

SZENIOROK A MUNKAERŐPIACON

(Az 50 év fölötti munkavállalók és foglalkoztatásból kirekedtek helyzete a foglalkoztatáspolitikai intézkedések tükrében)

Patyán László

Összefoglalás

A tanulmány az ötven év feletti munkavállalók speciális munkaerő-piaci helyzetét vizsgálja. A célcsoport foglalkoztatásával kapcsolatos problémákat az Európai Unió és a hazai stratégiák elemzésével mutatja be, középpontba állítva a szociál- és foglalkoztatáspolitikai támogató programjait.

Kulcsszavak: szeniorfoglalkoztatás, szeniorok munkanélkülisége, támogatott programok, „Út a munkához”

Seniors on the Labor Market

Summary

This paper shows the special situation of the employees over fifty in the workforce. The problem is examined within the framework of the European Union's, and the home strategies, brings into focus the effectiveness of the supporting provisions in the social and employment policy.

Key words: senior employment, senior unemployment, supported projects, “Way to the labor”

1/. Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája

Az Európai Tanács lisszaboni csúcsertekezlete a tartós gazdasági növekedés irányába történő előrelépést a teljes foglalkoztatottság a szociális kohézió megteremtése mellett célozta meg.

A teljes foglalkoztatás célkitűzése az EU 15-ök foglalkoztatási mutatói figyelembe véve realiztikus elképzelésnek tűnt, így a Tanács a foglalkoztatási rátát 2010-re 70 %-ban határozta meg. Az Európai Tanács stockholmi ülésén a stratégia részeként az 55 – 64 éves korcsoport foglalkoztatási rátájának 50 %-ra való emelését határozták meg a tagállamok képviselői (Frey, 2005).

Az Európai Tanács csakhamar rájött azonban, hogy a tagállamok a megváltozott gazdaságpolitikai helyzetben nem lesznek képesek a lisszaboni megállapodás maradéktalan teljesítésére. Új kihívást jelentett az újonnan csatlakozó tagállamok átalakuló gazdasági folyamatai kiszámíthatóvá tételük a gazdaságpolitikai és foglalkoztatáspolitikai célkitűzések megvalósítását.

A Tanács által felállított munkacsoport a 2004-es csatlakozást megelőző évben az újonnan csatlakozó tagállamok jelentette kockázatok mellett kiemelkedőnek tartotta a demográfiai problémákat, a versenyképesség kérdését, valamint a globalizáció és innováció dilemmáit (Frey, 2004).

Az időskorú népesség számarányának folyamatos növekedése komoly kihívást jelent a versenyképességre törekvő európai gazdaság számára. A munkavállalási korú népesség egyre nagyobb aránya kerül az 50 év feletti munkavállalók körébe. A korábbi célkitűzésekhez képest azonban az időskorúak foglalkoztatási rátája az új tagállamok csatlakozásával jelentősen csökkent (EU 15: 40 %), a csatlakozó országok átlaga 30 % volt (Frey, 2005).

A jelentésben megfogalmazott javaslatok között a foglalkoztatás elősegítésének, a foglalkoztatás rugalmassá tételének, valamint a munkavállalók alkalmassá tételének lépései fogalmazódtak meg. Az idős munkavállalók esetében élethosszig való tanulás, a befogadó munkahelyi környezet mellett meghatározó javaslatként jelent meg az olyan intézkedések megtétele, melyek minél tovább tartják a munkaerőpiacon az idősebb munkavállalókat. A javaslat természetesen számolt az előregedő népesség okán egyre inkább leterhelődő nyugdíjbiztosítási rendszerek fenntarthatóságával is.

