathiasen David G **Maintaining Prosperity In An Ageing Society**: The OECD study on the policy implications of ageing. Organisation for Economic Co-operation and Development 1998.

Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége: Idősödő munkaerő, mint lehetőség a vállalatok számára 2010.

Szászvári Karina: Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák, Pécs, Doktori (PhD) értekezés, Pécsi Tudományegyetem 2011.

Szécsi Judit: Az idősödő munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon 2014.

Szellő János-Nemeskéri Zsolt-Zlatics József: Az idősödő korcsoport munkavállalását meghatározó stratégiai tényezők Európában és Magyarországon 2017. 4. évfolyam 4. szám

Varjasi Gábor: A versenyszféra kompetenciamenedzsment alapú humán erőforrás gazdálkodás modelljének alkalmazási lehetőségei a közszférában, Doktori (PhD) értekezés, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Budapest 2018.

World Health Organization: Active Ageing : A Policy Framework 2002.

Hivatkozásjegyzék

Age UK: Ageism at work:

<https://www.ageuk.org.uk/information-advice/work-learning/discrimination-rights/ageism/ageism-at-work>

Jog követő: Nyugdíjas munkavállalók foglalkoztatásának eltérő szabályai:

<https://jogkoveto.hu/tudastar/nyugdias-munkavallalok-foglalkoztatasanak-szabalyai>

NyugdíjGuru News: A nyugdíjasok hatályos foglalkoztatási szabályai 2023-ban:

<https://www.nyugdiguru.hu/nyugdig/nyugdig-melletti-munkavegzes/a-nyugdiasok-hatalyos-foglalkoztatasi-szabalyai-2023-ban>

P/ac & Prof/t: Nem probléma, hanem a megoldás része az időskori munka:

https://piacesprofit.hu/cikkek/kkv_cegblog/nem-problema-hanem-a-megoldas-resze-az-idoskori-munka.html

The national positive aging strategy_

<https://assets.gov.ie/11714/d859109de8984a50b9f2ae2c1f325456.pdf>