

Barakonyi Eszter

EGY ELFELEDETT KOROSZTÁLY - AZ ÖTVEN ÉV FELETTI NŐK MUNKAERŐ-PIACI HELYZETÉT MEGHATÁROZÓ FŐBB KÖRÜLMÉNYEK

Absztrakt

A munkaerő-piaci szereplők számos szempont szerint oszthatók különböző csoportokba. Ezen szempontrendszer jellemzően valamely munkavállalói csoport sérülékenységén alapulnak. A nők munkaerő-piaci helyzete évtizedek óta a kutatások és elemzések közép-pontjában áll, azonban ezek a munkák elsősorban a gyermekvállalással, illetve a gyermekneveléssel összefüggő sérülékenységet vizsgálják. Az ötven év feletti nők helyzete nem kevésbé sérülékeny, és nem kevésbé fontos mind társadalmi, mind pedig gazdasági szerepükre tekintettel, ugyanakkor meglepően kevés figyelmet kap a szakmai közbeszédben. E körülményre tekintettel a jelen tanulmány célja megvizsgálni e csoport munkaerő-piaci helyzetét, illetve azokat a körülményeket melyek alapvetően meghatározzák azt. A nyugdíjkorhatár emelése, illetve az előregedő társadalom jelentette kihívások tükrében számolni kell az idősödők arányának emelkedésével a munka világában, így a foglalkoztatás környezetét is felül kell vizsgálni. A tanulmány számos befolyásoló tényező közül a leginkább meghatározó jelentőségű szempontok köré csoportosítva vizsgálja az idősödő nők munkavállalási lehetőségeit. Ezek a szempontok nevezetesen a képzettség, az egészségi állapot és a jogszabályi környezet. A tanulmány korábbi kutatások-elemzések, és statisztikai adatok alapulvételével elsősorban elméleti keretrendszerbe kívánja foglalni a vizsgált csoportba tartozó nők munkavállalását meghatározó körülményeket.

Kulcsszavak: munkaerőpiac; idősödés; munkaaktivitás

Bevezetés

Az ötven év feletti munkavállalók, különösen a nők számos kihívással küzdenek meg, mely kihívásokra sem a társadalom, sem pedig a munkaerőpiac nem reagál kellő érzékenységgel. Ebben a korban a nők már a családalapítás, valamint a gyermeknevelés kihívásain túl vannak, ugyanakkor más családi kötelezettségek jelennek meg az életükben. Ilyenek különösen a hozzátartozók ápolásával és gondozásával összefüggő terhek viselése, valamint szintén megjelenik az unokák jelentette családi kötelezettségek teljesítése. A vizsgált korosztály jelentős szakmai tapasztalat és tudás birtokában van, ugyanakkor más körülmények egyfajta töréspontot jelentenek a karrier útjukon. Mindemelllett a népességügyi kutatások azt mutatják, hogy az egészségi állapotban is az 50. életév jelenti az első töréspontot, azaz a fizikai teljesítőképesség csökkenésének első állomása erre az időpontra tehető (Horkai et. al 2013). Ugyanakkor a nyugdíj szabályokat figyelembe véve munkaerő-piaci aktivitásuk még hosszú időn keresztül szükséges. A munkaaktivitás megőrzésében tehát már az ötvenes évek elejétől mutatkoznak nehézségek melyek kezelést igényelnek a sikeres és hosszú munka életpálya megteremtése érdekében.

A vizsgált csoport munkaerő-piaci karakterisztikájának főbb jellemzői

A gazdasági aktivitás mutatói¹

Figyelembe véve, hogy a legutóbbi népszámlálás 2010-ben volt, a változások trendjének érzékeltetésére a rendelkezésre álló mikrocenzus adatokat használtam 2018-ból. Ezen számok tükrében megállapítható, hogy a gazdaságilag aktívak száma növekvő tendenciát mutat összességében, azonban a nők foglalkoztatottsága a férfiakéhoz viszonyítottan arányában csökkent. 2010-ben ugyanis a gazdaságilag aktív népesség 46,35%-a volt nő, míg 2018-ra ugyanez az arány 45,4%-ra változott (KSH, n.d.- b.). Vagyis a munkaerőpiac bővülése a nőket általánosságban kisebb arányban érintette, mint a férfiakat. Ha a gazdasági aktivitás mutatóit kifejezetten az ötven év felettiiek tekintetében elemezzük, akkor azt tapasztaljuk, hogy a munkaerő-piacon az 50-64 éves népesség jelenléte 2010 és 2018 között növekedést mutatott.

A számok tükrében tehát a gazdasági aktivitás nőtt, vagyis a munkavállalási hajlandóság megvan a vizsgált korosztályban. Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy az időszak mutatóit azonban nagyban torzítják a válság hatásai (Földházi 2015), és a nyugdíjszabályok változása egyaránt.

