

AZ IDŐSKORI FOGLALKOZTATÁS MINT A MUNKAERŐ PÓTLÁSÁNAK ALTERNATÍV MÓDJA

AGEING EMPLOYMENT AS AN ALTERNATIVE WAY TO REPLACE THE WORKFORCE

Dajnicz Zsófia* – Solymosi-Szekeres Bernadett**

Absztrakt

A jövőben komoly gondot fog okozni a munkaerőhiány. Ez számos intézkedést sürget a jogalkotás oldaláról, különböző szakpolitikák alakítására, módosítására van szükség. Ennek egyike az időspolitika, muszáj benntartani az idősebb munkavállalókat a munkaerőpiacon. Az idősek aktív munkavállalóként való foglalkoztatása, nem csak az állami nyugdíj teher csökkentését jelenti, hanem ezzel kompenzálható a születés számok csökkenésével kieső munkaerő, előmozdít számos további értéket, mint az élethosszig tartó tanulás. Ezeket a célokat lekötő szabályozási környezetet a megváltozott gazdasági és társadalmi helyzethez kell igazítani. Felmerül a kérdés, hogy hogyan léphet fel az állam a demográfiai szempontból összeomló jóléti társadalmakban. A tanulmánnyal igyekszünk az előregedő társadalom jelentette kihívásokra felhívni a figyelmet, nemzetközi példák összehasonlításával pedig törekszünk hozzájárulni a szakpolitika fejlődéséhez.

Kulcsszavak: időskori foglalkoztatás, társadalom előregedése, stratégiák, diszkrimináció, generációk közti együttműködés

Abstract

Labour shortages will be a serious problem in the future. This calls for a number of measures from the legislative side, and various policies need to be shaped and amended. One of these is age policy, which must keep older workers in the labour market. Employing older people as active workers not only reduces the burden on public pensions, but also compensates for the labour force lost as a result of the decline in the birth rate and promotes a number of other values, such as lifelong learning. The regulatory environment that pursues these objectives must be adapted to the changed economic and social situation. The question arises of how the state can respond to demographically collapsing welfare societies. This study aims to raise awareness of the challenges posed by ageing societies and to contribute to policy development by comparing international examples.

Keywords: employment in old age, ageing of society, strategies, discrimination, intergenerational cooperation

* Dajnicz Zsófia, harmadéves nappali tagozatos SzMSz hallgató, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, dajniczsofi@gmail.com

** Dr. Solymosi-Szekeres Bernadett, egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Agrár- és Munkajogi Tanszék, szekeres.bernadett@uni-miskolc.hu

Bevezető gondolatok

Ahhoz, hogy valamennyi társadalmat érintő kihívásnak meg lehessen felelni, globális tudatosságra, holisztikus jogalkotásra és kormányzásra van szükség. A nyugati társadalmakat, Európát egy közös „vész” sújtja, az idősödés. Köztudomású, hogy az országok korfái egyre idősödő társadalmat mutatnak a kontinensen, amelyet támogat az orvostudomány fejlődése ugyan, de emellett sajnos a születésszámok csökkenése is megjelenik az okok között. E kérdéskörnek minden aspektusával foglalkozni kell az államnak, amelynek egyik nagyon fontos szegmense az időskori foglalkoztatás kérdéskör. Ennek szabályozása és a hozzá kapcsolódó problémák minden országban különbözőek lehetnek, ezért fontos a külföldi példák vizsgálata. E tanulmányban különböző országok kapcsolódó foglalkoztatáspolitikáját vesszük sorra, hiszen az előregedő társadalom problémája egy globális szintű kérdés. A tapasztalatok, megfigyelések átadása egy jó kiinduló pont lehet a nemzeti jogalkotók számára, arra, hogy fenntartható fejlődés mutatkozzon az idősödés jelentette kihívásokban.

1. Általánosan az időskorú munkaerőről

Egy népszerű nézet szerint, ha egy év során egyetlen népmozgalmi eseménynek sem vagyunk részesei, még mindig történik velünk valami fontos dolog, egy évvel növekszik életkorunk. Természetes jelenség, a születés, a halálozás és a vándorlás mellett az idő múlása is befolyásolja a korösszetételt.

