

Tanulmányok

Lipták Katalin

Foglalkoztatáspolitikai Magyarországon, különös tekintettel az időskorúak foglalkoztatására

*„Az európai integráció szociális dimenziója virágoztathatja fel ésszerű és tisztességes elveken a vállalkozások és egyének közötti versenyt”
(Jacques Delors)*

A tanulmányban napjaink egyik legjelentősebb társadalmi kérdésének, a foglalkoztatáspolitikának egy elhanyagolt területét, az időskorúak foglalkoztatását kívánom közelebbről megvizsgálni. Ehhez pontosítom magának a foglalkoztatáspolitikának a fogalmát, áttekintem az európai és a hazai foglalkoztatási stratégiák irányainak alakulását, ezen belül az időskorúak foglalkoztatásának előtérbe kerülését. Majd részletesen elemzem az időskorúak foglalkoztatásának hazai alakulását.

A foglalkoztatáspolitikai áttekintése

A foglalkoztatáspolitikai definiálását, feladatkörének és főbb stratégiai irányainak, azok változásainak rövid bemutatását nélkülözhetetlennek tartom, mielőtt rátérek az időskorúak foglalkoztatásával kapcsolatos kérdések bemutatására.

A foglalkoztatáspolitikai definiálása, feladatköre

A foglalkoztatottság alakítója egyik oldalról a piac, másik oldalról az ezt befolyásoló kormányzati politika. A foglalkoztatáspolitikai megvalósítása a kormányzati-önkormányzati és vállalászási szféra egészének együttes kompetenciája, amelyben a kormányzat a foglalkoztatási célélérése érdekében épít a gazdaság szereplőinek közreműködésére. A foglalkoztatáspolitikai feladata az alábbi felsorolással jellemezhető. A foglalkoztatáspolitikai a munkaerőpiac olyan külső szabályozó rendszere, amelyik a munkaerőpiacot úgy igyekszik befolyásolni, hogy ezáltal:

- rugalmasabb és harmonikusabb legyen annak működése,
- segítse elő a munkaerő-piaci egyensúly létrejöttét,
- és egyúttal érvényesüljenek, mozgásteret, megvalósulási lehetőséget kapjanak a társadalmi-szociális funkciók is,
- a munkaerőpiacra belépő kínálat nagyságának és szakmai vagy képzettségi struktúrájának olyan kialakítását, amely megfelel a kereslet igényeinek,
- a munkaerő-piaci kínálat csökkentését, pl. a képzésben részt vevők számának vagy a képzési idő hosszának növelését,
- a munkaerő-kínálatnak a kereslethez való minél tökéletesebb folyamatos igazodását, a munkaerő-kereslet növekedését, olyan nagyságának és struktúrájának kialakítását, amely minél teljesebb mértékben képes foglalkoztatni a kínálatként megjelenő munkaerőt,

- a társadalmi gondoskodás és szolidaritás elve alapján azok megélhetésének biztosítását, akik önhibájukon kívül kerültek ki a munkaerőpiacról. (Magyarország foglalkoztatáspolitikája, http://tanulokozosseg.mindentudo.hu/s_doc_server.php?id=2899)

Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája

„A foglalkoztatáspolitikát a közösségi szociálpolitika új és speciális területe. Új, amennyiben az 1997-ben elfogadott amszterdami szerződéssel vált a közösségi politikák részévé. Specialitása pedig a szabályozásában rejlik, amely csorbítatlanul hagyja a tagállamok kompetenciáját a foglalkoztatáspolitikát alakításában, és nem jogi eszközökkel segíti a közös célok elérését.” (Hárs Á. – Landau E. – Nagy K. 2005, 15)

Európai Szociális Alap létrejöttéről a Római Szerződés 123. cikkelye rendelkezett. Célja, hogy a „Közösségen belül javítsa az elhelyezkedés lehetőségét; elősegítse a dolgozók földrajzi és szakmai mobilitását, valamint megkönnyítse az ipari struktúraváltozáshoz és a termelési rendszer fejlesztéséhez való alkalmazkodást, kiváltképp a szakmai képzés és átképzés útján.” (Frey M. 2004, 147)

A másodszori olajárrobbanás után azonban nyilvánvalóvá vált, hogy a gazdaságban strukturális válság alakult ki, aminek a munkaerő-piaci következménye a tömeges és tartós munkanélküliség volt. Az 1997-ben elindított EFS igen komplex, nem könnyen áttekinthető folyamat és emellett születése óta többször is megújították. Magasztos célkitűzései, innovatív eszközei és az intenzív nemzetközi együttműködés ellenére szerepének, eredményességének megítélése nem egyértelmű. A stratégia történetében, állandó átalakulásában a gazdasági-társadalmi környezet korszakos változásai tükröződnek. Egyrészt, az Európai Unió integrációs elmélyülése (így az egységes piac és a monetáris unió kiépülése), valamint az Európai Unió legutóbbi kibővítése új erőterbe helyezte az unió munkapiacait is. Másrészt, a műszaki fejlődés sajátos új irányzata, valamint a globalizáció gyorsuló kiteljesedése a foglalkoztatás területén jelentős, sokszor sokkoló változásokat, és ennek megfelelően lépéskényszert idézett elő. Foglalkoztatási stratégia létrehozása nemcsak az unióban volt jellemző, hanem más szervezetekben is. Így 1994-ben az OECD meghirdette OECD foglalkoztatási stratégiáját (OECD Job Strategy), 2003-ban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) is elindította a Globális Foglalkoztatási Munkatervet (Global Employment Agenda).

Az Európai Foglalkoztatási Stratégiát eredetileg öt évre tervezték nagyjában és egészében azonos irányvonalak követésével, amelyek azt célozták, hogy a gazdaság élénkülése tartósan együtt járjon nagyszámú munkahelyteremtéssel és a makrogazdasági környezet stabilizálódásával. Ehhez négy cselekvési irányt (pillért) jelöltek ki:

1. *a foglalkoztathatóság javítását,*
2. *vállalkozásbarát környezet megteremtését,*
3. *a vállalkozások és alkalmazottaik alkalmazkodóképességének a fejlesztését és*
4. *a nők és férfiak esélyegyenlőségi politikájának a megerősítését.*

A Lisszaboni Stratégia új hangsúlyokat hozott az Európai Unió foglalkoztatási stratégiájában. „A lisszaboni célok nagy kihívást jelentenek, de Európa nem engedheti meg magának, hogy lemondjon róluk. Egyrészt demográfiai okokból, másrészt versenypozíciója megerősítésének a kényszere miatt.” – olvashatjuk a Wim-Kok jelentésben. A Lisszaboni Stratégia megszületése óta nagy hatással van az Európai Unió tagországaira és komoly kihívást jelentenek minden korban. Fő célkitűzése volt, hogy az Európai Unió a világ legversenyképesebb és legdinamikusabban fejlődő tudásalapú társadalma és gazdasága legyen 2010-re, amely képes a fenntartható gazdasági növekedés elérésére, több munkahely teremtésére és erősebb társadalmi kohézió létrehozására. Fő irányvonala hármas célt tartalmazott: gazdaság megreformálása, a szociális modell korszerűsítése és a megfelelő makrogazdasági politika.