A foglalkoztatás mutatói²

2010-ben Magyarországon a KSH adatai szerint az 50-64 év közötti foglalkoztatottak aránya 24,38% volt az összes foglalkoztatotthoz képest, melynek 46,61%-a volt nő. Ugyanezen arány 2018-ra 28,36%-ra emelkedett. (KSH a.) Meg kell azonban jegyezni, hogy a vizsgált időszakban egy jelentős bővülés volt tapasztalható a foglalkoztatásban, és ezzel párhuzamosan jelentkeztek a nyugdíjkorhatár emelésének hatásai. A foglalkoztatás bővülése azonban nem egyenletesen valósult meg, hiszen az 50 év feletti nők csoportja ugyanakkor korántsem tekinthető homogénnek. Az egyik legkézenfekvőbb csoportosítási szempont az életkori alcsoportok kialakítását indikálja. Három életkori csoport kialakítása esetén kirajzolódik, hogy a foglalkoztatás az 55-59 év közötti nők esetében bővült a legintenzívebb mértékben 21,6%-al, míg az 50-54 évesek körében ez az arány 15,6%, és a 60-65 éves korosztály kapcsán pedig 16,9% (KSH, n.d.- a.). Némiképp árnyalja a képet, hogy 2010-ben a nyugdíjkorhatár 62 évről 65 évre emelkedett egy átmeneti lépcsőzetes szabályozással, mely nagymértékben magyarázza a hatvan év feletti foglalkoztatotti arányának emelkedését, azonban a fiatalabb korcsoportok tekintetében feltételezhetően nem volt jelentős a közvetlen hatása.

¹ A gazdaságilag aktívak számát a 14 év feletti és nyugdíjkorhatár alatti foglalkoztatottak, valamint más munkahelyet kereső, illetve első munkahelyet kereső populáció teszi ki.

² A foglalkoztatott az, aki a megfigyelési időszakban akár egy órát is dolgozik bérért, pénz-, vagy természetbeni fizetségért, továbbá akik állásban voltak, de bizonyos okból átmenetileg távol voltak a munkától, de formálisan kapcsolatban voltak a munkahelyükkel. Ide tartoznak továbbá az önfoglalkoztatók akik a megfigyelési időszak alatt pénzért, vagy természetbeni haszonért önálló tevékenységet folytattak, valamint ezek segítő családtagjai.

A munkanélküliség³ mutatói

A 2010 és 2018 közötti időszak vonatkozásában általánosságban elmondható, hogy a munkanélküliség csökkent. Sajnálatos módon azonban az ötven év feletti körében éppen ellentétes tendencia figyelhető meg. Az ötven év feletti nők munkanélkülisége ebben az időszakban 2,15%-al nőtt (KSH,2019). Ez a növekedés azonban tükrözi a korcsoportba tartozó nők magasabb munkapiaci jelenlétét is, és ezt is figyelembe véve azt lehet mondani, hogy ezen nők körében a munkanélküliség aránya nem rosszabbodott, azonban szemben a fiatalabb korosztályba tartozók kilátásaival nem is javult. Tekintettel arra, hogy az ötven feletti esetében egy esetleges állásvesztés sokkal nehezebben kezelhető helyzetet eredményez, mint más korcsoportoknál (KSH, 2019) ezt a körülményt preventív eszközökkel kell kezelni.

Összességében tehát megállapíthatjuk, hogy jelentős ezen nők aránya a munkaerő-piacon – és a demográfiai trendeket figyelembe véve ez az arány a jövőben csak emelkedni fog. Az is tény, hogy az iskolázottsági mutatók a nők vonatkozásában szintén emelkedő tendenciát mutatnak, és ez kihat a munkavállalási hajlandóságra is. Vagyis nem csupán a jelenben, de a jövő munkaerő-piacán is komoly szerepet fognak játszani az ötven feletti munkavállaló nők. A cél tehát a munka aktivitás megtartásán túl, a munka hatékonyság fenntartásának lehetővé tétele, azaz a munkavállalási életkor hatékony meghosszabbítása. A munkavállalási hajlandóság tehát a számok tükrében vitathatatlan, így a fókusz az eszközökre érdemes helyezni.

A sikeres munkaéletpályát meghatározó körülmények elméleti rendszere

A munkaerő-piacon való sikeres megjelenés, illetve integráció számos körülmény által meghatározott. Ezen körülmények részben külső, részben pedig belső tényezők által meghatározottak.