A népesség előregedése nem csak az idősek arányának növekedését jelenti, hanem együtt jár a fiatalok arányának csökkenésével. Viszont ezek az arányok nagyban attól függenek, hogy hol húzódik az időskor alsó, valamint a fiatalok felső határa. Az Európai Statisztikai Hivatal értelmezésében a 0-19 éveseket fiatalnak és a 60 év felettieket időseknek tekinthetjük. Az öregedési folyamat lényege az egész korösszetétel átalakulása, lényegében a korfa megnyúlása.¹

A nyugdíjkorhatár emelkedése sokszor negatív megítélést kap, ugyanakkor életünk minden szakasza, mint például a tanulás, családalapítás egyaránt kitolódik, így természetes velejárója, hogy az aktív évek száma is nőni fog, amely hozzájárulhat a nyugdíjba vonulás utáni évek életminőségének javulásához. A vegyes korösszetételű munkahelyi közösség hozzájárul a vegyes életkorú fogyasztók igényei kielégítéséhez. Valamint ez a fajta sokszínűség elősegíti a kreativitást, az innovációt, a tudásmegosztást továbbá a szervezet gyorsabban tud reagálni a változó szerepekhez és feladatokhoz, amely javítja az összteljesítményt.² Tehát az idősek tovább foglalkoztatása, mind egyéni, vállalati, társadalmi és gazdasági szinten is több előnyt rejt. Gazdasági szempontból enyhíti a munkaerőhiányt, az idősek is hozzájárulnak a GDP termeléshez, illetve tudásuk átadásával hozzájárulnak a humán tőke felhalmozásához. Egyéni szinten elsősorban anyagi biztonságot jelent, az időskori fizikai egészség megtartásában is segíthet, továbbra is hasznos tagja marad a társadalomnak, valamint időskorban már sokkal rugalmasabb lehetőségek vannak a munkavégzésre.

A munkáltató is profitálhat idősebb dolgozóiból, ilyen például a több évtizednyi tapasztalat, az idősebb generációk munkahelyi lojalitása sokkal nagyobb, kevésbé mobilisak, szemben a

¹ HABLICSEK László – PÁKOZDI Ildikó: Az előregedő társadalom szociális kihívásai, Esély 2004/3. szám, 88.

²Piac&Profit: Jót tesz nekünk az időskori munka https://piacesprofit.hu/cikkek/kkv_cegblog/jot-tesz-nekunk-az-idoskori-munka.html (letöltés ideje: 2024.02.22.)

fiatalabb generációval, akik előszeretettel váltanak többször munkahelyet és nem utolsó sorban a nyugdíjas munkavállalók foglalkoztatása adó és járulékkedvezményes.³

Viszont azt is figyelembe kell venni, hogy az idősödő korcsoport munkavégzését, munkaerő-piaci lehetőségeit egymással ütköző érdekek tartják mozgásban. Fokozza a problémát a szociális ellátó és szolgáltató rendszerek finanszírozása. Továbbá a szakpolitikai intézkedések mellett hangsúlyt kell fektetni a munkaerőpiaci elvárásokra és a munkavállalók összetételére.⁴

A munkaerő növelésének három módja lehetséges. Egyrészt a munkaképes korú népesség számának növelése, ilyen például a bevándorlás ösztönzése, valamint a gyermekvállalási kedv fellendítése. Másodrészt a munkaképes kor újra definiálása erre megoldás lehet az iskolarendszerekből való kikerülés korábbra helyezése, illetve a munkaerőpiacról öregségi nyugdíjazás miatt történő kivonulás későbbre helyezése. Harmadrészt az élők munkatermelékenységének, produktivitásának növelése. A nagy kérdés az, hogy fognak az utóbbira reagálni a kormányzatok, valamint a gazdálkodó szervezetek.⁵