A tagállamok központi kérdésévé az vált, hogyan lehet a gazdasági növekedés igényét olyan foglalkoztatáspolitikával párosítani, mely szem előtt tartja az Európai Foglalkoztatási Stratégiát anélkül, hogy az intézkedések a munkavállalók biztonságát veszélyeztetnék, vagy

jogaikat csorbítanak? A befogadást elősegítő foglalkoztatáspolitikai kialakításához szükség van a nemzetállam problémáinak pontos ismeretére, a foglalkoztatási stratégiák szociális védelmi rendszerekkel való megfelelő kombinálására.

2/. Hazai viszonyok

Magyarországon a többi átalakuló országhoz hasonlóan a rendszerváltást követő években elsősorban a passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök segítségével igyekeztek csökkenteni az 50 év fölöttiek munkanélkülivé válását (Cases és mtsai, 2003), leggyakrabban a nyugdíjjogosultság kedvezményes elérésével, illetve ennek támogatásával. Elsősorban az említett korosztály munkaerőpiacról való kivonulásának eredményeképpen az 50 – 64 éves korosztály foglalkoztatási rátája drasztikusan csökkent, 2005-ben 29 % körül alakult, miközben a nyugdíjbiztosítás terhei folyamatosan nőttek. 2005-ben a nyugdíjba vonulás átlagéletkora hazánkban 58 év volt.

A hazai nyugdíjrendszerben például előrehozott és kordedvezményes nyugdíjakra 2004-ben 142,5 milliárd forintot fordítottak, 2005-ben ez az összeg 186,1 milliárdra rúgott. (KSH 2005). Az adott évben megállapított saját jogú nyugdíjak aránya foglalkoztatási okból nyugdíjazottak esetében 24,1 %-ról (1995) 3,1 %-ra csökkent (2005), az öregségi nyugdíjasok aránya ezekben az években 33,1 %-ról 62,4 %-ra nőtt, a rokkantnyugdíjasok aránya 42,8 %-ról 34,5 %-ra csökkent. 2005-ben az állam általi nyugdíjbiztosítási kompenzáció összege még mindig 421 474,1 millió Ft volt. Az Unió nem nézi jó szemmel a foglalkoztatási feszültségek okán nyugdíjazottak széles rétegeinek idő előtti kivonulását a munkaerőpiacról ezzel a nyugdíjrendszer plusz terheinek növekedését okozva, a rendszer fenntarthatóságát kockáztatva.

A foglalkoztatás és a nyugdíjrendszer reformja kapcsán kialakuló folyamatok eredményeképpen hangsúlyos szerepet kapnak azok az aktív foglalkoztatáspolitikai intézkedések melyekkel az 50 év fölötti korosztály munkaerőpiaci pozícióját erősítik, illetve a munka világából kirekedőket integrálják. A nyugdíjrendszerekbe való kivezető utak szabályozása vélhetően emelni fogja a foglalkoztatottak és a munkanélküliek számát is a vizsgált korosztályban. Egy dolgozó nyugdíjasokat vizsgáló korábbi kutatás eredményei szerint elsősorban az alacsony iskolai végzettségű népesség lehet a munkanélküliséggel közvetlenül veszélyeztetve. A dolgozó nyugdíjasok ugyanis szignifikánsan magasabb iskolai végzettséggel rendelkeztek, mint munkát nem vállaló társaik (Bakonyi, 2006). A foglalkoztatottakat vizsgálva megállapítható, hogy hazánkban elsősorban a mezőgazdaságban,

az oktatásban valamint a közigazgatásban foglalkoztatnak magasabb számban (55 %) idősebb munkavállalókat. A főleg innovatív tudást igénylő szektorokban és a multi cégeknél ez az arány nagyon alacsony (33 % alatti) amit az érintettek az idősebb munkavállalók alacsonyabb alapképzettségével, valamint a modern tudás hiányával (pl. számítógépes ismeretekkel rendelkezik a 45 év alattiak 55 %-a, és a 45 év felettiak 17 %-a) magyaráznak (IBM és GKI eNet Internetkutató és Tanácsadó Kft közös kutatása, 2005). Ugyanez a vizsgálat azt is kimutatta, hogy a 45 év feletti munkavállalók képzését a munkáltatók nem szívesen támogatják.