A hátrányos helyzetet eredményező külső tényezők köre

- A gazdaság működéséből eredő körülmények, melyek egyéni szinten semmilyen módon nem befolyásolhatóak.
- A területi hátrány, mely a térségi jellemzőkből fakad, jelentheti a földrajzi fekvésből fakadó hátrányokat, vagy az infrastrukturális körülmények nem megfelelő voltát (Tésits et al. 2015). Ehhez a típusú hátrányhoz szorosan kapcsolódik az úgynevezett közlekedési hátrány, mely esetben az elérhető álláshely hiányában jelentkezik a probléma.
- A külső okok körébe sorolhatóak még a szolgáltatás hiányából következő hátrányok köre, mely esetekben szintén a munkavállalási készség és hajlandóság megléte ellenére nem tud az álláskereső elhelyezkedni (Vajda, 2014). Ide sorolhatóak jellemzően a kisgyermek napközbeni ellátását biztosító intézmények, illetve a családtag ápolását, felügyeletét átvállaló szolgáltatások hiánya. Az ötven éve feletti

³ Munkanélküli az, aki az adott héten nem dolgozott, és nincs is olyan munkája amelyből átmenetileg hiányzott, a kikérdezést megelőző négy hét folyamán aktívan keresett munkát, két héten belül munkába tudott volna állni, ha talált volna megfelelő állást.

nők elsősorban a házi ápolásban- gondozásban vesznek részt, így számukra kiemelkedően fontos a hozzátartozók ápolását/gondozását segítő intézményi infrastruktúra fejlesztése.

- A diszkriminatív attitűdök köre, mely egyes munkavállalói csoportokkal szembeni negatív sztereotípiákban – előítéletekben jelentkezik. E jelenség hátterében sok esetben előítéletek húzódnak meg, miszerint az idősek tudása elavult, nem rendelkeznek olyan készségekkel mint a számítástechnikában való jártasság, vagy nyelvismeret. Szintén gyakori ellenérv a foglalkoztatásukkal kapcsolatban, hogy nincsenek, vagy rendkívül alacsonyok a tanulási motivációik, valamint, hogy kevésbé terhelhetőek – gyakori körükben a megbetegedés miatti munkakiesés. Annak ellenére, hogy nagy munkatapasztalattal bírnak erősebb a magas bérigény miatti ellenállás a munkáltatói oldalon. Szintén gyakori ellenérv a foglalkoztatásukkal kapcsolatosan a magas fizetett szabadságra jogosultságra hivatkozás (PBKI, 2013), valamint a gyakori betegszabadságok igénybevétele miatti félelem. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó negatív attitűdök kezelése állami beavatkozást igényel. Szükséges tehát a munkáltatók érzékenyítése a diszkriminatív magatartások, előítéletek eloszlatása érdekében.

A hátrányos helyzetet eredményező belső tényezők köre

Az elhelyezkedési esélyeket ugyanakkor a személyes adottságok is nagyban befolyásolják (Bakó at al. 2014). Ezek a személyhez kapcsolódó tulajdonságok teszik ki az úgynevezett internális okok csoportját, melybe az alábbi körülmények sorolhatóak:

- A legnagyobb csoportot e körben az életútból fakadó hátrányok köre teszi ki. Elsősorban a kor, illetve a családi állapot jelenti ezekben az esetekben a munkaerő-piaci aktivitás gátját (Adler et al. 2005).
- Személyhez kapcsolódó karakterisztikus tényezőként értékelhetjük az egészségkárosodással élők, látás-, hallás-, mozgáskorlátozottsággal, illetve értelmi fogyatékossgal élő emberek akadályozottságát, illetve általánosságban az egészségromlás jelentette nehézségeket.
- A képzettséghez, illetve a kompetenciák hiányához kapcsolódó elhelyezkedési nehézségek szintén jelentős mértékben akadályozhatják a foglalkoztathatóságot. Sok esetben ez a probléma együtt jár az úgynevezett szocializációs hátránnyal, mely esetben a munkavállalási igény is hiányzik.
- Meg kell még említeni az információs hiány körét, illetve a munkaerő-piaci ismeretek hiányából fakadó hátrányokat is. Ez esetben vagy a kereslet – kínálat egymásra találása akadályozott, vagy maga az álláskereső nincsen tisztában azokkal a lehetőségekkel melyek az elhelyezkedésében segítenék (Csehné, 2011).

A munkaerő-piaci hátrányos helyzet okai természetesen halmozottan is megjelenhetnek, így nem csupán az inaktív személyek lehelyezkedési esélyeire lehetnek halmozottan hátrányos hatással, de az aktivitás megőrzésében is veszélyforrást jelentenek.

Figyelembe véve a hátrányt jelentő körülmények sokszínűségét e tanulmány elsősorban az egészség megőrzésének témakörére, illetve ahhoz kapcsolódóan a képzettségi szint szerepére, valamint a vonatkozó intézményi környezet vizsgálatára fókuszál.

Az egészségi állapot és a munkaaktivitás kapcsolata

Számos hazai tanulmány sikerrel támasztotta alá a fent hivatkozott elméletet, illetve a népegészségügyi kutatások adatai is azt mutatják, hogy a végzett munka jellege az egészségre alapvető hatással van (Tahin et al. 1999.) Ugyanakkor nem szabad elfelejtkezni arról a körülményről sem, hogy önmagában az életkor előrehaladtával az egészségi állapot fokozatosan és folyamatosan romlik, mely romlás kihat a munkavégzési képességre is. Természetesen az előbb elmondottak alapján ez a folyamat jelentős mértékben meghatározott lehet a végzett munka jellegével, annak fizikai vagy egyéb faktorok általi meghatározó jellegével.