Habár a munkáltatók, ha tisztában is vannak az idősebb munkavállalók erényeivel, mégis a fiatalabb jelentkezőket preferálják. Ezt mutatja az is, hogy az idősebb korosztály sem érzi, hogy lenne a munkahelyükön lehetőség a tovább foglalkoztatásukra. A munkaadók többségénél nincs stratégia, amivel az idősök foglalkoztatását lehetne hasznosítani, ilyen például az atipikus foglalkoztatási formák. Viszont az idősök részéről lenne igény, erre mutat rá a GKI 2018-as felmérése is, hiszen a kiegészítő jövedelemszerző tevékenységben gondolkodó nyugdíjasok 90 százaléka visszatérne a munkaerőpiacra, ha valamilyen atipikus formában lenne foglalkoztatva.⁶

Az idősök nagyrésze érzékeli a munkaerőpiac új kihívásait, ha nem is tudnak erre mindig kellőképpen reagálni a számukra biztosított megoldási lehetőségeket illetően. Az előregedési folyamatok miatt egyre jobban van szükség az idősebb munkavállalók munkaerejére, így célszerűvé válik egy olyan gondolkodásmód kialakítása, amely az idősebbek számára is vonzóvá teszi a hosszabb munkában töltött éveket.

2. Európai körkép az időskori foglalkoztatáspolitikában

A legtöbb ország időskori foglalkoztatáspolitikája három nagy kérdéskört fed le. Számos ország fókuszál arra, hogy a nyugdíjkorhatárt megemelje, a nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megnövelje, valamint a nyugdíj színvonalát csökkentse.⁷ A hosszabb távú foglalkoztatás ugyanakkor több módon is elérhető. Mindenképp szükség van pénzügyi ösztönzésre, hogy nyugdíj mellett is dolgozzanak az idősök, illetve az idősebb munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknak engedményeket kell garantálni az ilyen módú foglalkoztatás népszerűsítéséért. Szemléletváltásra van szükség: az aktív öregedés nem állapot, hanem folyamat legyen, amely során meg kell találni az egyensúlyt az egészség, valamint a társadalomban való aktív részvétel

³ Oeconomus Gazdaságkutató Alapítvány: Megéri nyugdíj mellett dolgozni? – körkép az idősök foglalkoztatásáról <https://www.oeconomus.hu/irasok/megeri-nyugdi-j-mellett-dolgozni-korkep-az-idosek-foglalkoztatasarol/> (letöltés ideje: 2024.02.22.)

⁴ SZELLŐ János – NEMESKÉRI Zsolt – ZLATICS József: Az idősödő korcsoport munkavállalását meghatározó stratégiai tényezők Európában és Magyarországon, *Opus et Educatio*, IV. évfolyam 4. szám, 506.

⁵ ADLER Judit – PETZ Raymund: Idősök a pályán: fair a play? *Vezetéstudomány* 2011/6. szám, 25.

⁶ BERDE Éva – DRABAN CZ Áron: Az idősök változó szerepe a „jövő munkahelyén” – Az idősök munkavállalásakor fellépő diszkrimináció elemzése, *Új munkaügyi szemle* 2021/3. szám, 55.

⁷ VARJASI Gábor: A versenyszféra kompeteniamenedzsment alapú humán erőforrás gazdálkodás modelljének alkalmazási lehetőségei a közszférában, Doktori (PhD) értekezés, Nemzeti Közszo l gálati Egyetem Budapest, 2018, 63.

között. Ezen egyensúly megtalálása több módon is lehetséges, ám mindenben fontos tényező az idősebb munkavállalók szakértelmének felhasználása, például mentori vagy coaching szerepek szorgalmazása. Emellett a munkaszervezés rugalmasabbá tétele is szükséges, hiszen az idősödő munkavállalók egy kifejezetten sérülékeny csoport, figyelembe kell venni testi-lelki adottságaikat, valamint életkorukból fakadóan a munkavégzéssel összefüggő kockázatokat. A lehetőségek és eszközök tárháza tehát igencsak széleskörű, az adott államoknak a saját társadalmi berendezkedésére kell szabnia az időskori foglalkoztatást aktivizáló szakpolitikáját. Ezek közül a tanulmány különböző országokra fókuszál. A világ legöregebb népessége közé tartozik Németország, ezzel szemben Írország a legfiatalabb, így a két európai véglet bemutatása igencsak hasznossá válhat hazánk számára, mivel Magyarország e két ország között helyezkedik el e rangsorban.