A lisszaboni stratégia célkitűzései sok tagország számára nehezen megvalósíthatóak, így van ezzel Magyarország is. Az unió ellenőrzi a folyamatok alakulását oly módon, hogy a helyzet változását megvizsgálja és javaslatokat tesz a célok minél hamarabbi elérése érdekében. Az Európai Tanács 2005 tavaszán értékelt a stratégia első öt évét, és megállapította, hogy a kitűzött célokból csak kevés valósult meg. Az eredményesség fokozása érdekében úgy döntöttek, hogy az átstrukturált és leegyszerűsített stratégia középpontjába a növekedést és a foglalkoztatást állítják, és a nemzeti akciótervek révén erősítik a tagállamok elkötelezettségét a reformok végrehajtása iránt. Az újraindított stratégia három fő területe:

- Európa legyen vonzó hely a beruházóknak,
- tudás és innováció a növekedés érdekében,
- és több munkahelyteremtés.

A Lisszaboni Stratégia a munkaerő-piaci folyamatokat is szabályozza, egyik cél a foglalkoztatási szint 70%-ra történő növelése és ezzel párhuzamosan a munkanélküliség csökkentése. Ezen cél teljesítése napjainkban is komoly nehézségeket okoz néhány tagállamnak és hipotézisem szerint ez a közeljövőben is így lesz. A kitűzött céltól hazánk foglalkoztatása jelentősen elmarad (2008-ban 56,7% volt a 15-64 évesek foglalkoztatási rátája). Az EU-ban sem tudja ezt minden tagállam teljesíteni, Dánia, Ciprus, Hollandia, Ausztria, Anglia, és Svédország tettek eleget a lisszaboni foglalkoztatási rátának.

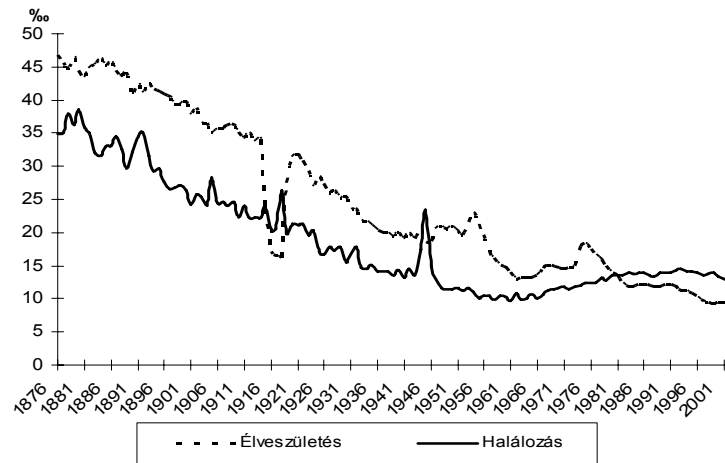
Ennek megoldására olyan foglalkoztatáspolitikát kell kialakítani, ami hozzájárul a hatékonyan működő szociálpolitikához. A lisszaboni cél eléréséhez további foglalkoztatottsági szint növekedése szükséges, ami ideális esetben évente 1,5% lenne. Ezt a növekedést elég nehéz elérni, ehhez a munkaerő-piaci folyamatoknak is meg kell változniuk, a hagyományos foglalkoztatási formák mellett egyre nagyobb teret kell engedni az Európai Unióban már évek óta alkalmazandó *atipikus foglalkoztatási formáknak*. Atipikusnak, vagy rugalmasnak tekinthető a munkavégzés, ha:

- határozott időre szóló munkaszerződésen alapul a határozatlan idejűvel szemben,
- részmunkaidős, a teljes munkaidőssel szemben
- munkaviszonyon kívüli, polgári jogviszonyon alapuló munkavégzés
- formái az otthon végzett munka, a bedolgozás és a távmunka,
- a munkaidő eloszlása a munkaadó vagy a munkavállaló igényeihez igazodik.

Fontos az emberi tőkébe történő beruházás, ami fokozná a munkavállalók értékét, a *lifelong learning* elterjedése is segítheti a munkaerőpiacon és a versenyszférában lezajló folyamatokat.

A foglalkoztatottsági szintet erőteljesen növelni kívánó Lisszaboni Stratégiának és az egész világnak szembe kell néznie egy másik jelentős folyamattal, az elöregedéssel. Az Európai Unió legtöbb tagállama az életkor és demográfiai folyamatok szempontjából elöregedő társadalom. A demográfiai kihívás globálisan a túlnépesedés. A posztindusztriális társadalmakban, kiváltképpen Európában azonban a népesség öregekedése jelent demográfiai konfliktust, és ezzel kapcsolatban az eltartási teher növekedése, illetve a versenyképesség csökkenése lehetséges következmény. (Józan P. 2005)

A népesség öregekedése a születések számának drasztikus visszaesésével és ugyanakkor az életkor növekedésével magyarázható. A természetes népmozgalom számértékeinek időbeni alakulása Magyarország esetében jól szemléltetik ezt a folyamatot. 1981-től természetes fogyásról kell beszélni és nem a korábbi természetes szaporodásról. Ettől kezdve a folyamat nem fordul meg, egyre több az időskorú ember és egyre kevesebb az élve születések száma. (Ezt mutatja az 1. ábra, amelyen a történelmi adatsor 1876-tól tanulmányozható, 2008-ra az olló még inkább kinyílt a halálozás és élve születések aránya között.)



I. ábra: 1000 lakosra jutó élve születés és halálozás hazánkban
Forrás: KSH, 2004.

Nemcsak hazánk számára probléma ez, hanem más uniós tagállamoknak is. Az Eurostat élve születések számának 1996 és 2008 közötti idősorát megvizsgálva pl: Belgium, Dánia, Németország erősen elöregedő társadalmak. A 2003. évi Wim-Kok jelentés szerinti előrejelzések alapján 2030-ra az unióban 110 millióra nő a 65 éven felüliek száma (2000-ben ez 71 millió volt), és az időskori függőségi ráta (a 65 éven felüliek aránya a 15-64 éves népességhez viszonyítva) a 2000. évi 23%-ról 39%-ra emelkedik. Emellett a munkavállalási korú népesség száma 303 millióról 280 millióra csökken. (Frey M. 2004, 164)

Mindezek alapján Európa nagy részén és ezen belül Magyarországon is megnő a jelentősége az időskorúak (újra)foglalkoztatásának, ami erős kölcsönhatásban van úgy az atipikus foglalkoztatási formák, mint az életen át tartó tanulás kiterjesztésével.