Az utóbbi tíz év talán egyik legjelentősebb változását a nyugdíjkorhatár emelése jelentette az idősödők foglalkoztatásában. Az előregedő társadalom jelentette kihívás átrajzolta a munkaéletpálya korábban megszokott ívét, és szinte sokkolta a magyar társadalmat. Mostanra az is nyilvánvalóvá vált, hogy a további emelések elkerülhetetlenek lesznek a nem is olyan távoli jövőben. Az EU számos tagállamában, mint például Belgiumban, Franciaországban, Németországban, vagy Spanyolországban a nyugdíjkorhatár már most 67 év (Európai Bizottság, n.d.). Felmerül tehát a kérdés, hogy vajon mindenki számára elérhető lesz-e a munkavégzési képesség megőrzése akár a hetvenes évek elejéig.

A népegészségügyi kutatások és statisztikák egyértelműen kimutatják, hogy az emberi életpályában az egészszomlás első nagy töréspontja az 50 életév. Számos súlyos betegség megjelenésére ettől az életkortól lehet számítani, illetve sok betegség szövődményei, valamint kockázata szintén az 50-es évekkkel kezdődően súlyosbodik jelentősen (Lampe & Rétsági, 2015). Az idősebb 50 év feletti korosztály tagjai sokkal kedvezőtlenebb egészségre és jóllétre vonatkozó mutatókkal rendelkeznek a fiatalabb korcsoportokhoz képest (Salavecz, 2011).

A nők születéskor várható élettartama jelentős mértékben meghaladja a férfiak születéskor várható élettartamát, és hasonlóképpen az egészségben megélt évek száma tekintetében is kedvezőbb a nők helyzete (Boros & Kovács, 2014). Ennek ellenére a nők magasabb arányban számolnak be rossz egészségi állapotról, illetve korlátozottságról, mint a férfiak, vagyis a szubjektív egészségi mutatók a nők tekintetében rosszabbak, mint a férfiak esetében, és rosszabbak, mint azt a helyzetük indokolná (KSH, 2014).

A munkabalesetek kimenetele kapcsán szintén következtethetünk az életkori sérülékenységre. A statisztikák szerint a munkabalesetek számában és súlyosságában az 55 életévet betöltött munkavállalók vonatkozásában tapasztalható kiugró változás. Igaz ugyan, hogy a statisztikák elemzése arra enged következtetni, hogy a munkabalesetek veszélye a tapasztalat mértékének növekedésével párhuzamosan csökken, azonban egy meghatározott életkorban ez a trend megfordulni látszik. Nevezetesen a halálos balesetek terén az összefüggés éppen fordított, vagyis az előfordulás gyakorisága az életkorral párhuzamosan nő a tapasztalatok szerint. Az 55 év feletti munkavállalók esetében a halálos baleset

kockázata 2,8 szerese a 25 év alatti munkavállalókéhoz képest (Európai Bizottság, Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság, 2012). Figyelembe véve, hogy az európai népesség egyre öregszik, számolni kell azzal, hogy olyan megelőző intézkedések bevezetése hiányában, melyek kifejezetten az idősödő munkavállalók védelmét célozzák, komoly problémákkal lehet szembesülni.