2.2. Németország időskori politikája

Az Európai országokat vizsgálva Németországban jelentkezett a legerőteljesebben a demográfiai öregedés jelentette probléma. A német népesség a világ legöregebbjei közé tartozik. A lakosság azon részének aránya, ami 67 évesnél, azaz a 2031-re tervezett törvényes nyugdíjkorhatárnál idősebb a 2018-as 19%-ról 2040-re várhatóan 26% fog emelkedni.⁸ Ezáltal a német munkaerő létszáma csökkenni fog. A probléma elsőként a felosztó-kirovó nyugdíjrendszerben jelentkezik majd, mivel a nyugdíjban részesülők száma a járulékfizetőkhez képest növekedni fog. A német kormány számos nyugdíjreformot tervez, a célja pedig a munkaerő növelése. Ennek megismeréséért át kell néznünk a reformok alappilléreit. A reformok várhatóan megoldást jelentenek a népesség előregedésével szemben, egyik oldalról a nyugdíjban töltött élettartam csökkentésével, másik oldalról a korai nyugdíjba vonulás megelőzése érdekében.⁹

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 így számukra egy jó alternatív lehetőség a kordedvezményes nyugdíjba vonulás a törvényes nyugdíjkorhatár elérése előtt. Viszont az idősebb munkavállalók sérelmezték, hogy a reformok egyes munkavállalókat munkanélküliségbe fognak kényszeríteni. Németországban az a trend uralkodik, hogy az idősebb munkavállalókat szisztematikusan kiszervezik a fiatalabb munkanélküliek és munkakeresők integrációjának elősegítése érdekében.¹⁰ 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.

Továbbá, ha az idősödő munkavállalót elbocsátják, nehezen talál új állást, ami megnöveli a munkanélküliségi időszakot, valamint az életkorból adódóan diszkriminációval is szembe kell néznie. Tehát 50 éves kor feletti munkavállalók esetében 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.¹¹

⁸ Christian DUDEL - Elke LOICHTINGER - Sebastian KLÜSENER - Harun SULAK -Mikko MYRSKYLÄ: The extension of late working life in Germany: trends, inequalities, and the east-west divide, Population Association of America, No. 4. 2023, 1115.

⁹ Uo.

¹⁰ 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, 12.

¹¹ Uo., 16.

Nem túlzás az a kijelentés, hogy a német szakpolitika további alakítása várhatóan nagy kihívásokkal fog szembe nézni, hiszen úgy kellene meghosszabbítani a munkában töltött éveket, hogy közben nem tesznek egyenlőtlen terheket erre a törékeny korcsoportra.¹²

2.3. Írország időskori foglalkoztatáspolitikája

A statisztikai adatokat figyelve Írországban még nem jelent olyan nagy kihívást az előregedő népesség, ám mégis megfigyelhető egyfajta idősbárát társadalom.¹³ Ennek körében a Nemzeti Pozitív Öregedési Stratégia kiemelkedő, melynek lényege a szemléletváltás kollektívan és egyénileg egyaránt.¹⁴ Ennek háttérében az a felismerés áll, hogy az átlagember hajlamos arra, hogy az időseket különálló csoportnak tekintse, habár remélhetőleg az öregség mindannyiunk életének egy szakasza lesz. A stratégia nemzeti szintű célja, hogy az idősödére ne csak egészségügyi kérdésként tekintsenek, hanem az egész kormányzatra kiterjedő válasz szülessen. Egyéni szinten pedig arra kíván rávilágítani a stratégia, hogy az öregedés egy egész életen át tartó folyamat, amely nem 65 éves korban kezdődik, hanem már fiatal és középkorban hozott döntések befolyásolják, az időskori egészséget. Tehát a stratégia nem csak az idős emberekhez szól, hanem az egész társadalmat megszólítja. Ez egy követendő cél 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.