Magyarország foglalkoztatási politikája

Elsősorban fontos tisztázni a különbséget a nemzeti és közösségi foglalkoztatáspolitikák között. A nemzeti foglalkoztatáspolitikát egy adott ország munkaerő-piaci szabályozására, alakítására szolgáló eszközök, politikák és tevékenységek összessége. Ezzel szemben a közösségi foglalkoztatáspolitikát nem érinti közvetlenül a munkaerőpiacot, hanem a koordináció eszközeivel kívánja a nemzeti foglalkoztatáspolitikák alakulását befolyásolni. A közös foglalkoztatási stratégia révén az Európai Tanács minden évben elemzi az Unió foglalkoztatási helyzetét és ennek eredményeképpen foglalkoztatási irányvonalakat fogad el, amelyeket a tagállamoknak figyelembe kell venni a saját foglalkoztatáspolitikájukat tartalmazó Nemzeti Akcióterv kidolgozásakor. Az irányvonalak alkalmazásának eredményeiről a tagállamok éves jelentésekben beszámolnak, majd a koordinációs folyamat kezdődik előlről és újabb irányvonalak kerülnek kijelölésre. (Nagy K. 2000, 51-52)

A rendszerváltás utáni évek gazdaságpolitikája jól elkülöníthető módon hatott a foglalkoztatáspolitikára is. Az Antall-kormány 1990 nyarán mutatta be a Nemzeti Megújulás Programját, ami a kormány gazdaságpolitikáját tartalmazta. A központban az egyensúly biztosítása és az infláció megfékezése állt, ami közvetve hatással volt a foglalkoztatásra is. A Horn-kormány abból indult ki, hogy az erőltetett gazdasági növekedés miatti feszültségeket kell mindenekelőtt kezelni, így fő célként jelölte meg a munkanélküliség csökkentését. Az Orbán-kormány gazdaságpolitikájában „Az új évezred küszöbén” címet viselő programban az egyensúly és a stabilitás, a munkahelyteremtés volt a középpontban. A

Medgyessy-kormány gazdaságpolitikai programjának a neve a „Cselekedni most és mindenkiért” elnevezést kapta, tartalma pedig a külső- és belső egyensúly biztosítására vonatkozott. A Gyurcsány-kormány Új Magyarország programja a költségvetési hiány csökkentésére és az adórendszer átalakítására irányult. (Halmos Cs. 2006, 33) Az egyes kormányok gazdaságpolitikai prioritásaiban az időskorúak foglalkoztatási helyzetének javítása nem jelent meg, ami nagy hiányossága volt ezeknek a programoknak.

A múltra vonatkozóan érdemesnek tartom megvizsgálni a Nemzeti Cselekvési Tervet (2004-2006) és a Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervet (2004).. „A magyar foglalkoztatáspolitikai, összhangban az európai foglalkoztatási stratégiával, három átfogó, egymást kölcsönösen erősítő intézkedésre épül. Ezek a foglalkoztatás bővítése és a teljes foglalkoztatás elérése; a munka minőségének és termelékenységének javítása; továbbá a társadalmi kohézió erősítése, a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci esélyeinek növelése.” (Nemzeti Cselekvési Terv 2004, 8) Ezekre a területekre kell a figyelmet fokozottan összpontosítani.

A Cselekvési Terv elemzési keretébe tartozik a munkanélküliség országos átfogó vizsgálata és az összegző eredmények bemutatása, továbbá az egészségügy fejlesztéséhez is ad iránymutatásokat. A fő stratégiák egyikeként a társadalmi kirekesztés elleni küzdelmet jelölték meg. Megoldási lehetőségnek tekintik a foglalkoztatás elősegítését, a szegénység csökkentését, a közszolgáltatásokhoz való hozzáférést bárki számára. Továbbá a foglalkoztatásban való aktív részvételt is meg akarják könnyíteni, ennek kapcsán került szóba a megváltozott képességűek, a romák, a nők foglalkoztatása. A foglalkoztatás kapcsán indokolt az oktatás megemlítése is. Az életen át tartó tanulás és az oktatásban résztvevők támogatása is célként fogalmazódott meg. A Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv mintegy részletesebb kiegészítője a Nemzeti Cselekvési Tervnek. A munkaerőpiac főbb mutatószámaival elemzi a helyzetet, majd fő irányvonalakat tűz ki az Akcióterv, ami nagyon hasonlít az előbb említett dokumentumhoz. Az egész életen át tartó tanulás támogatása itt is fő szempont, továbbá a munkanélküliség kezelése és a nők-férfiak esélyegyenlőségének megteremtése a foglalkoztatás terén is. A regionális munkaerő-piaci különbségeket csökkenteni kell. A munkát vonzóbbá kívánják tenni és munkahelyeket akarnak teremteni. Ezen célkitűzéseket központilag fogalmazták meg és az ország bármely térségére rávetíthetőnek tartották, mondván, hogy a probléma országos szinten áll fenn és a megoldást egységes program, stratégia segítségével lehet megtalálni.

„A munkaerőpiacon 2005-2007 között érdemi változás nem történt. A hazai munkaerőhelyzetet uniós összehasonlításban alacsony foglalkoztatás (57,3% volt 2007-ben), közepes munkanélküliség (7,4%), és magas inaktivitás jellemzi. A férfiak foglalkoztatási rátája a nőkénél – az uniós gyakorlatnak megfelelően – magasabb (64%), ugyanakkor az EU-átlagtól (72,5%) való elmaradásuk jelentősebb. A férfiak és nők közötti bérkülönbségek tekintetében: az EU statisztikája szerint Magyarországon a férfiak bruttó átlagkeresete 2005-2006-ban 11%-kal volt több mint a nőké. Ezzel a 11%-os különbséggel Magyarország az EU tagországok sorában a kedvezőbb helyzetűek között van, hiszen 2006-ban az EU 27-eknél 15 % volt a férfiak és nők bruttó keresete közötti különbség.” (Nemzeti Stratégiai Jelentés a szociális védelemről és a társadalmi összetartozásról 2008-2010, 5)