A képzettségi szint és a munkaaktivitás összefüggései

Varga (2018) szerint a foglalkoztathatóság alapját elsősorban az életkor és az iskolázottság határozza meg. A vizsgált korosztályba tartozó nők esetében kijelenthető, hogy alacsonyabb a magasán képzettek aránya a fiatalabb népességcsoportokhoz képest. Az alacsony végzettségű nők aránya szerencsére az elmúlt évtizedekben rohamosan csökkenő tendenciát mutat. Amíg a már hivatkozott mikrocenzus adatai szerint a 65 feletti nők 47,6%-a tartozott ebbe a körbe, addig a legfeljebb alapfokú végzettségű nők aránya az 50-59 éves korosztályban 9,9% volt, míg a 60-64 évesek körében 9,1% volt (KSH, 2016). Ők a munkaerőpiac leginkább kiszolgáltatott szegmensét képviselik. Összességében tehát a folyamat előrejelző, és a nők iskolázottsági szintje fokozatosan emelkedő tendenciát mutat az egyes korcsoportok tekintetében. Ennek azért is van kiemelkedően nagy jelentősége, mert a magasabb iskolázottsági szinthez jellemzően magasabb presztizsű munkavégzés is társul, mely nem csupán a bérezés tekintetében jelent előnyt, hanem az általános életmód, és ezzel összefüggésben az egészségi állapot vonatkozásában is. Ezt az összefüggést számtalan kutatás támasztja alá, melyek közül is kiemelkedő Ross és Wu (1995) ok-sági modellje, mely szerint a magasabb végzettség magasabb életminőséget is jelent, és ezáltal a munkaerő-piaci esélyeket és az egészségben megélt magasabb életkort is elősegíti. Ezt a kijelentést látszik alátámasztani a fentiekben hivatkozott foglalkoztatási mutató, mely a magasabb képzettségűek esetében sokkal magasabb volt az alacsony végzettségű nők esetében. Vagyis a munkavállalási életkor meghosszabbításának egyik leginkább meghatározó eszköze maga a képzés. Meg kell azonban jegyezni, hogy az ötvenedik életév betöltését követően a tanulási hajlandóság általánosságban kifejezetten alacsony, és elsősorban a magasabban képzett személyek tekintetében találkozhatunk tanulási motivációval (Hétfa, 2019). Ebből következőleg az alacsony végzettségűek hátránya az életkor előrehaladtával növekszik, hiszen a kvalifikáció alacsony szintje jellemzően a fizikai munkavégzést teszi lehetővé elsősorban, és a szervezet fokozott igénybevételével járó munka (sok esetben többműszakos munkarendben végezve) az egészségre is negatív hatással jár. Természetesen az összefüggés nem ennyire egyszerű, hiszen a magasabb végzettséghez kapcsolódó munkatevékenységek esetében sokszor megjelenik a stressz faktor, ami szintén komoly egészségromboló hatással jár, azonban az alap összefüggést tekintve a stressz kialakulásában a végzett munka jellegének nagy szerepe van. Egy célzott hazai kutatás eredménye szerint azonban a stressz érdekes módon nem az iskolai végzettség szintjéhez kapcsolódik elsősorban, hanem a különbséget inkább a stresszorok jelentik. Vagyis az ötven év feletti nők esetében a legfőbb stresszor a túlvállalás, a munkahelyi bizonytalanság, valamint a munkatársi támogatás hiánya. Az iskolai végzettséghez ezek közül azonban csak a túlvállalás kapcsolódik szignifikánsan. Ugyanezen kutatás megállapítása szerint az

alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők rosszabb egészségi állapotra, mentális jólétre panaszkodtak, illetve kedvezőtlenebb egészségviselkedési szokásokkal bírnak (Salavec, 2011).

A munkavállalói kompetenciák fejlesztésének azonban nem kizárólag a hagyományos képzési struktúrában lehet tere. Bár az idősödő korosztály tekintetében a képzési hajlandóság meglehetősen alacsony, azonban mentorálási és coaching programok biztosításával elősegíthető a munkapiaci rugalmasság, és ezáltal mindkét oldal szemlélete fejleszthető.

Intézményi környezet kapcsolódási pontjai a munkaaktivitás megőrzése vonatkozásában

A vizsgált csoport munkaerő-piaci karakterisztikáját nagymértékben meghatározza a szabályozási környezete. A nyugdíj szabályok változása láthatóan közvetlenül megmutatkozott a foglalkoztatási mutatókban. Hasonlóképpen a munkáltatók foglalkoztatási hajlandóságát jelentős mértékben határozza meg az adott csoport status védelme, a vonatkozó munkabiztonsági előírások, a rugalmas foglalkoztatás lehetőségei, illetve az esetleges kapcsolódó előnyök és támogatások rendszere - azaz a jogi szabályozási környezet motiváló, vagy demotiváló jellege. A következőkben röviden kitérnék az idősödők munkavégzését leginkább meghatározó szabályok elemzésére, elsősorban a munkaaktivitás megtartásának szempontját szem előtt tartva.

A munkabiztonság – munkavédelem szabályozási környezete

A munkavállaló munkavégzési képességének fenntartását számos munkajogi intézmény támogatja. Ilyenek különösen a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok, melyek a regenerálódást hivatottak biztosítani. Természetesen a munkabiztonság alapvető forrása a munkavédelmi törvény, illetve az ahhoz kapcsolódó rendelet.

A Munka Törvénykönyve (2012. évi I.tv., a továbbiakban Mt.) mindössze néhány helyen tartalmaz olyan rendelkezést, melyet a vizsgált csoport foglalkoztatása szempontjából specifikusnak tekinthetünk. Az egyik rendelkezés mely a foglalkoztatás általános feltételét szabályozza amikor a törvény megfogalmazása szerint „A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani.” (2012. évi I. törvény, 51.§.(3)). A Munkavédelmi törvény (továbbiakban Mvt.) e tárgykörben rögzíti a sérülékeny munkavállaló fogalmát, és e körbe sorolja példálózó jelleggel az idősödőket is, azonban életkori meghatározást nem tesz, hanem a munkavállaló testi és lelki adottságaiból fakadó kockázatot jelöli meg a sérülékenység alapjaként (Mvt.49§(1)bek.). Az Mvt. és az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény felhatalmazása alapján a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet szól a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről. E rendelet az idősödők vonatkozásában előírja a munkaköri alkalmassági vizsgálat évenkénti megismétlését, azonban ezt a kötelezettséget nem általánosságban, hanem csupán a munkavégzési körülmények jelentette kockázatok tükrében írja elő (33/1998. (VI. 24.) NM rendelet