Talán ennek hatására az tapasztalható, hogy az ír munkaerő tovább marad a munkaerőpiacon, mint az EU-s átlag, ugyanakkor az is felmerülhet, hogy inkább azért maradnak aktívak idős korban az ír társadalom tagjai mert nem engedhetik meg maguknak, hogy kilépjenek a munkaerő-piacról.¹⁵ E kérdés megvilágításához érdemes megvizsgálni az ebben a korcsoportban tapasztalt munkakörülményeket.

A munkaidő tekintetében azt láthatjuk, hogy a 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.¹⁶

Összességében az idősebb munkavállalók megtartása hozzájárul az aktív öregedéshez és a gazdasági életben való részvételhez. Viszont ez csak akkor lehetséges, ha a munkakörülmények összeegyeztethetőek az idősebb korosztály igényeivel. A munka és a magánélet egyensúlya szintén összefügg a hosszabb életpálya fenntartásában.

2.4. Hazai helyzetkép

A külföldi példák után Magyarországra kerül a sor, hogy eltudjuk helyezni az idős politikai térképen hazánkat is. A fejlett országokra így Magyarországra is az jellemző, hogy az idősök aránya a társadalmon belül folyamatosan emelkedik. A hagyományos család modell is átalakulóban van, az idősök szerepe a társadalomban megváltozott, az unokákra vigyázó, valamint a háztartást vezető nagyszülők szerepe átalakul.¹⁷

¹² DUDEL- LOICHINGER- KLÜSENER- SULAK -MYRSKYLÄ: i.m., 1133.

¹³ 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, 20.

¹⁴ The national positive ageing strategy: <https://assets.gov.ie/11714/d859109de8984a50b9f2ae2c1f325456.pdf> (letöltés ideje: 2023.08.30.)

¹⁵ PRIVALKO- RUSSELL- MAÎTRE: i.m., 23.

¹⁶ PRIVALKO- RUSSELL- MAÎTRE: i.m., 25.

¹⁷ A nagyszülők szerepe a kisgyermekgondozásban kiemelendő, hiszen hazánkban a gyermekgondozási díjat a nagyszülők is igénybe vehetik bizonyos feltételek fennállása esetén.

Magyarországon 2009-ben fogadták el az Idősügyi Nemzeti Stratégiát, amely az aktív idősödsre helyezte a hangsúlyt. Fő célkitűzése, hogy az idős ember a társadalom megbecsült tagja legyen egészséges, ne legyen magányos, továbbá biztonságban éljen.¹⁸

A munkaerőpiaci részvétel meghosszabbítása, mint időspolitikai célkitűzés kissé ellentmondásos lehet munkaügyi és szociálpolitikai szempontból. Az idős korcsoport benntartása a munkaerő-piacon csökkentheti a nyugdíjalapokra gyakorolt pénzügyi nyomást, viszont jelentős mértékben gátolhatja a fiatalok munkához jutását, akik ezáltal nem tudnak járulék befizetővé válni.¹⁹ Ezzel szemben fontos körülmény az is, ha az idősebb munkavállalók elvesztik az állásukat, mivel ők az életkorukból adódóan lényegesen nehezebben találnak munkát, mint a fiatalok, valamint az átképzés is nehezebben valósítható meg egy idősebb munkavégző esetében. A munka nélkül töltött idő nem csak a mindennapi megélhetést veszélyezteti, hanem negatívan hat a későbbi nyugdíjösszegére, valamint a nyugdíjba vonulás lehetőségére is egyre jobban kitolódik.

Az időskori munkavégzés általában egzisztenciális kérdés, mivel az alacsony jövedelem csak elégséges az életkörülmények fenntartására. A háztartások fenntartása egyre nehezebb, például a megnövekedett energiaárak miatt, amihez párosul még a magas infláció, a növekvő élelmiszer, gyógyszer árak. Mindezen nehézség mellett összességében viszont kevés számú beruházás jut erre a korcsoportra. A vállalatok nem rendelkeznek stratégiával az idősebb munkaerő kezelésére.²⁰ Ugyanakkor a probléma továbbra is fennáll azzal, hogy egyre kevesebb a fiatal utánpótlás, amely miatt muszáj a munkáltatóknak tovább foglalkoztatnia az idősebb korosztályt.