Az alacsony foglalkoztatottság egyik oka, hogy rosszak az elhelyezkedési lehetőségek, alacsony az egyének iskolázottsági szintje és kevésbé elterjedtek az ún. atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon, mint az uniós egyéb tagállamában. Az elmúlt években a magyar munkaerőpiacon a legszembetűnőbb változás a munkavállalási kor két ellentétes pólusán zajlott le. A fiatalok foglalkoztatottsága tovább csökkent – elsősorban az oktatási és a képzési idő meghosszabbodása miatt –, az idős munkavállalóké lassan, de fokozatosan nő (2007-ben 33,1%). Az idősebb munkavállalási korúak esetében meghatározó tényező a mindenkori nyugdíjazási, ezen belül is a korhatár és a foglalkoztatási feltételek változása. A magyarországi

munkanélküliség az elmúlt évben csökkent, aránya az uniós átlaghoz közeli. A tartós munkanélküliség 2005-től – az uniós tagországoktól eltérően – enyhén emelkedett (2007-ben 47,1%), és leginkább az idősebb korosztályokat veszélyezteti, többségük korosztálytól és nemtől függetlenül alacsony iskolai végzettségű. A magyar munkaerő-piaci helyzet sajátossága, hogy egészen 2006. év végéig a férfiak között volt magasabb a tartós munkanélküliek aránya, de 2007-ben ez megváltozott. Az inaktivitási ráta a népesség legtöbb korcsoportjában magasabb, mint az uniós átlag, ez alól kivétel a 25–29 éves férfiak, és a 40–54 éves nők csoportja. A 18–59 éves lakosság 11,8%-a, a 0-17 éves gyermekek 14%-a élt 2007-ben olyan háztartásban, ahol egyetlen család- vagy háztartástag sem végez rendszeres keresőmunkát, így az alapvető és kiszámítható megélhetési forrásuk valamilyen szociális vagy egyéb jövedelem. Ezek az értékek a legmagasabbak között vannak uniós összehasonlításban. „Magyarország gazdasági és társadalmi problémáinak egyik alapja az államháztartás működésében keresendő, többek között a magas államháztartási hiányban. Az arányaiiban magas bevételek ellenére állandó egyensúlytalanságok jellemzőek, és ez a tarthatatlanul magas kiadásoknak köszönhető.” (Nagy Z. 2008, 5)

A 2008-2010-re vonatkozó Nemzeti Stratégiai Jelentés a szociális védelemről és a társadalmi összetartozásról című dokumentum felépítésében és kiemelt területeiben is hasonló a korábbi időszakra vonatkozó dokumentumhoz, sok helyen visszacsatol annak tartalmára. A hazai munkaerőpiac és gazdaság előző 2 évi helyzetének rövid áttekintése után a 2006-2008 időszak Nemzeti Cselekvési Terv prioritásai (a munkaerő-piaci befogadás növelése és az inaktivitás csökkentése, a gyermekszegénység elleni küzdelem, a romák integrációja, a társadalmi összetartozással kapcsolatos szakpolitikák irányításának ellenőrzése) terén történt változásokat jellemzi, majd a 2008-2010-es időszakra is az inaktivitás csökkentését, a gyermekszegénység elleni küzdelmet és a romák integrációját jelöli meg kiemelt célként. Ennek megfelelően folytatódnak a korábbi években megkezdett, a hátrányos helyzetű, munkanélküli vagy inaktív egyének (köztük romák, megváltozott munkaképességűek, pályakezdő fiatalok, idősebb munkavállalók, gyermekgondozásról visszatérő nők) számára biztosított foglalkoztatás-politikai programok, eszközök. A járulékkedvezmények hátrányos helyzetű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók számára továbbra is érvényesek: folytatódik a 2005 végén bevezetett, a pályakezdő fiatalok elhelyezkedését járulékkedvezménnyel segítő START program. A nyugdíjakra vonatkozóan is elkészítették az alkalmazandó stratégiát a Jelentés keretein belül. A korhatáremelésnek, illetve az előrehozott nyugdíjazás szabályainak fokozatos szigorodása az évtized folyamán jelentős mértékben hozzájárult az idősebb munkavállalók foglalkoztatási rátájának, végső soron a teljes foglalkoztatási ráta javulásához. Ezt az állítást támasztja alá az idősebb munkavállalók (55-64 évesek) foglalkoztatási rátájának 1998-tól megfigyelhető alakulása, amely a korhatáremelés elindulását követően megfigyelhető dinamikus javulása. A korcentrum 1996-2007 között 2,8 évet nött. A korhatáremelés növelte az 55-64 évesek foglalkoztatását. A növekmény nagy hányadát a korhatáremelés nagyobb aránya miatt az 55 év feletti nők nagyobb foglalkoztatott létszáma eredményezi. Míg 1997-ben a foglalkoztatott nők 4%-a volt 55 év feletti, 2006-ban az adott női korcsoport 10,1%-a dolgozott. Az 55-64 éves korcsoportban 1998-2006 között a foglalkoztatottak száma 220 ezer fővel nött, a munkanélküliségi ráta 4,7 %-ról 3,9 %-ra csökkent, az aktivitási arány 17,5 %-ról 34,9 %-ra, a foglalkoztatási arány 16,7 %-ról 33,6 %-ra nött. Ezért is van szükség a nyugdíjba vonulás feltételeinek szigorítására. Az állam törekszik a megfelelő nyugdíjak megteremtésére, a nyugdíjak modernizálására.

Az időskorúak foglalkoztatása hazánkban

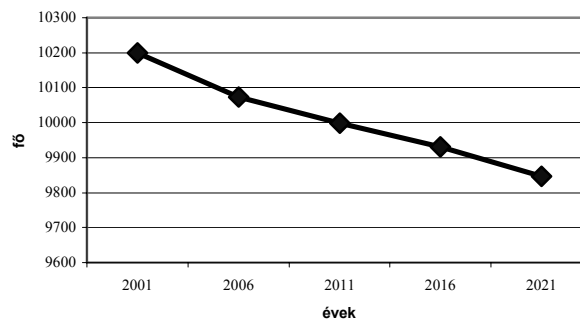
Kutatásomban az időskorúakat, mint kiemelt foglalkoztatási célcsoportot kívánom közelebről megvizsgálni. Az időskorúak foglalkoztatása azért fontos kérdés, mivel jelentős szegmensét adják a hazai munkaerőnek és a lisszaboni stratégia megvalósításához szükséges potenciális (újra)foglalkoztatottaknak. Azok az egyének, akik közvetlenül a nyugdíjkorhatár előtt állnak és esetlegesen elveszítik munkahelyüket, kifejezetten rossz helyzetbe kerülnek. Valamint a még munkaviszonnyal rendelkező egyének számára sem mindegy, hogy hány évesen és miként mehetnek nyugdíjba.