a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről, 4§(1), 6§(1)bek). A rendelet egyik legfontosabb előírása szerint a munkáltatónak írásban kell meghatároznia azokat a munkaköröket, amelyekben a sérülékeny munkavállalók - köztük az idősebbek - nem foglalkoztathatók. A szabályozás kidolgozásához a foglalkozás-egészségügyi orvos véleményét is ki kell kérni (33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről, 5. § (1) - (2)). Ezek az előírások tehát meglehetősen nagy mozgásteret biztosítanak a munkáltatók számára, így tulajdonképpen csak a veszélyes munkakörök kapcsán találunk szigorú és taxált kötelezettségeket. Figyelembe véve azt a körülményt, miszerint a munkaerő-piac korai elhagyásának egyik legfőbb oka az egészségromlásban keresendő, véleményem szerint a szabályozás nem elég specifikus. Mivel ahogy arra fentebb utaltam az egészségi állapotban egy jelentős törés mutatkozik meg 50-55 éves korban, melynek eredményeképpen a hatvanas évek elejére már magas akadályozási szint jelentkezik a munkavégzésben. Vizsgálatok szerint erre az életkorra már meghaladja a 40%-ot azoknak az aránya, akiket valamilyen betegség, rokkantság gátol a mindennapi tevékenység végzésükben (Szécsi, 2014).

A munkaidő beosztása, a munka és pihenőidő ütemezése szintén jelentős befolyással bír az egészség megőrzés és a regenerálódás, vagyis a munkaerő reprodukciója szempontjából. Ezen jogintézmények semmilyen korlátozást nem tartalmaznak az idősebb munkavállalók magasabb regenerálódási igényeinek biztosítása érdekében a rendes szabadság mértékének számítása jelenti az egyetlen kivételt. A szabadság megállapításának sávok emelkedését elrendelő rendelkezéseket is, melyek alapján a magasabb életkorhoz igazodóan biztosítanak pótszabadságot. Meg kell azonban jegyezni, hogy e körben a negyvenötödik életév jelenti a felső határt – mely tíz nap pótszabadságra jogosít, és ezt követően további emelést nem tartalmaz a jogszabály. (Mt. 117.§.(1)) Figyelembe véve az általános egészségromlás ötven év feletti gyorsulását, ezt a szabályt különösen aggályosnak tekintem. Szintén elgondolkodtató e szabály vonatkozásában, hogy a szabadságra jogosító életkori sávok nem változtak az elmúlt évtizedekben, annak ellenére, hogy a nyugdíjkorhatár a nők vonatkozásában tíz évet emelkedett a 2008-as nyugdíjtörvény módosítás hatályba lépése óta.

Atipikus foglalkoztatási formák alkalmazási lehetőségei

A munkaaktivitás megőrzésének szempontjából hatékony eszközt jelenthetnek az atipikus munkavégzési formák. A rövidebb munkaidő több regenerálódást tesz lehetővé, valamint segíti a családi szerepek és a munka összehangolását egyaránt. Az Mt. azonban csak a kisgyermeket nevelő nőknek teszi lehetővé, hogy egyoldalú kérésükre a munkáltató részmunkaidőssé alakítsa a munkaviszonyukat. Az idősebb nők esetében ez a munkáltatóval való megegyezésen alapulhat. Annak ellenére, hogy a szakirodalom álláspontja szerint ez segítené a munkaaktivitás megőrzését, illetve a munka-magánélet összehangolását (Samu et al.), a tapasztalat azt mutatja, hogy az ötven év feletti nők nem szívesen élnek ezzel a lehetőséggel, elsősorban az azzal járó keresetvesztés miatt, mely kihatással lesz a nyugdíj összegének megállapítására is (Nagy, 2014).

A rugalmasság azonban megjelenhet a munkavégzési hely tekintetében, illetve a munkaidő beosztásában is, például távmunka és annak részleges alkalmazása kapcsán. Ezek terjedése várhatóan fel fog gyorsulni a Covid pandémia alatt kialakult rugalmas foglalkoztatási gyakorlatok remélhetőleg pozitív tapasztalatai alapján. Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy a munkahely szerinti rugalmasság jellemzően a szellemi munkavégzéshez kapcsolódik, így annak igénybevételi lehetősége nagyban korrelál a képzettségi mutatókkal. Ezáltal jellemzően az alacsony végzettségű, és emiatt kiszolgáltatottabb munkavállalók hátránya pedig tovább nő.

Összefoglalás

Összességében tehát látható, hogy a szabályozási környezet nem nevezhető kifejezetten specifikusnak, azonban meg kell jegyezni ezzel összefüggésben, hogy más munkavállalói csoportok tekintetében sem jellemző az erőteljes direkt beavatkozás. A kisgyermek vállaláshoz kapcsolódó szabályok tekinthetők az egyedüli kivételnek, mely szabályozás elméleti háttérében az a kifejezett társadalmi érdek áll, miszerint a gyermekvállalás elősegítése és támogatása fontos nemzetgazdasági érdek (is). Az erőforrások reprodukciója természetesen alapvető igény, azonban a munkaképesség minél hosszabb ideig való megőrzése nem kevésbé tekinthető annak az eltartási ráták figyelembevételével.