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. Ennek körében a magyar szakpolitikában is törekvéseket figyelhetünk meg. Magyarország 2009-ben dolgozta ki a stratégiáját, az Idősügyi Nemzeti Stratégiát, aminek fő célkitűzése az idősök szükségleteinek figyelembevétele mellett, hogy aktívan vegyenek részt a társadalomban. Kritikaként fogalmazhatjuk meg, hogy a magyar stratégia inkább csak az aktív idősökre koncentrálnak nem veszi figyelembe, hogy az öregedés egy egész életen át tartó folyamat.²¹

A diákszövetkezetek már évtizedek óta bevált rendszerként működnek. Erre a sikerre felbuzdulva 2017 óta már a nyugdíjasok is vállalhatnak munkát szövetkezeti keretek között, ami a munkáltatóknak is számos előnyt nyújt.²² Ennek keretében a 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, nem tartozik bele a cég statisztikai létszámába.²³ Ez azért fontos, mert ha beleszámítana a létszámba, akkor már nagyvállalkozásnak számít, így elesne az uniós támogatásoktól. Adózás szempontjából is kedvezőbb e forma, mivel csak a 15 százalékos személyi jövedelemadó kerül levonásra. Mindemellett a szövetkezet végzi a toborzási folyamat koordinálását, minden munkaügyi és adminisztratív feladatot, amely szintén előnyt

¹⁸ Idősügyi Nemzeti Stratégia 2009.

¹⁹ Központi Statisztikai Hivatal: Ötven év felettiek a munkaerőpiacon 2013, 2.

²⁰ FARKAS Gabriella – GYARMATI Andrea – MOLNÁR Szilárd: Az idősödő társadalom gazdasági és társadalmi kihívásai Magyarországon 2009, 19.

²¹ Idősügyi Nemzeti Stratégia 2009.

²² HRportal: Együtt többek vagyunk minden a nyugdíjas foglalkoztatásról <https://www.hrportal.hu/hr/egyutt-tobbek-vagyunk-minden-a-nyugdijasfoglalkoztatasarol-20231030.html> (letöltés ideje: 2024.01.17.)

²³ Az én pénzem: Beismerték, lenyúlás a nyugdíjas szövetkezet <https://azenpenzem.hu/cikkek/beismertek-lenyulas-a-nyugdijas-szovetkezet/4753/> (letöltés ideje: 2024.01.17.)

jelenthet a munkáltatók számára. Külön törvényi védelem illeti a nyugdíjas tagokat, egyrészt a foglalkoztató köteles együttműködni a nyugdíjas szövetkezettel, különös tekintettel a nyugdíjas szövetkezet képviselőjének a munkavégzés helyére történő belépés lehetővé tételével. Továbbá a nyugdíjas szövetkezeti tagnak okozott kárért vagy személyiségi jogainak megsértéséért, a szövetkezet és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felel.²⁴ Ez az atipikus foglalkoztatási forma, a nyugdíjas szövetkezet ez által lehetővé teszi, hogy évente akár több tízezer nyugdíjas vállaljon munkát, aktívan elősegítve az idősök foglalkoztatását.

A fenti sorokból kitűnik, hogy eltérő fokban ugyan, de a vizsgált országokban, a népesség elöregedése mindenhol jelen van. Az EU-s stratégiákhoz minden ország kisebb nagyobb sikerrel próbál igazodni. Azt azonban figyelembe kell venni, hogy minden országnak eltérők a prioritásai és az ehhez szükséges erőforrások, valamint a felmerülő problémák is eltérhetnek.