3/. Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer

3.1/ Képzések

Az idősebb munkavállalók foglalkoztatási biztonsága, vagy a munkaerőpiacra való visszatalálásuk záloga az aktív foglalkoztatáspolitikai programok elérhetősége, és hatékonysága.

Az Unió stratégiáiban hangoztatott élethosszig tartó tanulás koncepcióját figyelembe véve igen fontos a „senior” korosztály folyamatos képzése, átképzése. A munkaügyi adatbázisok 2001 és 2005 közötti adatait vizsgálva megállapítható, hogy mind az ajánlott, mind az elfogadott képzések száma csökkent (Boda, 2007). Az ajánlott képzések munkaerő piaci alkalmazhatóságáról keveset tudhatunk, de az elfogadott képzések valószínűleg a munkavállaló által fellelt, vagy a (potenciális) foglalkoztató által preferált képzéseket tartalmazzák, így a támogatások számának csökkenése elszomorító (Boda, 2007). Az elhelyezkedési arányokat figyelembe véve a szerző eredményei szerint az elfogadott képzések esetében 'májd 8 százalékponttal, ezen belül a szakirányban dolgozók esetében 4 százalékponttal mutat jobb rátákat az elfogadott képzés az ajánlottnál. Az ajánlott képzés vélhetően tehát a munkanélküliek képzésének eszköze. Az ajánlott képzésen részt vett munkanélküliek elhelyezkedési rátáját az alábbi adatok mutatják.

Az 50 – 54 év közötti munkanélküliek 3 – 5 %-a vett részt képzésben, míg az 55 év felettiak esetében ez az arány mindössze 0,5 – 1 % között mozog a vizsgált időszakban. Öt év adatait elemezve a vizsgált korcsoportok arányának növekedése figyelhető meg a táblázatban, de numerikus adatokra lefordítva ez a növekedés elenyésző mértékű. A képzés befejeztével legrosszabb arányban a legfiatalabb és legidősebb munkavállalók tudnak elhelyezkedni.

Az adatok további elemzése szerint a legmagasabb arányban a 8 általánost, vagy szakmunkásképzőt végzettek helyezkedtek el, mely a képzések célzottságáról enged következtetéseket levonni.

Az elfogadott képzések esetében hasonló adatokra lehet találni. 2005-ben például a képzéseken résztvevők 4,4 %-a volt 50-54 éves munkanélküli, 1,1 %-a pedig 55 év feletti. A képzések adatait összegezve megállapítható, hogy az idősebb korosztály elhelyezkedésének segítésére a képzések ma önmagukban igen csekély esélyt nyújtanak. A korosztály elhelyezkedési aránya folyamatosan romló.

3.2/ Bértámogatások

A támogatások jelentős része a foglalkoztatást a bér, vagy annak járulékai részben, vagy teljes egészében történő átvállalásával támogatják. A támogatást ezért leggyakrabban a munkaadó igényli és kapja is meg.

A bértámogatások után véglegesített munkavállalók aránya magasnak mondható (60 % körül mozog). A korcsoportonkénti bontást vizsgálva legjobb továbbfoglalkoztatási rátát az 50 – 54 év közötti korosztály mutat (65,5 %) (Boda, 2007). A továbbfoglalkoztatottak számaránya az iskolai végzettség emelkedésével arányosan javul.

Úgy tűnik, hogy a munkáltatók előszeretettel alkalmaznak támogatott munkanélkülieket az idősebb korosztályból is. Több tanulmány utal rá, hogy az idősebb munkanélküliek „jobban megbecsülik” a munkát, gyakrabban vállalnak el alacsonyabb képesítést igénylő, vagy rosszabbul fizetett munkát is. Munkatapasztalataikat a munkahelyen jól tudják hasznosítani, elkötelezettebbek.