Annak érdekében, hogy az előregedő társadalom jelensége ne veszélyeztesse a gazdaság és a nyugdíjrendszer fenntarthatóságát nem elegendő csupán a nyugdíjkorhatár folyamatos emelése. Preventív szemléletrendszerre is szükség van, mely segít a jövő generációit felkészíteni a hosszabb aktív munkapiaci szerepvállalásra. Ehhez pedig szükség van az egészségi állapot általános szintjének javítását, illetve az egészség – munkaképesség megőrzését fokozottan segíteni. A vizsgált csoport munkavállalási hajlandósága kifejezetten magas, és a megfelelő munkavégzési környezet biztosítása mellett akár a jövőbeni további munkaéletkor emelés sem elképzelhetetlen. Ehhez azonban szükséges a munkavállalók megfelelő felkészítése mind a végzett munka jellege, mind pedig a munkaerő-piaci biztonság kialakítása szempontjából.

Irodalomjegyzék

- Ádler, J., Butt, L., Gyenes, E., & Tímár, Sz. (2005). *Kutatás az idősödő munkavállalók helyzetével kapcsolatban Magyarországon*. IBM Magyarország – GKleNET Internetkutató és Tanácsadó Kft.
- Alpek, B. L. (2017). *Hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci-területi esélyei Magyarországon*. PhD értekezés. PTE TTK. Földtudományok Doktori Iskola.
- Bakó, T., Cseres-Gergely, Zs., Kálmán, J., Molnár, Gy., & Szabó, T. (2014). *A munkaerőpiac peremén lévők és a költségvetés*. Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutató Központ Közgazdaságtudományi Intézet. <https://www.parlament.hu/documents/126660/133966/MTA+KRTK+KTI+A+munkaer%c5%91piac+perem%c3%a9n+l%c3%a9v%c5%91k+%c3%a9s+a+k%c3%b6lts%c3%a9gvet%c3%a9s+jav%c3%adott.pdf/ba01c982-873e-416c-8b7f-c6684fe55db8> (Letöltés dátuma: 2021.05.02.)
- Boros, J. & Kovács, K. (2018): Egészségi állapot. In Monostori J., Óri, P., & Spéder, Zs. (szerk.), *Demográfiai portré 2018 – Jelentés a magyar népesség helyzetéről* (pp. 103-126). KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.
- Bördös K. & Petróci, A. (2019). *A tartós munkanélküliek, valamint az 50 év feletti és a fiatal álláskeresők munkaerő-piaci integrációjának lehetősége* Hétfi Kutatóintézet és Elemző Központ. https://hetfi.hu/wp-content/uploads/2019/10/HETFIA_zarotanutmany_FINAL_20190830.pdf (Letöltés dátuma: 2021.03.18.)