Németországban erőteljesen preferálják a korekedvezményes nyugdíjba vonulást, hogy teret engedjenek a fiataloknak. Ennek ellenére Magyarországon szinte megszűnt a korengedményes nyugdíj, valamint kevés a fiatal utánpótlás. A nők foglalkoztatása alacsony a német rendszerben, ami 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.²⁵

3. Idősödő munkavállalók és a munkáltatók

Hogy vissza lehessen csalogatni az idős, emiatt már passzív munkaerő-piaci szereplőket, ahhoz megfelelő és vonzó munkakörülményeket kell teremteni, amely sajnos egy nagyon fontos ponton csorbat szenved. Nem lehet figyelmen kívül hagyni azt a tényt, hogy az idős munkavállalókat nagyobb számban érinti a megkülönböztetés a munkáltatók által. Napjainkban 45 éveskor felett már igen nehéz a munkahely keresés, 50 éves kor felett szinte már lehetetlennek bizonyul. Ha egy idősebb munkavállaló munkanélkülivé válik, sokszor jelentősen megnyúlik a munkakeresés időtartama. A foglalkoztatásban álló idősöknél pedig az előrelépés a szervezeti hierarchiában is sokkal nehezebb. Élesen kirajzolódik ez a fajta diszkrimináció a toborzás, kiválasztás, munkaerőkölcsönzés, illetve a képzési programokba történő bevonásban is, tehát minden téren jelentős hátrányból indulnak az idős munkavállalók, és e körülmény egy idősekre fókuszáló foglalkoztatáspolitikában megkerülhetetlen problémát okoz. Nem egyértelmű azonban az, hogy ezek a jelenségek tényleg az életkor előre haladtával együtt járó teljesítményromlásnak köszönhetőek vagy inkább az életkori sztereotípiák következményei.²⁶

A diszkrimináció kapcsán több tipikus eset felmerülhet. Az életkor, mint védett tulajdonság gyakori elem, ami nem feltétlenül csak az idősöket érinti, hiszen sok fiatal munkavállaló is találkozhat az életkorából eredő hátrányos elbánással. Az életkor kihathat a HR folyamatokra, a munkaerő felvételére és elbocsátására, bérezésre, előléptetésre. Erre megoldás az, ha az

²⁴ HRportal: Vállalás és ellentételezés <https://www.hrportal.hu/hr/a-kozerdeku-nyugdijas-szovetkezet-mukodesenek-legfontosabb-szabalyai-20170914.html/2> (letöltés ideje: 2024.01.17.)

²⁵ KOVÁCS Edina: Az időskorúak turisztikai foglalkoztatásának jólléti dimenziói, Doktori (PhD) értekezés, Budapesti Corvinus Egyetem Gazdálkodástani Doktori Iskola, 2022, 105.

²⁶ SZÁSZVÁRI Karina: Az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák, Pécs, Doktori (PhD) értekezés, Pécsi Tudományegyetem 2011, 5.

álláshirdetés nem tartalmaz korhatárt. A születési dátumra ki lehet térni az állásinterjún, de nem lehet döntő tényező egy állás odaitélése során.²⁷

Az életkor és a teljesítmény kapcsolata, nagyban függ a munkahelyi diszkriminációtól. A munkavállaló hátrányos megkülönböztetése, hatással lehet önértékelésére, befolyásolhatja az egyéni kötődését a szervezet iránt, valamint a munkahelyi elégedettséget. A kellemetlen tapasztalatok miatt nagyobb lehet az esély a korai nyugdíjba vonulásra.

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.²⁸

Látható tehát, hogy a társadalmi keretek újra programozására van szükség ahhoz, hogy az időskorúak foglalkoztatáspolitikája sikeresebb legyen, mivel a nehézségeket több tényező okozza. A szervezeti döntéseket az esélyegyenlőség szem előtt tartásával kell meghozni ahhoz, hogy a szociális partnerek is megfelelően részt tudjanak venni a szakpolitikák megvalósításában, hátrányba nem helyezve az idős munkavállalókat. A felhozott szempontok betartásával elérhető a gazdasági érdekek kölcsönös érvényesülése, illetve a fenntarthatóság egyensúlya.

Az új gyakorlatot úgy kell kialakítani, hogy a nagy teljesítőképességgel rendelkező munkavállalókat korra való tekintet nélkül tovább kellene foglalkoztatni, a szaktudásuk megtartása érdekében.²⁹ Kiemelendő továbbá a munkahelyi egészségvédelem, amivel az időskori foglalkoztatást lehet támogatni. Egy társadalom egészségi állapota, meghatározó tényező az ország humán tőkéjének, illetve nemzetközi versenyképességének. A munkavállalók egészségi állapotának megőrzése közös érdeke a munkáltatónak és a munkavállalónak egyaránt.