A bértámogatások lehetőséget nyújtanak a pontosabb célzásokra is, pl. 45 év feletti tartós munkanélküli hölgyek támogatása, stb., illetve jól lehet a munkaerőpiac területi egyenlőtlenségeit is kezelni vele, így hatékony lehet a szenior munkanélküliek foglalkoztatásának elősegítésében.

3.3/ Közhasznú munka

Az összes aktív eszközre fordított költség több mint egyharmadát kitevő közhasznú foglalkoztatásban részesülők száma 2006-ig folyamatosan csökkent. A program nem éri el eredeti célját. A foglalkoztatók leginkább támogatott munkaerőt látnak a munkanélküliben, ezt igazolja az igen alacsony elhelyezkedési ráta is (1 – 1,5 %). Frey Mária szerint annak volt nagyobb esélye elhelyezkedni, aki csak egy alkalommal részesült közhasznú foglalkoztatásban. A visszajárók esetében valószínűsíthető, hogy a foglalkoztató a támogatott

foglalkoztatásra rendelkezett be, így nem is áll érdekében a munkanélkülit támogatás nélkül tovább foglalkoztatni. Ha a foglalkoztatási formát az igénylő életkorával próbáljuk összevetni, megállapítható, hogy a közhasznú foglalkoztatás a fiatal és a 30 – 40 éves korosztálynak tartogat nagyobb esélyt a további foglalkoztatásra, annak ellenére, hogy az 50 éven felüli korosztály elhelyezkedési esélye kétszeresére emelkedett (Csehné, 2007).

A közhasznú foglalkoztatás az utóbbi években sok kritikát kapott, leginkább azért, mert nem volt igazolható a munkaerőpiacra visszavezető funkciója, a munka társadalmi haszna nem volt túl nagy, illetve sokszor egyedüli eszközként állt rendelkezésre a munkanélküliség kezelésére, így funkciója átértékelődött (pl. rossz foglalkoztatási aránnyal bíró kifizetések esetében).

3.4./ Atipikus foglalkoztatás

Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásában hazánk rátája lényegesen elmarad az Európai Unió átlagától. Magyarországon a leggyakrabban alkalmazott atipikus formák a részmunkaidős foglalkoztatás és az önfoglalkoztatás. Az atipikus foglalkoztatás hazai gyakorlatát vizsgáló kutatás szerint (Garai és mtsai, 2007) részmunkaidős foglalkoztatásban a nyugdíjasokat szeretnék foglalkoztatni a hazai munkáltatók. Az okok között a nagy szakmai tapasztalat, illetve a bevált dolgozók továbbfoglalkoztatása szerepel leggyakrabban. Tény azonban, hogy az atipikus foglalkoztatásnak nem alakult még ki megfelelően a gyakorlata hazánkban. A foglalkoztatási formákat (pl. részmunkaidő, távmunka) nem alkalmazzák a foglalkoztatók, a nyomott bérpolitika következtében a részmunkaidős foglalkoztatás nagyon alacsony bért garantál – hogy csak néhányat említsek.

Az időskorú munkanélküliek és azzal veszélyeztetett munkavállalók foglalkoztatásának segítése az aktív munkaerő piaci eszközök komplex, összetett, egyes célcsoportokra irányuló programjaival lehetne hatékonyan reagálni (pl. 55 év feletti tartós munkanélküliek képzési programja + munkaerő piaci szolgáltatások + bértámogatással történő foglalkoztatás). A munkaerőpiac kutatói továbbra is nehezményezik, hogy kevés az ilyen típusú csatolt program és viszonylag rossz hatásfokúak a programok. Egyesek szerint a nem kormányzati szereplők (civilök) szerepvállalását kellene erősíteni, mások a hatósági jelleg és a bürokrácia csökkentésében látják a megoldási alternatívákat. Tény, hogy az aktív eszközök jelentős része elérhető a szenior munkanélkülieknek, és a programok mintegy harmada kifejezetten e csoport, vagy alcsoportjai számára célzott, a támogatások hatékonyságát mégis sokan bírálják.

A Szenior Foglalkoztatási Szövetség az Európai Foglalkoztatási Akcióterv egyes elemeire hivatkozva élesen bírálja az 50 éven felüliek számára indított programokat. A kritika

leginkább a koncepciókat és a programok összehangoltságát éri. A kísérleti programok csak akkor működnek jól, ha tapasztalataikat generalizálni lehet, vagyis ki lehet terjeszteni a célcsoport egészére. A fenti eszközöket tehát úgy kell összehangolni, hogy azok esélyt adjanak az 50 éven felül foglalkoztatottak számára munkájuk megtartására (elbocsátási szabályok, képzés, átképzés direkt támogatása, pozitív HR módszerek alkalmazásának támogatása). A biztonság érzését mindenképp erősítik azok az eszközök, melyek a nyugdíj előtti foglalkoztatás rugalmas formáit erősítik (pl. Prémium évek), valamint a nyugdíjjogosult évek elérése utáni továbbfoglalkoztatást segítik, ha annak az egyéb feltételei fennállnak. A munkanélküli korosztály számára biztosított programoknak elősegíteniük kell a munkaerőpiacra történő mihamarabbi visszalépést, támogatott keretek között történő foglalkoztatást, vagy alacsonyabb végzettséget kívánó, vagy alacsonyabb bért garantáló munkafeltételek esetén a bérkompenzáció lehetőségét.

A legnagyobb veszélyt véleményem szerint az hordozza, ha a biztosítási alapúvá forduló nyugdíjbiztosítási rendszerekből kiszoruló – tehát munkaerőpiacról már korábban kilépett, vagy kiszorult – réteg újra a munkanélküliek táborát duzzasztja. Szalai Júlia szerint többek a segélyezési programok alávétettjei lehetnek majd (Szalai, 2008).

4/. Út a munkához?

A Kormány „Út a munkához” programja, valamint az ezzel összefüggő jogszabályi változások sajnos Szalai félelmeit igyekeznek alátámasztani. A szabályozás szerint rendszeres szociális segélyezett – tehát mentesül a rendelkezésre állási támogatás rendszere és a közcélú foglalkoztatási programok alól az 55 év feletti személy, aki a jogszabály által előírt egyéb feltételeknek megfelel. A hatályos szabályozás szerint az 55 év feletti munkanélküli saját kérésére kaphat rendelkezésre állási támogatást (RÁT) a települési önkormányzattal kötött megállapodás alapján. Ha támogatásban részesül, akkor a települési önkormányzat saját erőforrásai szerint *bevonhatja* a közcélú munkaprogramokba. A települési önkormányzatok által közzétett közfoglalkoztatási tervek vizsgálata azt mutatja, hogy az 55 év feletti foglalkoztatása tekintetében igen eltérő gyakorlatot alkalmaznak a települési önkormányzatok. Vannak olyan önkormányzatok, ahol nem is kerül említésre e speciális helyzetben lévő csoport, máshol – jellemzően a kisebb településeken – külön stratégiát alakítottak ki (pl. az érintettek tájékoztatása, nyilatkoztatása, stb.) a célcsoport elérésére, programba való bevonására. A tapasztalatok szerint a célcsoport elérését külön szabályzó önkormányzatoknál az 55 év feletti programban való részvételi hajlandósága magas (40 – 50 %), míg a senior

munkanélkülieket speciális programokkal meg nem célzó önkormányzatok esetében ez a ráta csak 20 – 25 % körül mozog. A közcélú munkaprogramokba való bekapcsolódási hajlandóságot természetesen az elvégzendő munka típusa, presztízse, tudásigénye is meghatározhatja. A települési tervek egyike sem tartalmazott a célcsoport sajátos helyzetére (életkor, egészségi állapot, iskolai végzettség) vonatkozó speciális eljárásokat és szabályokat. A kutatási eredmények szerint elsősorban azoknak nő az elhelyezkedési hajlandósága, akik kirekednek a jövedelemhelyettesítő programokból, és kisebb mértékben azoké is nőhet, akik foglalkoztatási programokhoz (például közcélú foglalkoztatáshoz) jutnak – ha annak munkatapasztalat szerző értékét nézzük. Az 55 év feletti nem foglalkoztatottak helyzetét tehát semmiképp nem segíti a rendszeres szociális segély jelenlegi formája, sőt gyakorlatilag végleg kiírhatja ezt a csoportot a munkaerőpiacról.

5/. Rugalmasság és biztonság

Az Európai unió foglalkoztatási stratégiájában megfogalmazott célok elérésének megoldási módozata a munkaerőpiac rugalmasságának növelése úgy, hogy közben garantálja a munkavállalók biztonságát. Az időskorú munkavállalók esetében ezek az elvek csak akkor valósulhatnak meg, ha a gazdaság változásait követve hatékonyan tud együttműködni a foglalkoztatáspolitikával a szociális biztonsági és védelmi rendszerekkel. Az idős munkavállalók számára biztosított támogatási rendszerek, programok ellenére úgy érezhető, hogy az említett szektorokban nem lehet összehangolt elképzeléseket találni a problémák kezelésére. Mintha a társadalombiztosítás rendszere a korábbi évek túlvállalását most a szociális és munkaügyi szektorra „tolná rá”... Nem szabad azonban elfelejteni, hogy sokan az átalakuló gazdaság és munkaerőpiac bizonytalanságai okán kerültek ki a munkaerőpiacról a nyugdíjbiztosításba, pontosan a biztonság érzésének elvesztése miatt.

IRODALOM

- Barakonyi E. (2006): Az időskori munkavállalás súlya és jelentősége a hazai és nemzetközi demográfiai trendek tükrében. *Tudásmenedzsment* 7: 20 – 26.
- Boda D. (2007): Az aktív munkaerő-piaci eszközök hatását felmérő monitoring vizsgálatok 2001-2006 közötti időszakra vonatkozó eredményeinek területi központú elemzése. SZMI Bp. (www.szmi.hu)

- Cases S, Nesporova A. (2003): Munkaerőpiacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Kelet és Közép Európában, ILO, Budapest
- Csehné Papp I. (2007): A közhasznú foglalkoztatás jogi és humán vonatkozású változásai az utóbbi tíz évben in. *Munkaügyi Szemle* **51**: 15 – 19.
- Frey M. (2008): A foglalkoztatáspolitikai aktív eszközei hatásainak elemzése 2001 – 2006. SZMI Munkaügyi Igazgatóság Bp. (www.szmi.hu)
- Frey M. (2004): Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája. (www.szmi.hu)
- Frey M. (2005): Törekvések a foglalkoztatáspolitikai egységesítésére az Európai Unióban. (www.szmi.hu)
- Garai P, Juhász G. (2007): Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának lehetőségei a társadalmi különbségek csökkentésében. *Munkaügyi Szemle* **51**: 22 – 25.
- IBM Magyarország és GKI eNet Internetkutató és Tanácsadó Intézet: Kutatása az idősödő munkavállalók helyzetével kapcsolatban Magyarországon, 2005. (<http://www-05.ibm.com/hu/social/idos/dn/kutatas.pdf>)
- Szalai J. (2007): Nincs két ország...? Osiris Kiadó, Budapest.

Internetes hivatkozások:

<http://www.szeniorfoglalkoztatás.hu>

<http://www.ksh.hu>

Patyán László

Debreceni Egyetem

Egészségügyi Kar

4400Nyíregyháza, Sóstói u. 2-4.