Időskorúak foglalkoztatása Magyarországon

„Az Európai Unióban az idősek speciális problémáira vonatkozó intézkedések meghozatalát alapvetően a tagállamok közvetlen feladatának tekintik, ezért csak néhány közösségi kezdeményezésre került mindmáig sor.” (Gyulavári T. – Könczei Gy. 2000, 166) Az Európai Közösség még 1982-ben ajánlást fogadott el a nyugdíjkorhatárra vonatkozóan, miszerint a nyugdíjba vonulást és ennek szabályait rugalmasabbá kell tenni. Jelenleg nincs a közösségi jogban kötelező erejű szabályozás az időskorú munkavállalókra, ezt a területet meghagyták a tagállamok önállóságának.

Magyarország esetében a népesség előrejelzések alátámasztják azt a régóta ismert állítást, hogy hazánk csökkenő népesség számmal rendelkezik. Az alábbi grafikon jól szemlélteti a változást és annak mértékét.

Népesség előrejelzés Magyarországon (ezer fő)

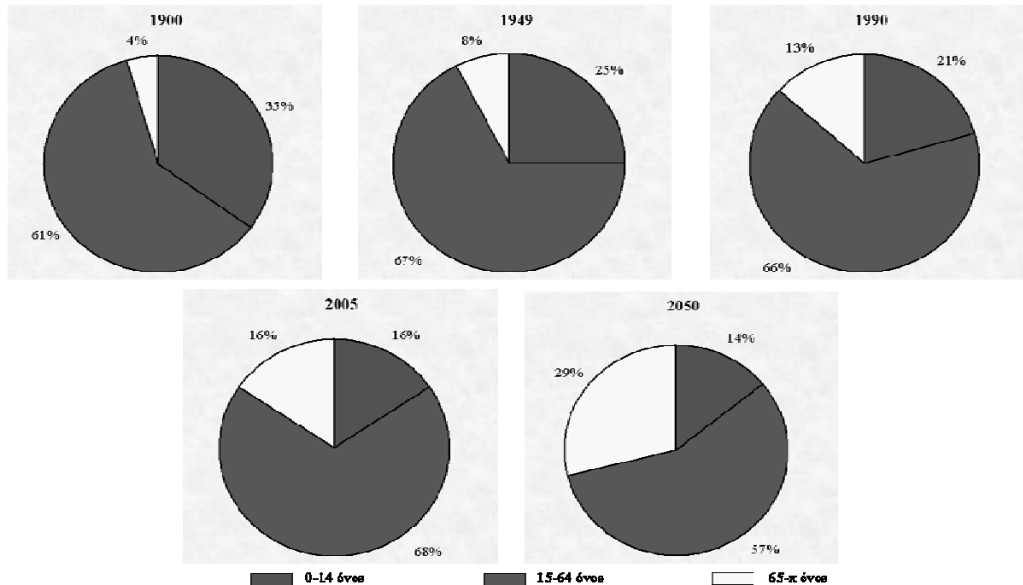


2. ábra: Népesség előrejelzés Magyarországon

Forrás: www.nepinfo.hu népesség előrejelző adatai alapján saját szerkesztés

A csökkenő népességszám mellett érdemes megvizsgálni azt is, hogy miként alakul várhatóan a népességszám a korösszetétel alapján.

A 3. ábrán több évet feltüntetve jelöltem az időskorúak, középkorúak és a fiatalok arányát. Jól látható, hogy az időskorúak aránya folyamatosan nő, míg a fiataloké folyamatosan csökken. Az előrejelzések szerint 2050-re 29% lesz a 65 évtől idősebbek aránya a teljes népességben, ugyanakkora a 15 évtől fiatalabbaké 14%.

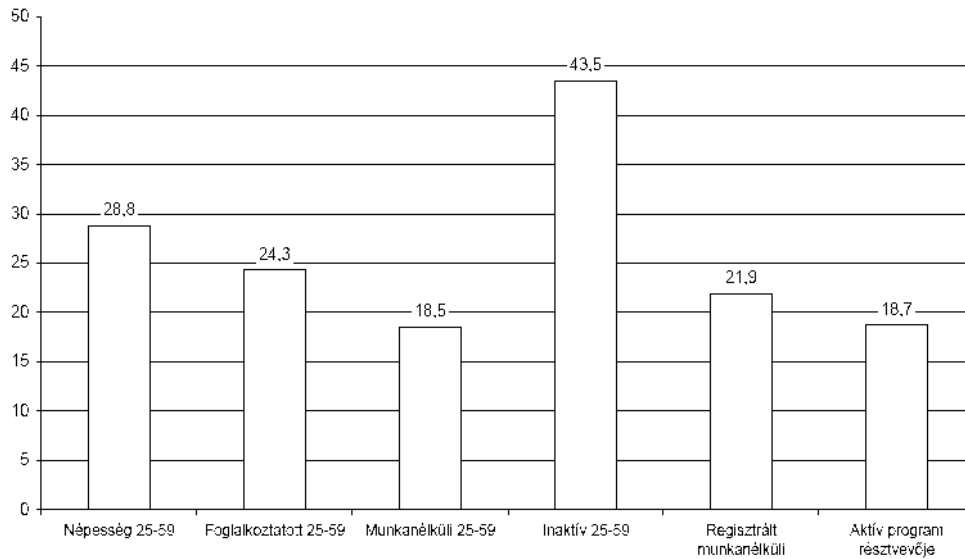


3. ábra: Időskorúak, középkorúak és fiatalok aránya 1990-2050 között
 Forrás: Saját szerkesztés KSH Demográfiai Évkönyv, 2004.alapján

Legalább 2 millió munkavállaló, álláskereső az, aki nehezen, vagy egyáltalán nem talál munkát, továbbá akik 45 éves kor után állástalanná válnak. Magyarországon ezért a 45 év felettiek alig több mint 20%-a dolgozik. Ez éppen a fele az uniós átlagnak. A rendkívül súlyos munkaerő-piaci helyzeten akar változtatni a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal és a Senior Foglalkoztatási Szövetség együttműködési megállapodása, melynek révén a szövetség száz klubot akar létrehozni, amelyekben a munkaadók és a munkavállalók közvetlenül léphetnek kapcsolatba, vagyis közvetítők nélkül találhatnak munkát azok, akik valóban dolgozni akarnak.

A hazai időskorúak foglalkoztatására leginkább az inaktivitás jellemző, ami kedvezőtlen munkaerő-piaci folyamatokat eredményez és ezen kíván segíteni a magyar foglalkoztatáspolitikát és a jogszabályokat. „Növelni kell az időskorúak foglalkoztatását a magyar munkaerőpiacon” - jelentette ki Bajnai Gordon még 2007-ben. Az időskorúak alacsony foglalkoztatása az egyik oka annak, hogy Magyarországon a foglalkoztatási adatok kedvezőtlen képet mutatnak. Míg a középkorú nők 70%-a és a középkorú férfiak 80%-a vesz részt a foglalkoztatásban, addig az 55 év feletti korosztály esetében ez az arány nagyon alacsony. Az állam nem szeretne lemondani az időskorúakról, különféle programokkal (pl. Lépj egyet előre program) vissza kívánja hozni őket a munkaerőpiacra. Bajnai Gordon hangsúlyozta: „nem fenntartható folyamat az”, hogy kevesebb mint kétmillió ember tart el tízmilliót. Az uniós fejlesztési forrásokat úgy kell befektetni, hogy az ország fejlődjön, kultúrájában, működési módjában megújuljon, a társadalmi szolidaritás intézménye megerősödjön, az öngondoskodás pedig alapvető kulturális követelménnyé váljon. (HVG.hu Munkaerőpiaci lehetőségek, 2007)

A 4. ábra az időskorúak arányát mutatja a 25-59 éves korcsoporton belül Magyarországon. A legmagasabb érték az inaktív körében fedezhető fel, 43,5%-uk időskorú. A foglalkoztatottakon belül az időskorúak aránya 24,3%-ot tesz ki, ami alacsonynak mondható. Az adatsor csak alátámasztja, hogy az időskorúakkal ténylegesen foglalkozni kell a munkaerőpiacon.



4. ábra: 50 éven felüliek aránya különböző munkaerő-piaci státusz szerint a 25-59 éves korcsoporton belül 2005-ben (%)

Forrás: Székely Judit: Idősebb munkavállalók a magyar munkaerőpiacon

Különbőféle programok jöttek létre az időskorúak munkaerő-piaci támogatására, ilyen a „Lépj egyet előre II.” program, amely az Európai Szociális Alap és a Magyar Állam társfinanszírozásával jött létre, megvalósítója az Állami Foglalkoztatási Szolgálat. Alapvető célja az alacsony iskolai végzettségű, illetve szakképzetlen felnőttek képzése. A program időtartama 2007. szeptember 1-jétől 2009. augusztus 31-ig tart. A program résztvevői lehetnek azok a felnőttek, akik:

- a 6. osztály befejezését igazoló bizonyítvánnyal rendelkeznek és alapfokú iskolai végzettség megszerzésére irányuló képzésben részt akarnak venni;
- a 6. osztály befejezését igazoló általános iskolai végzettséggel nem rendelkeznek, és a szakképzés megkezdéséhez szükséges felzárkóztató képzésben és ezt követő szakképzésben kívánnak részt venni;
- alapfokú iskolai végzettséggel, de nem szakképzettséggel rendelkeznek és szakképzés megszerzésére irányuló szakképzésben kívánnak részt venni;
- érettségivel, de nem szakképzettséggel rendelkeznek és olyan képzésben kívánnak részt venni, amelyre a munkaerő-piacon kereslet mutatkozik;
- már rendelkeznek valamilyen szakmai előképzettséggel, lehetőséget kapnak magasabb szintű, hiányszakmára irányuló szakképzés megszerzésére.

2004. évi CXXII. törvény a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról (Péptv.); melyet módosítottak: 2005. évi CLXXX. törvény és a 2006. évi XCII. törvény. A Prémiumévek Program lényege, hogy az elbocsátással szemben alternatívát mutasson a hosszú jogviszonnyal rendelkező és a nyugdíjkorhatárhoz közel álló munkavállalóknak. A prémiumévek program először a közszférából való fokozatos távozás lehetőségét teremtette meg 2005. január 1-től kezdődően: ekkor az előrehozott öregségi, illetve öregségi nyugdíj jogosultságot megelőző 3 éven belül lehetett a programba belépni, és az illetmény 60%-át kaphatta a köztisztviselő, ügykezelő, közalkalmazott a nyugdíjba vonulásáig. 2005. október 1-től megteremtődött a programba való részvétel lehetősége a munkaviszonyban állók részére is. 2006. január 1-től a közszférában tovább bővült a prémiumévek programba való bekapcsolódás

lehetősége, mert ettől kezdve 3 év helyett, már a nyugdíjjogosultságot megelőző 5 éven belül lehet bekapcsolódni a programba és 60% helyett, a korábbi illetmény 70%-ának megfelelő összegű juttatásban részesülhet a résztvevő. 2006. december 1-től mind a közszférában, mind a versenyszférában meghosszabbításra került a programba való belépés határideje 2008. december 31-ig.

A Prémiumévek Programban való részvétel feltételei, hogy közszférában az öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző 5 éven belül, versenyszférában 3 éven belül lehet belépni a programba, továbbá legalább 25 év munkaviszony szükséges. Követelmény még, hogy a további foglalkoztatásra a munkáltató működésével összefüggő okból nincs lehetőség. A programban való részvétel a nyugdíjjogosultság feltételeinek megszerzésével, illetve új munkaviszony, vagy közszolgálati jogviszony létesítésével szűnik meg. Összegét a munkáltató számára a központi költségvetés megtéríti. A támogatást a munkáltató akkor igényelheti, ha vállalja, hogy a prémiumévek programban való részvétellel összefüggő kinevezés - módosítást megelőző hónapban meglévő havi átlagos statisztikai állományi létszámát a kinevezés-módosítás időpontjától számított 18 hónapig nem emeli.

A „Fair Play az időskorú munkavállalókért” projekt nemzetközi partnerek részvételével 2005 januárjában indult. Átfogó célkitűzése, hogy a résztvevő országokban előmozdítsa az idős munkavállalók munkaerő-piaci aktivitását olyan életkor-kezelési stratégiák kidolgozása és megvalósítása révén, amelyek előmozdítják az idős munkavállalók folyamatos foglalkoztathatóságát és termelékenységét. Különlegessége, hogy mind az idősödő munkavállalók, mind a munkáltatók részvételét igényli az idős munkavállalók folyamatos munkaerő-piaci jelenlétét és visszatérését segítő eszközök, az életkor-kezelési stratégiák és az új képzési módszerek kidolgozásában. A projekt meggyőző érvrendszert dolgoz ki, elosztatja az idős munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos tévhiteket és minden résztvevő országban támogatják az érdekelt szervezetek. A Fair Play program céljai az alábbiakban foglalható össze: az esélyegyenlőség tudatosítása és a munkáltatók támogatása; életkor-kezelési stratégiák kidolgozása a munkáltatók részére, beleértve a korai nyugdíjazás gyakorlatának, mint a vállalati szerkezet-átalakítás eszközének megváltoztatását; az idős munkavállalókat célzó képzés új módszereinek tesztelése és kidolgozása; felkészülés az öregedési és foglalkoztatási trendekre; alternatív munkavégzési megoldások kidolgozása és tesztelése. Magyarországon az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány tartja kezében a programot.

Esélyegyenlőség: egyenlő bánásmód a foglalkoztatásban

Az esélyegyenlőségről is érdemes röviden írni, mivel ez a terület vonatkozik az időskorú egyénekre is, nemcsak a nők és férfiak közötti esélyek megteremtésére.

Az egyenlő esélyek politikája az EK történetében három időszakra bontható.

- A. 1957-1975: egyenlő munkáért egyenlő bér elv érvényesült
- B. 1975-1980-as évek vége: egyenlő bánásmód tagállami szabályainak harmonizálása
- C. 1990-napjainkig: esélyegyenlőségi koncepció és pozitív diszkrimináció tartalma.

Felmerülhet a kérdés ezek után – hol jelenik meg az esélyegyenlőség és miként? A hátrányosan kezelt csoportok és a nők esélyegyenlőségének politikája régóta jelen van az európai integráció történetében. Valójában az 1995. évi nők helyzetét feltáró pekingi világkonferencia után került előtérbe. Az Európai Bizottság esélyegyenlőségi elvét minden tagállamra kiterjesztette. 1997-ben az Amszterdami Szerződés már nemcsak az egyenlőtlenség megszüntetésére hívta fel a figyelmet, hanem az intézkedések irányvonalára is.

A Közösségi Esélyegyenlőségi Keretstratégia (2001-2005) célul tűzte ki az esélyegyenlőség megvalósítását. Magyarországon törvényi jogszabályként 2003. évben került bevezetésre a CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőségről. Ennek előszelét már évekkorábban lehetett érezni. Napjainkban az esélyegyenlőség szó elcsépeltnek tekinthető és

jelentősége már nem akkora, mint korábban, de tény, hogy szükség van rá és beszélni kell erről a témáról.

A foglalkoztatásban megjelenő egyenlő bánásmódról érdemesebb részletesebben szólni. A 76/207/EGK irányelv a férfiak és a nők számára kíván egyenlő bánásmódot biztosítani a munkához, a szakképzéshez jutás, a szakmai előmenetel és a munkafeltételek terén. Ez sokkal kidolgozottabb irányvonal, mint a korábbi időszakokban jellemző egyenlő munkáért egyenlő bér elve. Mit is jelent tehát az egyenlő bánásmód? A 76/207/EGK irányelv 2. cikkely (1) bekezdés megfogalmazása szerint: „Az egyenlő bánásmód elve...az jelenti, hogy a nemek között – különösen házassági, vagy családi állapotra hivatkozva – közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetés nem történhet.” Tudjuk sajnos jól, hogy a hétköznapi életben nagyon sok példa van az egyenlő bánásmód elvének be nem tartására a munkaerőpiacon. Az irányelv nem tiltja a pozitív diszkriminációt és annak alkalmazását.

Az egyenlő bánásmód az időskorúak esetében is fennáll. Szintén hallunk sok példát arra, hogy állásinterjúk során a kor szerinti megkülönböztetés gyakran előfordul. Ha nézünk két azonos képzettségű, közel azonos ismeretekkel és tapasztalatokkal rendelkező egyéneket, de a kettő között legyen legalább 20 év a korkülönbség, a munkáltató sok esetben a fiatalabbat fogja felvenni.

Szociális védelem jelentősége

Az idősebb egyének aktivitásának alakulása több, a foglalkoztatáspolitikai szempontjából fontos tényekre világít rá:

- A demográfiai folyamatok következtében a teljes népesség nagysága várhatóan csökken, az idősök aránya pedig az alacsony születésszám, a kitolódó várható életkor miatt növekszik.
- Az alacsony foglalkoztatási és a magas inaktivitási hányad hátterében a 45-50 évnél idősebbek gyenge aktivitása fedezhető fel.
- A középkorúak között ugrásszerűen növekszik a rokkantnyugdíjasok aránya, ami folyamatosan nő.
- Az öregségi és egyéb nyugdíjban, rokkantsági nyugdíjban részesülők közül 10% aktív marad a munkaerőpiacon. (Köllő J. 2005, 144)

Ha szociális biztonságról beszélünk, akkor bizonyos értelemben mindig valamilyen szociális válsághelyzet és annak lehetséges kezelése húzódik meg a háttérben. A gyakorlatban a szociális biztonsági rendszerek különböző formái és dominanciái figyelhetők meg az egyes országokban, de van közös elem.

A szociális biztonsági rendszerek működését szolgáló újraelosztás mögött három alapelv húzódik meg:

- az állami, biztosítási típusnál a szerzett jog, illetve a kölcsönösség,
- az egyéni helyzethez (pl. jövedelemvizsgálathoz) kötött típusnál a rászorultság,
- az univerzális típusnál az egyenlőség elve.

Az 1408/71/EGK rendelet 4. cikk (1) bekezdése a szociális biztonsági ellátások köreiről:

- betegségi és anyasági ellátások,
- rokkantsági ellátások,
- öregségi ellátások,
- hozzátartozói nyugellátások,
- baleseti ellátások,
- halálozás esetére szóló ellátások,
- munkanélküli-ellátások,
- családi ellátások.

A szociális védelem (az Európai Bizottság és közösségi joghasználat szerint) magában foglalja a szociális biztonságot, a szociális védelmet alkotó politikák és programok esősorban ezeken a területeken jelennek meg: munkaerő-piaci politikák, társadalombiztosítás, szociális segélyezés, mikroszintű és területi alapon szervezett szociális ellátórendszerek, gyermekek védelme, családtámogatás. A szociális védelem célja a rászorulóknak szociális ellátása, az új munkaerő-piaci feltételekhez való alkalmazkodás, és a gazdasági teljesítőképesség elősegítése. A szociális védelem annyiban lép túl a szociális biztonság funkcióin, hogy a passzív pénzübeli támogatás mellett aktív, természetbeni eszközökkel – családsegítés, idősgondozás – támogatja a társadalomba történő integrációt.

A kontinentális modellhez tartozó tagállamokban a szociális védelmi rendszerek gyökerei a XIX. század második feléig, az ún. bismarcki társadalombiztosítási rendszer létrejöttéig nyúlnak vissza. Ebben az időben a munkavégzésből származó jövedelem a létfenntartás egyedüli forrása. A szociális ügyekben az államnak be kellett avatkoznia, erre politikai értelemben is szükség volt. Első megoldási mód erre a bismarcki állami, kötelező biztosítás. A két világháború között – illetve némely államokban csak a második világháború után – az univerzális rendszer kialakulása. Azaz, egyetemleges támogatás minden állampolgár részére. Alanyi jogon minden állampolgár részesült szociális ellátásban. Ebben a rendszerben egészségügyi és jóléti támogatásokat nyújtottak és arra törekedtek, hogy a társadalom minden tagja legalább minimális szintű megélhetési forrással rendelkezzen. Végleges formájában a skandináv államokban, a 60-as években alakult ki az univerzális szociális védelem rendszere. Mindkét ellátást időben jóval megelőzve jött létre a szociálisan rászorult személyeket jövedelemvizsgálat alapján támogató szociális segélyezési rendszer. A tagállamok szociális ellátórendszerének mindegyikében található valamilyen típusú szociális védelem a klasszikus kockázatok fedezésére, mint az öregség, családfenntartó elvesztése, rokkantság, keresőképzetlenség, anyaság és gyermeknevelés vagy munkanélküliség.

Összefoglalás, javaslatok

Magyarország a foglalkoztatás terén még jelentős elmaradást mutat az uniós átlaghoz képest. Kifejezetten jelentős a hátrányunk az időskorúak foglalkoztatását tekintve. Ez egy olyan munkaerő-piaci réteg, akik kedvezőtlen helyzetben vannak. Ha egy középkorú egyén elveszíti állását, elég kicsi az esély arra, hogy viszonylag hamar találjon hasonló munkakört és munkahelyet, ezért van szükség az állam beavatkozására és iránymutatására. A különféle programok (Prémiumévek Program, Lépj egyet előre és Fair Play programok) révén az időskorúak foglalkoztatásának növelése a cél. Az időskorúak a pályakezdők és az alulképzettek mellett a leginkább középpontban lévő hátrányosan kezelt munkavállalói csoport. Nem szabad ezt a csoportot magára hagyni a munkaerőpiacon, hanem támogatni kell őket a megfelelő eszközökkel.

Az időskorúak foglalkoztatásának növeléséhez javaslom:

- az uniós irányvonalak, különösen az atipikus foglalkoztatás átültetését a hazai gyakorlatba,
- jobb helyzetben lévő Európai Unió tagországok foglalkoztatási gyakorlatát mintaként átvenni és azokat a hazai sajátosságokra vonatkozóan átalakítani,
- az eddig alkalmazott programokat megtartva, a rendelkezésre álló lehetőségek keretein belül további programokat létrehozni az időskorúak foglalkoztatásának támogatására,
- a társadalmi előítélet csökkentését ezzel a munkaerő-piaci réteggel szemben, valamint a hátrányos megkülönböztetés és a kirekesztés csökkentését.

Felhasznált irodalom

- Artner A. (2007): *Az ír foglalkoztatáspolitikai főbb vonalai napjainkban*, Munkaügyi Szemle, 51. évfolyam, 5. szám, 39-41. o
- Az Európai Foglalkoztatási Stratégia és a magyar foglalkoztatáspolitikai konferencia összefoglaló, *Külgazdaság*, 2005. május-június, 49. évfolyam, 76-87. o
- Cairns, W. (1999): *Bevezetés az Európai Unió jogrendjébe* (Ernst&Young), CO-NEX Könyvkiadó, Budapest, 355. p
- Frey M. (2004): *Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája*, 145- 193. o
http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey_I.pdf
- Frey M. (2001): *EU-konform foglalkoztatáspolitikai tanulmánykötet*, OFA, Budapest, 511. o
- Gács J. (2005): *Európai foglalkoztatási stratégia – dilemmák, értékelés és jövő*, 209-237.
<http://econ.core.hu/doc/mt/2005/hun/gacs.pdf>
- Halmos Cs. (2006): *Foglalkoztatáspolitikai – rendszerváltás*, *Munkaügyi Szemle*, 50. évfolyam, 7-8. szám, 31-37. o
- Halmos Cs. (2000): *Munkaerőpiac és regionalitás – foglalkoztatáspolitikai Európai Unió szemmel*, I. rész, *Humánpolitikai Szemle*, 11. évfolyam, 3. szám, 9-21. o
- Hárs Á. – Kovás A. – Tóth J. (2005): *Két Európai Unió tagállam migrációs szakpolitikájának összehasonlító elemzése*, Budapest, 61.o
- Hárs Á. – Landau E. – Nagy K. (2005): *Európai Foglalkoztatási Stratégia – Lehetőségek és korlátok az új tagállamok számára*, KOPINT-DATORG Konjunktúra Kutatási Alapítvány, Budapest, 142.o
- Józan P. (2005): *A XXI. század első éveinek népesedési viszonyai Magyarországon*, KSH kiadvány
- Juhász G. (2002): *Az Európai Unió szociális dimenziója – a szociális dimenzió fejlődésének új lendülete a Lisszaboni Csúcsértekezletet követően*, In: *Felkészülés a Strukturális Alapok felhasználására*. Budapest, *Tempus*, 26. o
- Kocziszky Gy. (2006): *Adalékok a térségi gazdaságfejlesztés módszertanához*, Miskolc
- Köllő J. (kutatásvezető) (2005): *A magyar foglalkoztatáspolitikai átfogó értékelése az Európai Foglalkoztatási Stratégia kontextusában, az elmúlt öt év tapasztalatai alapján*, MTA Közgazdaságtudományi Intézetének kutatása, Budapest, 290. o
- Magyarország foglalkoztatáspolitikája
http://tanulokozosseg.mindentudo.hu/s_doc_server.php?id=2899
- Nagy K. (2000): *Foglalkoztatáspolitikai az Európai Unióban*, *Munkaügyi Szemle*, 44. évfolyam, 2. szám, 51-53. o
- Nagy Z. (2008): *Nyertesek és vesztesek? Szlovákia és Magyarország*, VIII. Regionális Tanácsadói Konferencia
- Nemzeti Stratégiai Jelentés a szociális védelemről és a társadalmi összetartozásról 2008-2010, Budapest, 63.o
www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=20296
- Nemzeti Stratégiai Jelentés a szociális védelemről és a társadalmi összetartozásról 2006-2008, Budapest, 63.o
www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=13837
- Yoder, B. (2008): *How reasonable is „reasonable”? The search for a satisfactory approach to employment handbooks*, *Duke Law Journal*, Volume 57., Number 5., 1517-1555.o