Az idősebb korosztály élethosszig tartó tanulásában a munkáltatóknak kulcsszerepük van. Ők tudják megértetni a munkavállalókkal a továbbképzés fontosságát, elhivatottságukat erősíteni az időskor ellenére. Előnyök biztosítása ennek kapcsán egy kézenfekvő eszköz, például a fizetésemelés, képzettségi szint növekedése, kompetenciák kiterjesztése. Ez a befektetés ugyanakkor nem kizárólag költség a munkáltatók oldalán. 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 fejlesztésébe 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.³⁰

Magyarországon aktív munkaerő-piaci generációk a Baby boomer, X, Y, Z³¹. Élesen kirajzolódik, hogy jelentős különbségek vannak az egyes generációk között. Ebből adódóan, az

²⁷ Age UK: Ageism at work <https://www.ageuk.org.uk/information-advice/work-learning/discrimination-rights/ageism/ageism-at-work/> (letöltés ideje: 2023.09.30.).

²⁸ SZÁSZVÁRI: i.m., 32.

²⁹ Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége: Idősödő munkaerő, mint lehetőség a vállalatok számára 2010, 56.

³⁰ Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége: i.m., 31-32.

³¹ 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

eltérő igényekből és motivációkból gyakran alakul ki konfliktus a generációk között a munkaszervezetben belül, például az eltérő információmennyiség iránti igények miatt.³²

Megoldás lehet erre lehetőség biztosítása arra, hogy megismerjék egymást a dolgozók például csapatépítő tréning szervezéssel. Egy másik lehetőség a szakadék csökkentésére a mentor programok nyújtása a munkahelyen, amikor nem csak az idősebb munkavállaló mentorál egy fiatalabbat, hanem a fiatalabb generáció is mentorál idősebbet. A mentorálás működhet osztott munkakör alapján, például úgy, hogy felvesznek ugyanarra a munkakörre egy gyakornokot és egy tapasztalt nyugdíjas munkavállalót, így egymással közreműködve gyarapíthatják a tudásukat.³³ A generációk közti különbségeket, ha nem is lehet teljesen megszüntetni, de a generációk közti harmóniára törekedni kell.

Konklúzió

A fejlődő országokban a népesség elöregedése aggodalomra ad okot, hogy vajon a csökkenő munkaerő képes lesz-e eltartani a közösség azon részét, akik másoktól függenek. A hosszabb várható élettartam nem feltétlenül eredményezi a hosszabb munkában töltött időszakot. Fontos megjegyezni, hogy 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.

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 munkaerőpiacon nem csak a nyugdíj tehrek csökkentését jelenti, hanem ezzel kompenzálható a születésszámok csökkenésével kieső munkaerő, továbbá forrásként is szolgálhat az időskori ellátásra.

Úgy véljük, erre nincsenek eléggé felkészülve sem a munkavállalók, sem pedig a munkaadók. Az aktív időskori foglalkoztatáspolitikához nem elég a nyugdíjkorhatárt felemelni, hanem meg kell találni azt az egyensúlyt, ami mindenkinek elfogadható, fenntartható.

Egy másik probléma a korai nyugdíjba vonulás, valamint, hogy 50 éves kor betöltése után nagyon nehéz új munkahelyet találni, ha valaki elveszti az állását, vagy új szakmát kialakítani. Az idős munkavállalóknak a diszkrimináció okozta nehézségekkel is meg kell küzdeniük. Ennek kapcsán nem csak az állami szakpolitika, de a munkáltatói attitűd megfelelő alakítása is kulcsfontosságú.

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

³² JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor – SOLYMOSSI-SZEKERES Bernadett – BERÉNYI Laura: A generációk közötti együttműködés elősegítése a kiskereskedelmi munkahelyeken, Miskolci Jogi Szemle, 2021/4. szám, 69.

³³JAKAB- MÉLYPATAKI- SOLYMOSSI-SZEKERES- BERÉNYI: i.m.76.