- Csehné Papp, I. (2011). *Foglalkoztatáspolitikai*. Szent István Egyetem. <https://docplayer.hu/25172691-Foglalkoztatáspolitikai-csehne-dr-papp-imola.html> (Letöltés dátuma: 2021.04.29.)
- Európai Bizottság (dátum nélkül). *Európai Szemeszter – Tematikus tájékoztató. A nyugdíjak megfelelősége és fenntarthatósága*. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_adequacy-sustainability-pensions_hu.pdf (Letöltés dátuma: 2021.03.17.)
- Európai Bizottság, Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság (2012). *A munkabalesetek okai és körülményei az EU-ban*. SZOANTI Szolgáltató és Tanácsadó Kft. (ford.). (Eredeti mű publikálása: 2008). <http://www.ommf.gov.hu/nyomtatvanyok/MV.kiadv.amunkabalesetek.okai.pdf> (Letöltés dátuma: 2021.03.22.)
- Földházi, E. (2015). A népesség szerkezete és jövője. In Monostori, J., Óri, P., & Spéder, Zs. (szerk.), *Demográfiai Portré 2015*. www.demografia.hu/hu/tudastar/fogalomtar/91-nepesseg-eloreszamitas (Letöltés dátuma: 2021.03.12.)
- Horkai, A., Nagy, É., Pálvölgyi, M., & Vingender, I. (2013). *Egészség és társadalom 2013*. Semmelweis Egyetem Egészségtudományi Kar. https://mersz.hu/hivatkozas/m816eet_book1 (Letöltés dátuma: 2021.04.28.)
- Központi Statisztikai Hivatal (2018). *Nyugdíjak és egyéb ellátások, 2018*. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/orsz/nyugdij/nyugdij17.pdf> (Letöltés dátuma: 2021.02.26.)
- Központi Statisztikai Hivatal (2019). *Gyorstájékoztató, Munkanélküliség, 2019. június-augusztus*. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun1908.html> (Letöltés dátuma: 2021.02.26.)
- Központi Statisztikai Hivatal (dátum nélkül-a). *A foglalkoztatottak száma korcsoportok szerint, nemenként (1998–)**. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf006.html (letöltés ideje: 2021.02.26.)
- Központi Statisztikai Hivatal (dátum nélkül-b). *A gazdaságilag aktívak száma korcsoportok szerint, nemenként (1998–)**. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf013.html (letöltés ideje: 2021.02.25.)
- Központi Statisztikai Hivatal (dátum nélkül-c). *A munkanélküliek száma korcsoportok szerint, nemenként (1998–)**. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf010.html (letöltés ideje: 2021.02.24.)
- Központi Statisztikai Hivatal (dátum nélkül-d). *Egészségi állapot önértékelése*. <https://www.ksh.hu/interaktiv/eurostat/womenmen/bloc-1c.html?lang=hu> (Letöltés dátuma: 2021.03.22.)
- Központi Statisztikai Hivatal (dátum nélkül-e). *Foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint, nemenként (1998–)**. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf016.html (Letöltés dátuma: 2021.02.25.)
- Lampe, K. & Rétság, E. (2015). *Egészséges idősödés – az egészségfejlesztés lehetőségei idős korban*. PTE ETK Fizioerápiás- és Sporttudományi Intézet. <https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Pa-lyazati/sport2/EgeszsegesIdosodes.pdf> (Letöltés dátuma: 2021.03.22.)
- Nagy, I. (2014). A női részmunkaidős foglalkoztatás előnyei és hátrányai. Tények és vélemények Hollandia példáján. In Spéder, Zs. (szerk.), *A család vonzásában - Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére*. Demográfus Könyvtár 2. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.
- Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara (PBKI, 2013): *Az 50 év feletti álláskereső elhelyezkedését segítő támogatási rendszer Magyarországon, Baranya megyében* https://piacesprofit.hu/kkv_cegblog/maganelet-barat-munkahely-miert-is-ne/ (Letöltés dátuma: 2021.05.01.)
- Ross, C. E. & C. Wu (1995). The Links Between Education and Health, *American Sociological Review* 1995. 719-745.
- Salavecz, Gy. (2011). *A munkahelyi stressz és az egészség összefüggései hazai és nemzetközi viszonylatban*. Doktori értekezés. Semmelweis Egyetem Mentális Egészségtudományok Doktori Iskola. http://old.semmelweis.hu/wp-content/phd/phd_live/vedes/export/salaveczgyongyver.d.pdf (Letöltés dátuma: 2021.03.23.)
- Samu, F., Scharle, Á. & Csillag, M. (2018). A női foglalkoztatás helyzete az EU-ban és Magyarországon. In Szabó-Morvai, Á. (szerk.), *Középkép: Nők a munkaerőpiacon* (pp. 70-74). MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet. http://real.mtak.hu/88812/1/mt_2017_hun_39-201.pdf (Letöltés dátuma: 2021.05.03.)
- Schadt, M. (2011). Esélyegyenlőtlenség a tudományos szférában. In Nagy, I. & Pongrácz, T. (szerk.), *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről* (pp.49-67). TÁRKI – Nemzeti Erőforrás Minisztérium. www.tarsadalomkutatas.hu. Letöltés dátuma: 2021. 05.01.)

- Szécsi, J. (2014). Az idősödő munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon. *Esély 2014* (1), 113-128. http://www.esely.org/kiadvanyok/2014_2/szecsi.pdf (Letöltés dátuma:2021.05.03.)
- Tahin, T., Jeges, S. & Lampek, K. (2000). Az iskolai végzettség és az egészségi állapot változása követéssel vizsgálat alapján. *Demográfia*, 43(2-3), 305-334. <https://docplayer.hu/19541375-Az-iskolai-vegzettseg-es-az-egeszsegi-allapot-valtozasa-koveteses-vizsgalat-alapjan-1.html> (Letöltés dátuma: 2021.03.20.)
- Tésits, R., Alpek, B. L., & Kun, A. (2015). Az új típusú szociális szövetkezetek területileg eltérő foglalkoztatási szerepe. *Területi Statisztika*, 2015, 55(3), 254-272. (http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/terstat/2015/03/tesits_alpek.pdf. (Letöltés ideje:2021.05.01.)
- Vajda, R. (2014): Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozónők. A nők teljes értékű munkavállalásának akadályairól és esélyeiről. In Juhász, B. (szerk.), *A nőtlen évek ára* (pp. 99-151). Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség. <https://mek.oszk.hu/14900/14936/14936.pdf> (Letöltés dátuma:2021.05.01.)
- Varga, J. (2018). Nők a munkaerőpiacon, problémafelvetés, szakirodalmi áttekintés In Szabó-Morvai, Á. (2018), *Közlelkép: Nők a munkaerőpiacon* (pp.45.52). MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet. http://real.mtak.hu/88812/1/mt_2017_hun_39-201.pdf (Letöltés dátuma: 2021.05.02.)

Jogszabályok:

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről.

1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről.

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.

33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről