

CSOBA JUDIT – LADANCSIK TIBOR¹

AZ EZÜST GENERÁCIÓ A MUNKAERŐPIACON

A 65+ generáció munkavállalása és időgazdálkodása²

[https://doi.org/ 10.18030/socio.hu.2020.2.53](https://doi.org/10.18030/socio.hu.2020.2.53)

ABSZTRAKT

Az idősödő társadalom munkaerőpiaci kihívásainak vizsgálata a nemzetközi és hazai szakirodalom egyik központi témája napjainkban. Az eddigi kutatások a legtöbb esetben az 55–65 évesek munkaerőpiaci jelenlétét elemezték. A nyugdíjkorhatár Európa számos országában napirenden lévő kiterjesztése miatt azonban a 65+ generáció munkavállalási képessége és hajlandósága is kulcskérdéssé vált. A Hajdú-Bihar megyében készült kérdőíves kutatásunk (N=2625, többlépcsős valószínűségi minta) erre a munkaerőpiaci szempontból viszonylag kevésbé kutatott generációra fókuszál. Vizsgálja a formális és informális munkaerőpiacon való szerepvállalást, a 65+ generáció időgazdálkodását és munkavállalását meghatározó tényezőket.

Az elemzés során megállapítottuk, hogy a vizsgált célcsoport a formális gazdaságban igen alacsony arányban vesz rész (2,7%) és döntő többségük (93%) az informális gazdaságban sem vállal jövedelemszerző tevékenységet. A minta 68,7%-a esetében azonban olyan költséget kiváltó tevékenységet azonosíthatunk, amelyet kifejezett munkavégzésnek tekinthetünk. Az Ezüst Generáció tagjai tehát lényegesen nagyobb arányban végeznek munkát, mint ami a hivatalos foglalkoztatási statisztikákból kiolvasható. A nyílt munkaerőpiaci szerepvállalást elsődlegesen nem az életkor akadályozza, hanem az iskolai végzettség és az egészségi állapot. Kutatásaink szerint a 65+ generáció munkavállalására azonban a szocio-demográfiai tényezők mellett nagy hatással van az anyagi kényszerek hiánya és az *ageizmus* is. A megkérdezettek 99,2%-a rendelkezik az egyszintenciát biztosító transzferjövedelemmel, így körükben nincs anyagi kényszer a nyílt munkaerőpiacra való visszalépésre. Mindemellett az időskorúak munkavégzésével kapcsolatos, széles körben elterjedt sztereotípiák a 65+ generáció körében is erősen élnek (*interiorizált ageizmus*) és jelentősen csökkentik a munkavállalásra irányuló motivációt a formális gazdaságban a generáció munkaképes tagjai körében is.

Tárgyszavak: Ezüst Gazdaság, időskori munkavállalás, a 65+ generáció időfelhasználása, munkaerőpiaci motivációk

1 Dr. habil. Csoba Judit, egyetemi tanár, PhD, Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszék. Ladancsik Tibor, PhD hallgató, Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskola Szociológia és Társadalompolitika Doktori Program

2 A publikáció elkészítését egyfelől az EFOP-3.6.1-16-2016-00022 számú, *Debrecen Venture Catapult Program* című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósult meg. A publikáció elkészítését másfelől a *University of Ostrava, Institutional Development Project (IRP) No. 201819 Social and Cultural Mechanisms of In- and Exclusion: a Comparative Perspective* támogatta.

SILVER GENERATION ON THE LABOUR MARKET

Work & Time Management of the 65+ Generation

ABSTRACT

Nowadays, the investigation of the labour market challenges generated by an aging society is one of the central subjects in the international academic literature. Previous research mostly analysed the labour market presence of people aged between 55 and 65. However, as the extension of the retirement age is on the agenda in several European countries, the work ability and willingness of the 65+ generation has become a key issue. Our survey, conducted in Hajdú-Bihar county, North-Eastern Hungary (N=2625, multi-stage probability sample), focuses on this relatively less investigated generation concerning labour market aspects. It investigates participation in the formal and informal labour market, and the factors that determine the time management and work involvement of the 65+ generation.

In the course of the analysis we have established that the investigated age group is engaged in the formal economy at a quite low rate (2.7%), and the vast majority (93%) also does not engage in any activity in the informal economy that generates income. However, in 68.7% of the sample, we can identify certain cost-saving activities that can be considered as work. Thus, the members of the Silver Generation are involved in employment at a considerably higher rate than official employment statistics imply. The primary obstacle in explicit labour market involvement is not age, but rather education level and health status. According to our research, the work engagement of the 65+ generation is highly affected by the lack of financial need and also by *ageism*. 99.2% of the respondents possess transfer incomes securing their existence, so in their case there is no financial pressure towards returning to the open labour market. However, widespread stereotypes about the work involvement of elderly people are also strongly present among the 65+ generation (*interiorised ageism*), which significantly decreases the motivation towards employment in the formal economy of those members of the Silver Generation who are still capable of work activity.

Keywords: silver economy, senior employment, time budget of the 65+ generation, labour market motivations

AZ EZÜST GENERÁCIÓ A MUNKAERŐPIACON

A 65+ generáció munkavállalása és időgazdálkodása

BEVEZETÉS

A népesség idősödése, a növekvő jóléti kiadások és a mind szélesebb körben tapasztalható munkaerőhiány miatt a világ fejlett gazdaságaiban folyamatosan nő az igény a munkavállalók munkában töltött idejének meghosszabbítására. Az eddigi kutatások középpontjában többnyire az 55–65 évesek munkaerőpiaci jelenlétének elemzése, nagyobb arányú részvételük akadályainak feltárása állt. A várható élettartam növekedésével és a munkaerőpiaci keresletnek a fejlett országokban napjainkban tapasztalható növekedésével párhuzamosan az utóbbi időben már mind több szó esik a nyugdíjban lévő „Ezüst Generáció” tagjainak munkába vonásáról.³ A 65+ generáció nagyobb arányú munkaerőpiaci szerepvállalásának ösztönzése nem csupán a szociális ellátórendszer tehermentesítését célozza, hanem gazdasági növekedésének és az ehhez elengedhetetlenül szükséges munkaerőalap bővítésének is új bázisa lehet. A tanulmány keretében arra keressük a választ, hogy milyen mértékben megalapozottak a növekvő munkapiaci részvételre vonatkozó várakozások a 65+-os generáció esetében Magyarországon illetve Hajdú-Bihar megyében. Milyen kényszerek és motivációk határozzák meg napjainkban a generáció nyílt munkaerőpiaci szerepvállalását? A 2625 fő bevonásával végzett kvantitatív kutatás betekintést ad a vizsgált célcsoport időgazdálkodásába, elemzi a formális és informális munkában való részvételt, s vizsgálja a 65+ generáció munkaerőpiaci jelenlétét befolyásoló tényezőket.

A tanulmány első részében összefoglaljuk az idősödő társadalom munkaerőpiaci kihívásait, majd nemzetközi kontextusba helyezve vizsgáljuk a magyarországi Ezüst Generáció jelenlegi munkaerőpiaci helyzetét. A tanulmány második részében empirikus kutatásunk adataira építve elemezzük a Hajdú-Bihar megyei 65+ generáció tagjainak időgazdálkodását, hogy kiderítsük, a családi kööttségek milyen mértékig akadályozzák a nyílt munkaerőpiaci szerepvállalást, illetve az informális gazdaságban végzett tevékenység mit árul el a célcsoport munkavégző képességéről.

Regressziós modellekkel vizsgáljuk a munkavállalást illetve a megkérdezettek által ideálisnak tekintett nyugdíjkorhatárra vonatkozó véleményt befolyásoló szocio-demográfiai tényezőket. Az elemzés során kiemelten fókuszálunk a munkavállalással kapcsolatos attitűdöket formáló, hipotézisünk szerint leginkább meghatározó két tényezőre: az anyagi kényszerekre, illetve az időskori munkavállalókkal kapcsolatos társadalmi sztereotípiák hatására.

³ Az „Ezüst Gazdaság” kifejezés a gazdaságnak azon metszetére vonatkozik, amelyben a résztvevők (termelők és fogyasztók) 50 évesek, vagy annál idősebbek. Lásd az Európai Bizottság 2018. évi jelentését az Ezüst Gazdaságról (EU 2018). Az „Ezüst Gazdaság” mintájára alakítottuk ki az „Ezüst Generáció” kifejezést, amelyet a hivatkozott dokumentum alapján az 50+ generációra vonatkoztatunk. Mivel jelen tanulmányunkban a 65 éves vagy annál idősebb személyeket vizsgáljuk, az „Ezüst Generáció” kifejezést jelenleg egy szűkebb kohorszra alkalmazzuk.

AZ IDŐSÖDŐ TÁRSADALOM MUNKAERŐPIACI KIHÍVÁSAI

Az Európai Unió csaknem minden ötödik polgára 65 éves, vagy annál idősebb volt 2018. január 1-én (19,7%). A 2050-ra vonatkozó előrejelzések szerint már csaknem minden harmadik európai 65 éves vagy annál idősebb lesz (29,5%).⁴ A népesség öregedését döntően a várható élettartam növekedése és az alacsony születési arányszám okozza. Az új születések számának csökkenéséhez az is hozzájárulhat, hogy a medián életkor Európában 2018-ban 43,1 év volt. Ebben az életkorban a nők többsége már túl van a családtervezésen. Hasonló folyamatnak lehetünk tanúi Magyarországon is. 2007-ben a 65 év fölöttiek aránya 15,9% volt, 2018-ra ez az arány 18,9%-ra emelkedett, és a medián életkor elérte a 42,6 évet (Eurostat 2018b).

Az aktív keresőkorúak aránya ezzel párhuzamosan folyamatosan csökken, és ez a trend várhatóan a jövőben is így marad, hiszen a háborút követően született népes „baby boom” generáció nyugdíjba vonulása az előttünk álló években várható. Kilépésükkel komoly hiány keletkezik a munkaerőpiacon. A népesség öregedésének köszönhetően folyamatosan romlik az időskori függőségi ráta. Ma az Európai Unióban a 15–64 éves aktív generáció három tagja tart el egy 65+ generációhoz tartozó inaktív személyt. 20 évvel ezelőtt ez az arány még 5:1 volt. A terhek csaknem megduplázódtak, növekedtek a korosztályt érintő szociális és egészségügyi kiadások, veszélybe kerültek a nyugdíjbiztosítási rendszerek és a munkaerőalap csökkenésével súlyos akadályok gördülnek a gazdasági fejlődés elé is. Mindemellet az aktív és inaktív rétegek közti egyensúly megbomlása alapjaiban áthatja alá a társadalmi szolidaritás sok szempontból már ma is ingatag rendszerét.

Az idősödő társadalom veszélyeivel párhuzamosan azonban az utóbbi években egyre több szó esik az Ezüst Gazdaságról, az idősödő népesség fogyasztására épülő gazdasági lehetőségekről is. Az 50+ generáció ugyanis meghatározó vásárlója az egészségügyi, rekreációs és kulturális szolgáltatásoknak, jelentős összegeket fordít idegenforgalomra és túrizmusra, de az egészséges élelmiszerek, a gyógyhatású készítmények valamint a szépségipari termékek piacán is fontos szereplő. Az Európai Bizottság legutóbbi elemzése szerint 2015-ben az Ezüst Gazdaság több mint 4,2 billió eurót adott a tagországok GDP-jéhez, és több mint 78 millió munkahely fenntartásához járult hozzá, elsődlegesen a munkaigényes szolgáltatási szektorban. Az előrejelzések szerint a fogyasztás volumene a jövőben további évi 5%-kal nő, és a növekvő GDP részesedés becsült összege 2025-re eléri az 6,4 billió eurót, 88 millió munkahely működéséhez járulva majd hozzá (EU 2018: 8).

Az Ezüst Generáció fogyasztói szerepe mellett egyre szélesebb körben jelenik meg az igény a munkavállalói/termelői szerep iránt is. Az „*időskori aktivitás*” koncepciója a mérvadó nemzetközi szervezetek körében már évtizedekkel ezelőtt több vonatkozásban is előtérbe került (ILO 1979, ILO 1980, OECD 1997, European Council 2002, EC 2007, EC 2011).

Az idősödő generáció kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzetére elsőként az ILO figyelt fel. 1980-ban ajánlásokat tett közzé, melyekkel az *idősödő munkavállalók diszkriminációjának* csökkentését célozta (ILO 1980). Az elmúlt két évtizedben készült elemzések és stratégiák azonban már nem csupán a munkaképes korú idősödő generáció munkaerőpiaci helyzetét, életminőségét vizsgálták, hanem azokra a *gazdasági és társadalmi veszteségekre* is rávilágítottak, amelyeket az 50+ generáció, mint potenciális munkaerő kihasználatlansága az egész társadalom, vagy az egész gazdasági régió számára okoz (Angelini et. al. 2009, McGinty 2016, Calzavara et. al. 2020).

⁴ Magyarországon a szakértői előrejelzések szerint a 65 fölötti generáció 2060-ra éri el a 29%-ot (Monostori 2015).

A 2014 után meglóduló gazdasági konjunktúra és a folyamatosan növekvő munkaerőhiány hatására egyre erősödtek azok a szakértői vélemények, melyek szerint nem csupán az 50–65 közöttiek, hanem a 65+ generáció is jelentős mértékben hozzájárulhat a gazdaság növekedéséhez, a versenyképesség megőrzéséhez és a folyamatosan csökkenő számú aktív korú munkaerőállomány kiegészítéséhez. Az Ezüst Generáció a XXI. században megfogalmazott stratégiák szerint a gazdasági növekedés egyik mozgatórugója, napjaink illetve a közeljövő munkaerőpiacának egyik kulcsszereplője lehet (OECD 2015, 2017, 2018, 2019b, 2019c, EU 2018, WHO 2015, ILO 2018, ILO 2019, G20 2015).

AZ EZÜST GENERÁCIÓ A MUNKAERŐPIACON

Az Európai Unióban a munkaképes korosztály (15–64 évesek) létszáma folyamatosan csökken.⁵ Az Európai Bizottság 2008-as előrejelzése szerint az Európai Uniónak 2008 és 2030 között a munkaképes korosztály 7%-os csökkenésével (cc. 20,8 millió fő) kell szembenéznie (Eurofond 2008). A kedvezőtlen trend ellensúlyozására jó válasznak tűnt az idősebb generáció tagjainak továbbfoglalkoztatása. Ennek három módja is van: a) az idősebb munkaképes korú személyek foglalkoztatási arányának növelése b) a már nyugdíjas korúak munkaerőpiacon való tartása, c) a nyugdíjkorhatár kitolása.

Az idősödő aktív korú személyek foglalkoztatási arányának növelésére azért is célszerű napjainkban kiemelt figyelmet fordítani, mert az OECD országokban 2017-ben a nyugdíj előtt álló (60–64 éves) korcsoportnak átlagosan 46,3% dolgozott, de jónéhány országban ennél lényegesen kevesebben voltak jelen a munkaerőpiacon (Luxemburg 13,8%, Szlovénia 20,9, Magyarország 32,2%) (OECD 2017).

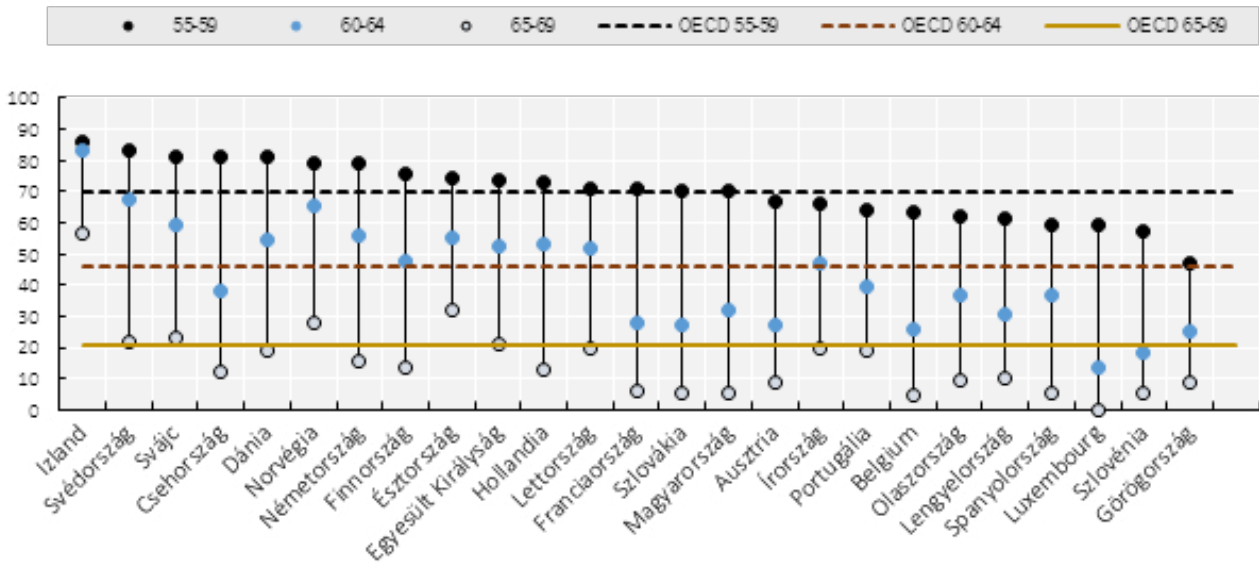
Annak ellenére ilyen alacsony a korcsoport foglalkoztatási rátája, hogy a 90-es évek közepétől csaknem valamennyi tagország – pl. az előre hozott nyugdíjazás szigorításával, a munkaképesség csökkenése miatt folyósított nyugdíjak feltételeinek átalakításával – törekedett a 60-64 éves generáció munkaerőpiacon tartására.

A 65-69 éves generáció foglalkoztatási rátája az OECD országokban – mint az 1. sz. ábra is mutatja – a 60-64 évesek értékének felét sem éri el (20,9%). A fejlett országokban jellemző 60-65 év közötti nyugdíjkorhatárnak köszönhetően a többség már nyugdíjban van. Természetesen vannak jó példák is arra vonatkozóan, hogy a 65-69 éves generáció foglalkoztatásában az átlagnál lényegesen jobb eredményeket is el lehet érni. Izlandon pl. a 65-69 közöttiek 56,3%-a, Észtországban 31,8%-a, Norvégiában pedig 28%-a dolgozott. Magyarország e tekintetben az európai országok közül az utolsók között van.⁶

⁵ Bár a munkaképes kor országonként változó, az OECD-országokban általában 15 és 64 éves kor közötti személyeket sorolják ide.

⁶ Lengyelország 9,9%, Csehország 12,2 %, Szlovákia 6,5 %, Magyarország 5,3%, Spanyolország 5,3%, Szlovénia 5,2%, Belgium 4,7%, Luxemburg 0% (OECD 2017).

1. ábra. Az életkor és a foglalkoztatási ráta összefüggése (2017)



Forrás: OECD 2017 <http://dx.doi.org/10.1787/888933633204>

Az időskorúak foglalkoztatási rátájának mértékét – mint a korábbi elemzések is mutatják – számos tényező befolyásolja. Meghatározó lehet pl. a vizsgált régió munkaerőpiaci helyzete, technológiai szintje, a termelés szerkezete, de a munkavállalók egészségi állapota, munkavállalói képessége és hajlandósága, vagy a társadalom szokás- és értékrendje is. A munkaerő képzettségének e tényezők között kiemelt szerepe van. Az alacsony végzettséggel rendelkező munkavállalók továbbfoglalkoztatási esélyeiket tekintve lényegesen kedvezőtlenebb helyzetben vannak, mint magasan képzett kortársaik. 2016-ban az OECD országokban az alacsonyan képzettek mindössze 44%-a, míg a középfokú végzettséggel rendelkezők 59%-a, a felsőfokú végzettséggel rendelkezőknek pedig 72%-a dolgozott 55-64 éves kora között (OECD 2017: 44).

Az adatok azt igazolják, hogy a nyugdíj előtt álló generációban (60–64 év) számos országban még jelentős munkaerőtartalék van, feltéve, ha az érintettek munkavállalói készsége, illetve hajlandósága biztosított, illetve az idősebb munkavállalói generációval szembeni előítéletek (ageizmus) csökkennek (Butler 1969, Warr 2001, Glover–Branine 2001, West et. al. 2015).

A nyugdíjasok munkaerőpiacon tartása érdekében a közelmúltban Európa több országában is jelentős lépéseket tettek a nyugdíjkorhatár emelése érdekében. Dániában döntés született arról, hogy 2030-ig a jelenlegi 67 éves korhatárt 68 évre emelik, Hollandiában 2022-ra tűzték ki a 67 éves nyugdíjkorhatár elérését és Finnország is felemeli 63 éves korról, évi három hónappal növelve 65 évre a hivatalos nyugdíjkorhatárt. Szlovákia, az Egyesült Királyság és Portugália is megcélozta a közeljövőben a 68 éves nyugdíjkorhatárt, miközben Luxemburgban és Szlovéniában marad a 60 év. Az OECD tagországaiban a jelenleg kilátásba helyezett módosításokat követően a nyugdíjkorhatár 64,3 évről 65,8 évre nő átlagosan (OECD 2017: 21–22). A korhatáremelés önmagában természetesen kevés anélkül, hogy jelentős változás menne végbe a munkaerőpiacon (pl. a nők munkaerő-piaci aktivitásának növelése, az idősebb munkavállalók munkában maradásának segítése rugalmas munkaformákkal stb.), illetve a munkavállalás egyéb körülményeinek szabályozása (pl. a foglalkoztatást terhelő magas bérköltségek és adók) terén.

A legtöbb adatforrás azonban azt igazolja, hogy Európában jelenleg (néhány országtól eltekintve) az idősebb munkavállalók többsége 60–64 éves kor között nyugdíjas lesz. Az Eurostat egyik legutóbbi jelentése arra hívja fel a figyelmet, hogy a nyugdíjba vonulás – különösen a fiatalabb nyugdíjas kohorszok esetében – nem szükségszerű. A megváltozott munkaerőpiaci feltételeknek köszönhetően az utóbbi években, ha nem is túl nagy mértékben, de nőtt a 65 fölötti munkavállalók száma. 1998-ban az EU-ban a 65+ generációban a nők 3,7%, a férfiak 7,6%-a, míg 2018-ban a nők 4,0%-a, a férfiak 8,4%-a volt foglalkoztatott (ILO 2019: 32). Ennek a munkaerőpiacon bekövetkező lassú változásnak különös jelentőséget ad, hogy a 65 éves és annál idősebb népesség még várható élettartama Európában 19,7 év (Magyarországon 16,6 év) (Eurostat 2018). Érdekes tehát javítani a foglalkoztatottak arányát ebben a korcsoportban is, hiszen még közel két évtizedről van szó, amelyben a transzferjövödelmek meghatározó szerepet kapnak.

Az adatokat figyelembe véve úgy tűnik, hogy az Ezüst Generációban – különösen annak fiatalabb, 65–69 év közötti kohorszában – még számottevő munkaerőpiaci potenciál van, feltéve, ha az érintettek munkavállalói képessége, illetve hajlandósága biztosított, ha az idősebb generáció foglalkoztatásának jogi környezete támogató és ha az idősebb munkavállalókkal szembeni előítéletek (ageizmus) csökkennek (Geusken et. al. 2012).

A 65+ GENERÁCIÓ, MINT LEHETSÉGES MUNKAERŐFORRÁS MAGYARORSZÁGON: TÉNYEK ÉS KUTATÁSI KÉRDÉSEK

A korábbi évtizedek központi témája, a nagyarányú és tartós munkanélküliség helyett Magyarországon is egyre több szó esik a hiányzó munkaerőről az elmúlt öt évben.⁷ A demográfiai változások különösen a 2020-as és 2040-es években okozhatnak jelentős munkaerőpiaci hatást, ekkor ugyanis 11–11 %-kal eshet vissza a munkaképes korúak állománya a megelőző évtizedek átlagához képest (Kreiszné Hudák 2016: 9).

A kedvezőtlen demográfiai folyamatok mellett egy további speciális tényező is nehezíti a munkaerőpiaci kereslet-kínálat egyensúlyának fenntartását: a magyar munkavállalók külföldi munkavállalása főként Nagy-Britanniában, Ausztriában és Németországban. A hazai munkaerőpiacról jelenleg hiányzó munkaerő mértékét kb. 300 ezer főre becsülik egyes szakmai szervezetek, miközben a nyilvántartott munkanélküliek száma kb. 171,8 ezer fő.⁸ Mivel a munkaerő-kereslet és kínálat szerkezete alapvetően különbözik, és a munkaerőhiány jelentős részét nem lehet a munkanélküliek egyszerű állásba helyezésével megoldani, új munkaerőforrásokat kell feltárni, mielőtt a hiány a gazdaság hatékony működésének, növekedésének komoly akadályává válna.

A lehetséges alternatívák között joggal merült fel Magyarországon is az 55–65 év közötti munkavállalók növekvő, de jelenleg még mindig alacsony foglalkoztatási rátájának emelése, de a munkaerőhiány enyhítésének érdekében számítanak a nyugdíjkorhatárt elért korcsoportra, a 65+ generáció tagjaira is. Az 1. táblázat az 55-64 közötti generáció foglalkoztatási rátájának alakulását mutatja 2005 és 2019 között. Az EU 28 országai között a legmagasabb értéket minden alkalommal Svédországban regisztrálták. Az elmúlt 15 évben tapasztalható

7 Lásd pl. a Bod Péter Ákossal 2018.február 27-én készített interjút <https://piacesprofit.hu/gazdasag/bod-peter-akos-kockazatta-nott-a-munkaero-kerdese/> (2018.08.10)

8 Ld. Lásd pl. Magyar Gyáriparosok Országos Szövetségének alelnökével készített interjút. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/munkaugy/ez-a-legnagyobb-baj-mar-300-ezer-ember-hianyik-magyarorszagrol.290744.html>, valamint https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf002.html

kedvező irányú változások ellenére Magyarország és a vizsgált posztoszocialista országok mutatói még mindig jelentősen elmaradnak a svéd foglalkoztatási ráta mögött.

1. táblázat. A foglalkoztatási ráta alakulása az 55–64 közötti generáció esetében 2005–2019 között (%)

	2005	2008	2012	2018	2019
Lengyelország	27,2	31,6	38,7	48,9	49,5
Magyarország	33,0	30,9	36,1	54,4	56,7
Svédország	69,5	70,1	73,0	78,0	77,7
Szlovénia	30,7	32,8	32,9	47,0	48,6
Szlovákia	30,3	39,2	43,1	54,2	57,0
EU 28	42,1	45,3	48,7	58,7	60,0

Forrás: Eurostat (2019): *Employment rate of older workers, age group 55–64*
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem050/default/table?lang=en>

A gazdasági válság évében, 2008-ban az 55–64 évesek foglalkoztatási aránya Magyarországon 30,9% volt. Ez az arány az elmúlt években – többek között a nyugdíjkorhatár emelése, a korai nyugdíjba vonulás szigorítása valamint az utóbbi évtizedben tapasztalható munkaerőpiaci kereslet növekedése miatt – jelentősen emelkedett (2019-ben 56,7%) és az EU-28 átlagához (60,0%) közeledett. (Eurostat 2019)

A KSH 2013. évi, ötven év feletti munkavállalókra vonatkozó helyzetelemzése egyfelől a széleskörű ellátást biztosító nyugdíjrendszerrel, másfelől a kedvezőtlen egészségi állapottal magyarázta a magyar időskorúak alacsony munkaerőpiaci részvételét (KSH 2013). Ezek az akadályozó tényezők az utóbbi években végzett vizsgálatok tanúsága szerint jelentősen nem változtak (Bördös–Petróczi 2019).

Mindemellett célszerű arra is felhívni a figyelmet, hogy a 2010-es évek közepéig húzódó túlkínálati piacon a munkaadóknak az idősebb munkavállalókkal szembeni diszkriminációja is igen erős volt (Adler–Petz 2011). A Randstad 2013. évi *Workmonitor* kutatása szerint az 55 év feletti alkalmazását a válaszadó munkaadók 65%-a utasítaná el Magyarországon.⁹ Az utóbbi évek kutatásai alapján úgy tűnik, hogy az ageizmus nem csupán a túlkínálati munkaerőpiac jellemzője, napjaink munkaerőhiánnyal jellemzett munkaerőpiacán is tetten érhető (Czipperer 2015, Jászberényi 2016, Dingemans et. al. 2016, Tardos 2017, Bördös–Petróczi 2019).

Az utóbbi években tapasztalható demográfiai és gazdasági folyamatok változást hoztak a 65+ generáció munkaerőpiaci státuszában az Európai Unió számos országában. A változások azonban nem egy irányba mutatnak. Míg 2005 és 2018 között Lengyelországban és Szlovákiában csökkent, addig Magyarországon és Szlovéniában jelentősen megnőtt a 65+ generáció tagjainak részvétele a munkaerőpiacon. Svédország a 65+ generáció foglalkoztatásában is az EU 28 listavezetője. (2. táblázat).

⁹ A Randstad Workmonitor 2013. évi felmérésében az idősebb munkavállalók elutasításának aránya a résztvevő országok közül a harmadik legmagasabb volt Magyarországon. Ennél csak a csehek és szlovákok voltak elutasítóbbak az 55 fölötti generációval szemben, de ott is csak 1-2 %-kal volt magasabb ez az arány.
<https://www.profession.hu/cikk/20130717/kellenek-az-idosebb-dolgozok/2993>
https://piacesprofit.hu/kkv_cegblog/mindenkinek-rossz-de-az-otven-felettieknak-a-legrosszabb/

2. táblázat. A foglalkoztatási ráta alakulása a 65+ generáció esetében 2005–2018 között (%)

	2005	2008	2012	2018
Lengyelország	6,0	4,8	4,8	5,4
Magyarország	2,6	3,3	3,8	5,6
Svédország	10,1	12,3	15,3	17,7
Szlovénia	1,4	6,4	5,0	4,6
Szlovákia	7,8	1,6	1,8	4,0
EU 28	4,5	4,9	5,2	6,3

Forrás: OECD (2019) Labour force participation rate

https://www.oecd-ilibrary.org/employment/labour-force-participation-rate/indicator/english_8a801325-en

Az Ezüst Generáció munkaerőpiacon tartása az elmúlt évtizedben Magyarországon is a szakpolitika előterébe került. Új kedvezményeket vezettek be a munkahelyvédelmi akcióterv keretében,¹⁰ elfogadták a 2017. évi nyugdíjas szövetkezetekre vonatkozó LXXXIX. törvényt,¹¹ amelyet széleskörű médiakampány is erősített. A kampány egyik központi gondolata az volt, hogy a „65 év feletti nem pihenni, hanem dolgozni szeretnének.”¹² A törvény előterjesztője szerint a vállalkozók aktivitásuk, megbízhatóságuk miatt szívesen alkalmazzák a 65+ generáció tagjait a nyugdíj melletti kiegészítő foglalkoztatás keretében, a nyugdíjas szövetkezetekben. Az Ezüst Generációval kapcsolatos feltételezéseket – mármint, hogy dolgozni szeretnének – a szakpolitikusok szerint az is igazolja, hogy a törvény megjelenését követő első félévben bejegyzett nyugdíjas szövetkezeteknek már több mint húszezer tagja volt.¹³ A munkaerőhiány, az önkéntesség és a rugalmas munkavégzés lehetősége mellett az érdeklődést a nyugdíjasszövetkezetek iránt az első félévben nyilvánvalóan a kedvező bérköltségek is fokozták.¹⁴ Végül a szövetkezetekben dolgozók kedvezményét 2019. január 1-től valamennyi foglalkoztató által alkalmazott, saját jogú nyugdíj mellett munkavégző személyre kiterjesztették.

Az Ezüst Generáció foglalkoztatására, munkavállalással kapcsolatos motivációira vonatkozóan – mint a fentiek is igazolják – rendelkezünk némi információval, jóllehet ezek az adatok elsődlegesen a nyílt munkaerőpiaci részvételre vonatkoznak. A 65+ generációnak az informális gazdaságban végzett tevékenységére, a munkavállalás szándékára¹⁵ és a munkavállalással kapcsolatos mérlegelés szempontjaira vonatkozóan azonban igen kevés információnk van.

Mindezeknek megfelelően kutatásunk során a következő kérdésekre kerestük a választ:

10 A munkahelyvédelmi akciótervben foglaltak megvalósítása érdekében szükséges egyes törvények módosításáról szóló 2012. évi CXLVI. törvény értelmében az a munkaadó, amely 55 évesnél idősebb dolgozót alkalmaz (a meglévő és az új dolgozó is számít) kedvezményeket kap: a szociális hozzájárulási adó és a szakképzési hozzájárulás 28,5 %-os együttes összege ebben az esetben 14 %-ra csökken.

11 2017. évi LXXXIX. törvény egyes törvényeknek a közérdekű nyugdíjas szövetkezetek létrehozásával összefüggő módosításáról <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1700089.TV×hift=ffffff4&txreferer=00000001.TXT>

12 Kósa Lajos a nyugdíjas szövetkezetekről szóló törvény szakmai előterjesztője fogalmazott így a nyugdíjas szövetkezetek debreceni szakmai fórumán 2018. február. 1-én. <https://www.hrportal.hu/hr/kosa-szerint-a-65-ev-feletti-nem-pihenni--hanem-dolgozni-szeretnenek-20180202.html>

13 i.m.

14 A nyugdíjas szövetkezetekben munkát vállalók közterhe mindösszesen 15% személyi jövedelemadó volt (a 10% nyugdíjjárulékot és a 4% egészségbiztosítási járulékot már nem kellett fizetni), míg a munkaadónak nem kellett fizetnie a szociális hozzájárulási adót és a szakképzési hozzájárulást, amely 19% megtakarítást jelentett.

15 A GKI 2018 júniusában egy 250 fős mintán készült kutatása szerint a nyugdíjasok 80 %-a semmilyen munkát nem vállalna, 11% rész-állást elvállalna és csupán a megkérdezett nyugdíjasok 2 %-a tudná magát elképzelni teljes munkaidőben dolgozva (GKI 2018).

Jelenleg mit, mennyit és hogyan dolgoznak az Ezüst Generáció tagjai? Ha dolgoznak, formális, vagy informális gazdaságban tevékenykednek, vagy a családban végzik önellátó vagy segítő tevékenységként mindennapi munkájukat?

Milyen a munkával kapcsolatos attitűdje a 65+ generációnak napjainkban Magyarországon? Szívesen mennének dolgozni, csak nem tudnak, vagy már nem mennének vissza a munkaerőpiacra? Milyen meghatározó tényezők befolyásolják a megkérdezettek körében a munkavállalás szándékát?

A 65+ generáció munkavállalásával kapcsolatban kutatásunk során a fenti kérdésekre kapott válaszok elemzése mellett három hipotézist is vizsgáltunk. Feltételeztük, hogy:

1.) A 65+ generáció tagjainak munkavállalására a klasszikus szocio-demográfiai mutatók (kor, nem, iskolai végzettség, egészségi állapot, lakóhely, háztartásnagyság) közül a kornak van a legnagyobb hatása.

2.) A 65+ generáció esetében a nyugdíjazást követő években a foglalkoztatási ráta azért olyan alacsony, mert – a transzferjövedelmeknek köszönhetően – nincs anyagi kényszer a munkában maradásra, vagy a nyílt munkaerőpiacra való visszalépésre.

3.) Az időskorúak munkavállalásával kapcsolatban a társadalomban élő sztereotípiákkal (ageizmus) a 65+ generáció is messzemenően azonosul. Így a vizsgált célcsoport körében ez meghatározó módon befolyásolja az időbeosztást és a munkavállalási hajlandóságot.

AZ EMPIRIKUS KUTATÁS KERETEI: A MÓDSZER ÉS A MINTA

Az Ezüst Generáció munkavégzésének sajátosságait és munkavállalási hajlandóságát Hajdú-Bihar megye 65 év fölötti népességének bevonásával végeztük. Kérdőíves kutatásunkhoz a mintát rétegzett mintavételi eljárással választottuk. A megye településeinek népességszáma alapján három településtípust képeztünk. A 20 000 fő fölötti településeket az első típusba, az 5001 és 19 999 fő közötti településeket a második típusba, az 5000 fő alatti településeket a harmadik típusba soroltuk. Az első típusból 3, a másik és harmadik típusból 5-5 települést vontunk be a kutatásba. A településeken a 65+ népesség körében a véletlen mintaválasztás elvét alkalmaztuk. Az Ezüst Generáció teljes alapsokaságára vonatkozó listák¹⁶ alapján a célcsoportból minden 20. személyt megkérdezve 2625 kérdőív felvételére került sor. A válaszadók megoszlása a Hajdú-Bihar megyei 65+ népességre kor és iskolai végzettség szerint reprezentatív.

A kérdőív összeállításában és a kutatás szervezésében a Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszékének munkatársai, a kérdőíves adatfelvétel szervezésében és lebonyolításában a Baptista Tevékeny Szeretet Misszió munkatársai vettek részt. Az adatfelvétel kérdezőbiztosok bevonásával 2017 novembere és 2018 májusa között zajlott. Az adatok feldolgozásához az SPSS 21 statisztikai elemző programot alkalmaztuk.

A válaszadók több mint fele (53,7%) általános iskolai, vagy alacsonyabb végzettséggel rendelkezik. Az iskolai végzettségre vonatkozó különbség a férfiak és a nők között jelentős: az alacsonyan képzettek aránya a nők körében lényegesen magasabb (62,8%), mint a férfiak körében (35,9%). Ebben a generációban a nőknek még a negyede sem rendelkezik szakmai végzettséggel.

¹⁶ A kutatás során alkalmazott címlisták a Belügyminisztérium Nyilvántartások Vezetésért Felelős Helyettes Államtitkárságtól vásárolt személyi adat-és lakcímnnyilvántartási adatok alapján kerültek összeállításra.

Az adatbázis elemzése során levont következtetések általánosíthatóságával kapcsolatban célszerű megjegyezni, hogy az adatfelvétel az ország észak-keleti, kedvezőtlen anyagi és munkaerőpiaci feltételekkel jellemezhető régiójában történt, ami a vizsgált generáció munkavállalással kapcsolatos szokásainak kialakulásában meghatározó szerepet játszik. Ennek következtében az eredmények feltehetően némileg kedvezőtlenebb összképet mutatnak, mint egy országos reprezentatív minta esetében várható lenne. A 3. táblázat a minta legfontosabb demográfiai változóinak megoszlását mutatja.

3. táblázat A minta legfontosabb jellemzői (%)

Változó		Megoszlás (%)
Nem	nő	66,4
	férfi	33,6
Kor	65–69 éves	25,3
	70–74 éves	27,5
	75 éven felüli	47,3
Iskolai végzettség	általános iskola, vagy az alatti végzettség	52,8
	középfokú végzettség	39,1
	felsőfokú végzettség	7,2
Lakóhely	20 000 fő fölötti településen él	38,2
	5001–19 999 fő közötti településen él	41,3
	5000 fő alatti településen él	20,4
Munkaerőpiaci státusz	dolgozik	2,7
	nem dolgozik	97,3
A háztartás tagjainak száma	egyszemélyes háztartás	37,5
	kétszemélyes háztartás	49,0
	három, vagy többszemélyes háztartás	13,5
Transzferjövedelemmel rendelkezik		99,2

MUNKAERŐPIACI JELENLÉT: A FORMÁLIS ÉS INFORMÁLIS MUNKAERŐPIACON VALÓ RÉSZVÉTEL

Részvétel a formális gazdaságban

Elsőként arra kerestük a választ, hogy a mintába került személyek mit, mennyit és hogyan dolgoznak. Milyen arányú a részvételük a formális gazdaságban, és milyen időkeretet vesz igénybe esetükben a családban végzett öfenntartó, vagy segítő tevékenység. A rendelkezésre álló legutóbbi adatok arról árulkodnak, hogy ennek a generációnak a munkaerőpiaci jelenléte egészen a legutóbbi évekig a nemzetközi átlag alatt maradt. A kutatás időpontjában, 2017-ben a 65+ generáció foglalkoztatási aránya az OECD országaiban 14,78%, az EU 28 országaiban 5,78%, Magyarországon 4,6%, a saját mintánkban 2,67% volt (OECD 2020). A 4. táblázat a válaszadók nyílt munkaerőpiaci részvételét mutatja korcsoportok szerint.

4. táblázat. A válaszadók nyílt munkaerőpiaci részvétele korcsoportok szerint a teljes mintában (N / %)

	A megkérdezettek életkora			Teljes minta
	65–69	70–74	75 és fölötté	
Nem dolgozik	628 95,1%	695 97,0%	1219 98,7%	2542 97,32%
Dolgozik	32 4,9%	22 3,0%	16 1,3%	70 2,67%
Összesen	660 100%	717 100%	1235 100%	2612 100%

Az általunk mért alacsony munkaerőpiaci jelenlét mutatói különösen akkor szembetűnők, ha tudjuk, hogy mintánkban a bejelentett munkavállalók mellett a nem bejelentett dolgozók is szerepelnek. A nem bejelentett munkahelyek aránya különösen a 65–69 év közötti generációban jelentős. A mintánkban csaknem minden harmadik munkavállaló nem bejelentett munkahelyen dolgozott.¹⁷

Bár a dolgozók aránya igen alacsony a mintában, az mégis jól látható, hogy a nem bejelentett foglalkoztatás aránya valamivel nagyobb mértékű a nők (minden harmadik foglalkoztatásban lévő nő), mint a férfiak (minden negyedik foglalkoztatott férfi) körében (5. táblázat). Ezt nem csupán a magas bérköltség, hanem a legális alkalmazás rugalmatlan keretei (pl. rugalmatlan munkaidő, költséges és időigényes bürokrácia stb.) és a nők által végzett tevékenységek jellege (pl. nem bejelentett háztartási szolgáltatások) is indokolják. Annak ellenére, hogy az alkalmi munkavállalás feltételeit az elmúlt években jelentősen megkönnyítették, a megkérdezettek között még mindig nagyobb arányban vannak nem bejelentett alkalmi munkát végzők (pl. napszám), mint legális alkalmi munkások.

5. táblázat. A válaszadók nyílt munkaerőpiaci részvétele nemenként és az alkalmazás jellege szerint a teljes mintában (%)

Neme	Dolgozik-e és ha igen, milyen formában?							Össz.
	bejelentett munkahely, alkalmazott	nem bejelentett munkahely, alkalmazott	bejelentett munkahely, saját vállalkozás	nem bejelentett munkahely, saját vállalkozás	bejelentett alkalmi munkavállaló	nem bejelentett alkalmi munkavállaló	nem dolgozik	
Férfi	1,3	0,3	1,1	0,3	0,2	0,5	96,2	100%
Nő	0,6	0,2	0,5	0,1	0,3	0,5	97,8	100%
Össz.	0,8	0,2	0,7	0,2	0,3	0,5	97,3	100%

A kutatás során megkérdezett 65-69 év közötti férfiak nyílt munkaerőpiaci jelenléte az országos átlagnál alacsonyabb (3,6%), míg a nők esetében ez az arány magasabb (6,2%) volt. 70 és 74 éves kor között megváltozik a helyzet, a férfiak 5,4 százaléka, nők 1,8 százaléka dolgozik. 75 év fölött a férfiaknak már csak 2,2 százaléka, a nőknek 1 százaléka dolgozik.

Az Ezüst Generáció tagjainak munkavállalási gyakoriságát összegezve megállapíthatjuk, hogy a nők foglalkoztatási mutatói (2,2%) a férfiakéhoz képest (3,8%) lényegesen kedvezőtlenebbek. A nők alacsony részvételi arányát a tradicionális szerepmódel mellett a minta alacsony képzettségi mutatói is indokolják: egyre kevesebb a képzetlen, idősebb női munkavállalók számára felajánlható könnyebb fizikai munka.

Ha az átlagéletkor és az egyes aktivitási formák (vállalkozó, alkalmazott, alkalmi munkás stb.) összefüggését vizsgáljuk, akkor azt tapasztaljuk, hogy legfiatalabb csoport a 65+-os munkavállalók körében az alkalmi munkavállalóké. Mivel az alkalmi munka az esetek többségében fizikai munka, a 70 fölötti generáció már nem jön számításba ebben a foglalkoztatási formában.

¹⁷ Feltételezzük, hogy a nyugdíj melletti munkavállalás költségeinek 2019. január 1. után bekövetkezett kedvező változása ennek a nem legálisan foglalkoztatott munkavállalói körnek a csökkenését hozta maga után. Adatfelvételünkre még a jogszabályi változásokat megelőzően került sor, így a jogszabályi változás hatásának vizsgálata az Ezüst Generáció illegális foglalkoztatásának mértékére további kutatásokat igényel.

Az időskorú férfiak nagyobb arányú munkaerőpiaci jelenlétét a képzettség és a végzett munka jellege mellett az is indokolja, hogy a nőkhöz viszonyítva közel háromszoros mértékben dolgoznak a saját vállalkozásukban, sokan 70 éves korukat követően is. Az Ezüst Generáció összes dolgozó férfinak több, mint harmada dolgozik saját vállalkozásban, míg a nőknek csupán alig valamivel több, mint negyede vállalkozó. A SHARE¹⁸ 4. hullámának kutatási tapasztalatai szerint az európai országokban is igen magas a 65+ generáció körében a vállalkozóként/önfoglalkoztatóként való részvétel a munka világában, és nyolcszor nagyobb az esélye, hogy a 65–80 év közötti munkavállalók vállalkozóként/önfoglalkoztatóként, mint alkalmazottként dolgozzanak (Wahrendorf et. al. 2017).

6. táblázat. A szocio-demográfiai mutatók hatása a munkavállalásra

	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
Kor	-,038	,027	,154	,962
Elvégzett évfolyamok száma	,173	,043	,000	1,189
Nem ^{a)}	-,303	,310	,327	,738
Hányan élnek egy háztartásban	,365	,103	,000	1,441
Betegség ^{b)}	-1,343	,528	,011	,261
Falun él ^{c)}	,460	,323	,154	1,584
Családtagok segítése ^{d)}	-,043	,091	,633	,958
Házimunka végzés ^{e)}	,034	,040	,396	1,034
Konstans	-3,170	2,134	,137	,042

a) 0-val a női és 1-el a férfi válaszadókat kódoltuk.

b) aki nem jelölt betegséget, 0 értéket kapott, aki jelezte, 1-es értéket kapott.

c) 0= nem falun él, 1 = falun él.

d) A családtagok segítése index 0 és 6 között mozog, ahol 0 esetén senkit sem segít, 6-os esetén viszont a felsoroltak közül mindenkit.

e) A házimunka indexe 0 és 15 közti értékeket tartalmaz, ahol 0 esetén a felsoroltak közül (mennyi időt tölt főzéssel, takarítással, mosogatással, mosással és bevásárlással) semmilyen házimunkát sem végez, 15-ös esetén pedig az összes tevékenységet végzi.

A munkavállalást befolyásoló tényezőkre vonatkozó logisztikus regressziós elemzés eredménye meglepő összefüggéseket mutat (6. táblázat). A 65+ generációban a kor és a nem kevésbé befolyásolja, hogy dolgozik-e valaki a nyílt munkaerőpiacon, mint az, hogy milyen a háztartása nagysága, az iskolai végzettsége, vagy az egészségi állapota.¹⁹

A modell magyarázó ereje azonban alacsony, a Nagelkerke $R^2 = 0,116$. Ebből arra következtethetünk, hogy elsősorban nem a szocio-demográfiai tényezők határozzák meg a 65+ generáció munkavállalását, jóllehet a hatásuk – főként az iskolai végzettség, az egészségi állapot és a háztartásnagyság tekintetében – vitathatatlan.

A magyarországi munkaerőpiac szerkezete az alacsony képzettséggel rendelkező munkavállalók számára még a fiatalabb generációk esetében is lényegesen kedvezőtlenebb, mint az Európai Unió országainak többségében, s ezek a hátrányok a kor előrehaladtával felerősödnek (OECD 2019a, OECD 2019b, OECD 2020).

18 Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) Az 50 év feletti népességre vonatkozó kutatásban 27 Európai ország és Izrael vesz részt. További részletek a SHARE honlapján <http://www.share-project.org/home0.html>

19 Minél nagyobb háztartásban él a megkérdezett, annál valószínűbb, hogy dolgozik idős korában.

7. táblázat. A jövedelemszerzést akadályozó tényezők.
Mi akadályozza Önt a jövedelemszerző munkavégzésben?

Akadályozó tényezők:	N	Százalék
semmi nem akadályozza	1579	64,6
a közlekedés	53	2,2
a szolgáltatások és üzletek hiánya, távolsága	14	0,6
információhiány	44	1,8
a háztartásbeli feladatok	40	1,6
a családi, baráti kötelezettségek	26	1,1
a szorongás, félelem az új dolgoktól	18	0,7
a betegségek, egészségkárosodás	669	27,4
Összesen	2443	100

Ezt tapasztaljuk a mintánk esetében is. A válaszadók több mint fele (53,7%), a nők 62,8%-a általános iskolai, vagy annál alacsonyabb végzettséggel rendelkezik, és bár a munkavállalással kapcsolatban különösebb akadályozó tényezőt nem említ (7. táblázat), csak 29,5% jelezte, hogy elgondolkodna a munkavállalás lehetőségén, ha korábbi munkahelyén dolgozhatna.²⁰ A munkahelyi környezet napjainkban folyamatosan átalakul („digitalizálódik”), a teljesítményelvárások növekednek, új (többnyire versenyképes) szervezeti kultúra alakul ki, és az új kihívásokhoz való alkalmazkodás, különösen alacsony készség- és képzettségi szinten egyre nehezebb az idősödő munkavállalók számára. Kézdi szerint a magyar 50–69 éves népesség készség-szintje (memória, gondolkodási sebesség, számolási készség) az európai eloszlás alsó középszintjén található, ami jelentős mértékben magyarázza a célcsoport európai átlag alatti munkavállalását (Divényi–Kézdi 2012, Kézdi 2013). A minta esetében is feltételezhetjük, hogy az iskolai végzettség is magyarázhatja, hogy a megkérdezettek többsége sem önmagát, sem a korcsoport tagjait nem tartja alkalmasnak a munkavállalásra (12. táblázat 1. item), és alig 9% gondolkodna el azon, hogy visszatérjen a munkába.

Az adatgyűjtés során direkt módon is rákérdeztünk a munkavállalást akadályozó további tényezőkre (7. táblázat). A válaszadók 64,6%-a úgy nyilatkozott, hogy semmi nem akadályozza a munkavégzésben. A felsorolt akadályozó tényezők hatása – a betegséget (27,4%) kivéve – elenyésző volt. Sem a családi kötelezettségek, sem a háztartási teendők, sem a közlekedési nehézségek nem korlátozzák a munkavállalást.

A logisztikus regressziós elemzés és a munkavállalást akadályozó tényezők közvetlen vizsgálata is magas értéket jelzett azonban az egészségi állapot munkavállalást befolyásoló hatásával kapcsolatban.²¹

A kognitív készségek alacsony szintje és a kedvezőtlen egészségi állapot tehát meghatározó mértékben hozzájárul ahhoz, hogy a megkérdezettek nem szívesen térnek vissza a munkába.

20 Ez különösen akkor figyelemreméltó tény, ha tudjuk, hogy a kötelező nyugdíjkorhatár folyamatosan napirenden lévő, 1–2 évvel tervezett emelések a munkavállalók többsége a nyugdíjba vonulásig meghosszabbított időkeretet általában a korábbi munkahelyén töltene el. Nyugdíj előtt 1–2 évvel ugyanis már nehéz állást változtatni. Az Ezüst Generáció tagjai ezt a helyzetet többnyire kényszerként élnék meg, ami nagy valószínűséggel befolyásolná a teljesítményüket és az életminőségüket (Dubois 2016, Flynn 2016).

21 Kézdi a SHARE kutatás eredményeire utalva úgy véli, hogy a krónikus betegségekben, a napi tevékenységekben való korlátozottságban, az elhízásban és az egészségi állapot szubjektív megítélésében a magyarok jóval az európai mezőny átlaga alatt szerepelnek, de az objektív tesztek alapján is (tüdőkapacitás, általános erőnlét) a legrosszabbak között vannak (Kézdi 2013).

A formális gazdaságban való részvételt és a részvételt befolyásoló tényezőket összegezve elmondhatjuk, nem nyert egyértelmű bizonyítást az a hipotézisünk, hogy minél idősebb valaki, annál kevésbé vesz részt, vagy szeretne részt venni a foglalkoztatásban. A szocio-demográfiai tényezők közül a kornál sokkal nagyobb jelentősége van az egészségi állapotnak, a megkérdezett iskolai végzettségének és háztartás nagyságának. Mindez egyfelől azt erősíti, hogy az Ezüst Generációt a munkaerőpiaci szerepvállalás szempontjából a 65. életév betöltését követően semmiképpen nem tekinthetjük homogén csoportnak. Másfelől ugyanakkor célszerű tovább vizsgálni a munkavállalással kapcsolatos motivációkat, hiszen a megkérdezetteknek alig egyharmada jelzett a munkavállalással kapcsolatban konkrét akadályt, tehát elvileg tudna dolgozni.

Mielőtt azonban a munkával kapcsolatos további attitűdöket elemeznénk, nézzük meg az informális gazdaságban való feladatvállalást is, hiszen ez is sokat elárul a megkérdezett személyek munkavégző képességéről!

Részvétel az informális gazdaságban

A nyílt munkaerőpiaci részvétel alacsony arányát látva azt feltételeztük, hogy a megkérdezettek a rendelkezésre álló időkeretben aktívan részt vesznek a háztartásgazdaságban, a családi feladatok ellátásában, illetve a nem fizetett önkéntes munkákban: vagyis dolgoznak. Mivel a háztartásgazdaságban végzett tevékenységek részben jövedelemkiegészítő (állatok és növények értékesítése, szolgáltatások kijárlása az informális gazdaságban stb.), részben jövedelemhelyettesítő (önellátás, szolgáltatások kiváltása saját munkával stb.) tevékenységek, fontosnak tartottuk a generáció munkavégzésére vonatkozó vizsgálatunk során ezeket is számba venni.

A megkérdezettek többsége (93%-a) azonban úgy nyilatkozott, hogy a háztartásgazdaságban semmilyen *jövedelemszerző tevékenységet* (értékesítésre szánt termék előállítás, szolgáltatások kijárlása) nem végez, ilyen tevékenységből származó bevétele nem keletkezik.

Ugyanakkor viszonylag magas a részvételi arány (68,7%) a *költségeket kiváltó tevékenységekben* (pl. önellátásra irányuló kertészkedés, állatgondozás stb.) különösen a fiatalabb nyugdíjas generáció férfi tagjai körében.

Kutatásunk adatai visszaigazolják a nemekhez kötődő tradicionális munkamegosztást is: a kerti munkákban és az állatgondozásban valamennyi korcsoport esetében a férfiak a nőknél lényegesen aktívabbak, míg a háztartási munkák (főzés, takarítás, mosogatás, mosás, bevásárlás) valamennyi korcsoport esetében ma is „női” munkának minősülnek, jóllehet a 65+-os férfiak kétharmada is részt vesz a háztartás működtetéséhez kötődő feladatok ellátásában. Ez utóbbi főként azzal magyarázható, hogy a megkérdezettek csak korlátozott mértékben tudnak kertészkedni, állatokat tartani, (a mintának csupán 20,44%-a él községekben, 41,34%-a kisvárosban és 38,22%-a nagyvárosban), így a férfiak is a háztartásban igyekeznek magukat hasznossá tenni.

Az Ezüst Generáció életében – különösen a fiatalabb kohorszok esetében – meghatározó szerepe van a *személyre szóló szolgáltatások kiváltásának* is. Ezek a szerepek/feladatok olyan általánosan elfogadottak, hogy a megkérdezettek 89,6%-a egyetértett a kérdőívünkben megfogalmazott alábbi kijelentéssel: „A 65 év fölöttieknek a feladata a család segítése, szülők, unokák ápolása, gondozása, nem a plusz jövedelem szerzése.”

A 8. táblázat az idősek által végzett tevékenységeket mutatja, nemek szerinti bontásban. Az előzetes várakozásokkal szemben – mely szerint a nagymamák jelentősebb szerepet vállalnak az unokák ellátásában, mint

a nagyapák – a nagyszülők között nincs szignifikáns különbség a feladatokban való részvétel arányait illetően. A megkérdezettek közel kétharmada (nők 62,5%, férfiak 63,3%) kapcsolódik be ebbe a feladatba. Az unokák ellátásában vállalt feladat azonban még azok esetében is, akik részt vesznek ebben a tevékenységben, az esetek többségében napi egy óránál kevesebb elfoglaltságot jelent a nagyszülők számára, s alig a minta egyötödében (nők 16,5% férfiak 14,8%) köt le átlagosan napi két óránál többet a nagyszülői szerep.²²

8. táblázat. A 65+ generáció által végzett tevékenységek nemenként

	Nők (%)			Férfiak (%)		
	Nem végzi	Végzi	Összesen	Nem végzi	Végzi	Összesen
Főzés***	18,7	81,3	100	58,7	41,3	100
Takarítás***	16,1	83,9	100	58,3	41,7	100
Mosogatás***	13,9	86,1	100	55,8	44,2	100
Mosás***	15,9	84,1	100	65,6	34,4	100
Bevásárlás	30,5	69,5	100	35,8	64,2	100
Unokával kapcsolatos tevékenységek	37,5	62,5	100	36,7	63,3	100
Családtag ápolása	81	19	100	82,6	17,4	100
Szakrendelések látogatása	27,6	72,4	100	28,1	71,9	100
Jövedelemszerző tevékenység	93,3	6,7	100	91,7	8,3	100
Önkéntes tevékenység	94,1	5,9	100	94,1	5,9	100
Kertészkedés***	39,4	60,6	100	26,4	73,6	100
Állatok gondozása***	63	37	100	46,9	53,1	100
Kézműves tevékenység/barkácsolás***	81,3	18,7	100	54,8	45,2	100
Séta, torna sport	41,9	58,1	100	47,2	52,8	100
Idősek klubja***	87,8	12,2	100	95,3	4,7	100
Tv, számítógép, internet	10,2	89,8	100	7,4	92,6	100
Pihenés	9,2	90,8	100	9,3	90,7	100
Utazás/nyaralás	78,4	21,6	100	76,4	23,6	100

(*= $p<0,05$ **= $p<0,01$ ***= $p<0,0001$)

A szignifikanciaszint megállapításához csökkenetett elemszámú adatbázist ($N=1058$) használtunk, hogy a túl nagy elemszám ne befolyásolja a *Chi-négyzet* próba eredményeit. A csillagok a nemek közti szignifikáns különbségeket mutatják.

Még ennél is kisebb a részvételi arány és az időráfordítás a családtagok ápolása esetében. A nők 19%-a, a férfiak 17,4%-a végzi ezt a tevékenységet.

A 65+ generációnak csak 5,9%-a kapcsolódik be önkéntes tevékenység végzésébe. E tekintetben semmilyen eltérés nincs a két nem között. A megkérdezettek több szabadidő esetén sem növelnék jelentősen az önkéntes tevékenységre fordított időkeretet. Annál inkább szeretnének – különösen a fiatalabb nyugdíjas generációk – nagyobb szerepet vállalni az unokák ellátásában.

A családtagok ellátásában a 65+-os generáció általában 74 éves korig vesz részt. Ezt követően megfordulni látszik a támogatás iránya és a 75 év fölöttiek egyre inkább maguk is segítségre szorulnak. A 75 év fölötti nők és férfiak több mint fele azonban még mindig aktívan részt vesz a háztartási feladatok ellátásában, vagyis többségében – ha korlátozott mértékben is – de munkaképes.

22 Feltételezzük, hogy ha az unokákkal töltött idő alatt végzett tevékenység szerkezetét vizsgálnánk (közös játék, séta, főzés, étkezés, tanulás stb.) akkor nemenként nagyobb eltérést találnánk a nagyszülők között, de a jelenlegi vizsgálatunk az időráfordítás belső szerkezetének elemzésére nem terjedt ki.

Az informális gazdaságban való részvétel sajátosságainak összegzéseként elmondhatjuk, hogy a megkérdezettek 93%-a ugyan semmilyen jövedelemszerző tevékenységet nem végez, de 68,7%-uk szerepet vállal olyan költségeket kiváltó tevékenységekben, amelyet munkavégzésnek nevezhetünk. A megkérdezettek többsége ugyan részt vesz a családi feladatok ellátásában, de az adatok alapján ez a tevékenység nem olyan volumenű, hogy akadályozná a nyílt munkaerőpiaci munkavállalást. A mintának alig 19,7%-a említette, hogy elgondolkodna egy esetleges jövedelemszerző tevékenység vállalásán, ha a családban kevesebb feladatot kellene ellátnia (9. táblázat).

9. táblázat. *Mi az, amire a megkérdezettek több időt fordítanának, ha több szabad idejük lenne?*

A tevékenység jellege	Nők %			Férfiak %			Összesen %
	65–69	70–74	75 és fölött	65–69	70–74	75 és fölött	
Háztartási munkák	6,2***	9,8***	19***	6,3	8,6	10,2	12,2
Unokák ellátása	52,6	55,4	46	53,1	32,2	42,9	47,6
Kerti munka, állatgondozás	7,2	10,7	13,1	7,4	8,6	12,4	10,7
Önkéntes munka	9,4	6,5	6,6	5,4	6,9	6,3	6,7
Aktív hobby (kézműves tevékenység, séta, sport, közösségi élet)	19,6	22,5	20,1	13,7	17,5	17,5	19,1
Passzív szabadidő (tv nézés, pihenés)	2,5	2,6	3	1,8	1,3	3,6	2,7

(*= $p<0,05$ **= $p<0,01$ ***= $p<0,0001$)

A szignifikanciaszint megállapításához csökkenetett elemszámú adatbázist ($N=1058$) használtunk, hogy a túl nagy elemszám ne befolyásolja a *Khí-négyzet* próba eredményeit. A csillagok a nemek közti szignifikáns különbségeket mutatják.

A 65+ generáció – mint a 9. táblázatban is láthatjuk –, ha a jelenleginél több szabadidőre lenne lehetősége és maga választaná meg, hogy azt mire használja, jelentősen többet fordítana a családi kapcsolatok – ezen belül is kifejezetten az unokákkal való kapcsolat – ápolására, s nagyobb mennyiségű időt használna rekreációra és aktív pihenésre. A 65+ generáció tehát nem csupán a formális gazdaságban, hanem lehetőség szerint az informális gazdaságban is csökkentené a munkavégzés keretét, annak ellenére, hogy többségük elvileg még képes a munkavégzésre. A „kívánságlista” (Mire fordítana több időt, ha több szabad ideje lenne?) azt jelzi, hogy a 65+ generáció körében a munkához kötődő tevékenységek leértékelődnek és a szociális, mentális és fizikai jóllét növelését szolgáló tevékenységek kerülnek előtérbe. Az adatokat látva joggal merül fel a kérdés: milyen tényezők határozzák meg a 65+ generáció körében a munka értékének csökkenését, a munkával kapcsolatos motiváció alacsony szintjét?

A MUNKÁVAL KAPCSOLATOS ATTITÚDOK

A formális és informális gazdaságban betöltött szerepet, a munkával kapcsolatos attitűdök kialakulását számos tényező magyarázza (munkaerőpiaci helyzet, szocio-demográfiai tényezők, a munkahelyeken tapasztalható szervezeti kultúra stb.). Kutatásunkban ezek közül mi két kiemelt területre fókuszáltunk: az anyagi biztonság létre/hiányára, mint az időskori munkavállalást elsődlegesen meghatározó tényezőre, és az időskori generáció munkavállalásával kapcsolatban a társadalomban élő szerepelvárásokra, sztereotípiákra,²³ valamint ezeknek az egyéni döntésekre gyakorolt hatására.

Az anyagi biztonság

A kutatásunk során megkérdezettek közül alig 9,5% vállalna a jövőben jövedelemszerző tevékenységet. Eredményünk több vonatkozásban is összecseng az Eurofund (2012) és a GKI (2018) által végzett kutatás eredményeivel: a 65+ generáció tagjai közül alig minden tizedik vállalna bármilyen időkeretben is (alkalmi munka, részmunkaidő, teljes munkaidő) aktív szerepet a munkaerőpiacon. A többség azonban már nem szeretne dolgozni. Saját kutatásunk során is a válaszadók 96,8%-a értett egyet azzal a kijelentéssel, hogy „A 65 év felettieknek már nem kellene dolgozni, megérdemlik a pihenést.” A nyílt munkaerőpiactól való távolmaradást valószínűleg az is magyarázza, hogy a megkérdezetteknek csupán 0,8%-a olyan személy, aki semmilyen jóléti ellátásban nem részesül. A többség vagy saját, vagy a házastárs jogán transzferjövedelmet – többnyire saját jogú öregségi nyugdíjat – kap. Ez az eredmény erős jóléti függőséget mutat. A jóléti függőségre utal továbbá az is, hogy az OECD (2017) adatai szerint Magyarországon a nyugdíjasok jövedelmének 88,8%-át teszik ki az állami juttatások. Ez a vizsgált országok közül a legmagasabb érték.²⁴

Bár a közvéleményben erősen él a „kisnyugdíjas” kép, aminek érvényessége esetén a nyugdíj, illetve a nyugdíjszerű ellátás alacsony szintje miatt erős motivációt feltételezhetnénk a magasabb alapjövedelmet, vagy kiegészítő jövedelmet biztosító munkavállalásra (Nilsson et al 2011), a gyakorlat ezt a feltételezést nem igazolja.

Divényi és Kézdi a SHARE kutatás 4. hullámának elemzésekor arra hívták fel a figyelmet, hogy a magyarországi nyugdíjak összege nem marad el az 50 év felettiek nyílt munkaerőpiacon elérhető jövedelme mögött, így a munkavállalás anyagi motiváló szerepe az európai országokhoz képest nálunk lényegesen kisebb (Divényi–Kézdi 2012). Vastagh az ezredfordulót követő jóléti kiadások elemzésekor arra a következtetésre jutott, hogy „...2008-ban a nyugdíjasok kétharmadának volt magasabb összegű nyugdíja, mint az akkori minimálbér, és közel nyolc százalékuknak volt magasabb még a versenyszféra nettó átlag-kereseténél is, ezek aránya 2013-ra 78, illetve 12 százalékra nőtt.” (Vastagh 2016: 174). Az OECD nyugdíjasok jövedelmére vonatkozó legfrissebb adatbázisa a nyugdíjak helyettesítési rátájára vonatkozóan további kedvező változásokat jelez. 2018-ban Magyarországon a többi EU országhoz képest kiemelkedően magas az állami nyugdíjpillér korábbi jövedelemre vonatkozó helyettesítési rátája (84,3%). Az EU 28 tagállama közül csak Luxemburgban (91,1%) és Ausztriában (89,9%) magasabb ez a ráta (OECD 2019b: 155).

23 Ebben az esetben a sztereotípiá fogalma alatt széles körben elfogadott és a megkérdezett gondolkodásába is feltétel nélkül beépülő látásmódot értünk, amely befolyásolja értékrendszerét, meghatározza egyéni döntéseit és társas viselkedését.

24 A jövedelmek 8,5%-a származik munkajövedelemből és csupán 2,5%-a tőkejövedelemből (OECD 2017). A további részleteket lásd: <http://dx.doi.org/10.1787/888933634458>

Magyarországon tehát a 65+ generáció igen széles körben és a célcsoport megítélése szerint elfogadható színvonalon kap transzferjövedelmet, melynek birtokában nem erős az anyagi kényszer a nyílt munkaerőpiacra való visszalépésre, a jövedelemszerzésre. A kutatásunk során megkérdezettek 90,5%-a is úgy nyilatkozott, hogy semmilyen körülmények között nem vállalna jövedelemszerző tevékenységet. Nagyon kicsit árnyalja a jövedelemszerző tevékenység csaknem egységes visszautasításának képét a település mérete. A legmagasabb arányban (12,2%) a nagyvárosokban élők dolgoznának (feltehetően a kedvezőbb munkaerőpiaci lehetőségeknek köszönhetően), majd a falun élő 65 év felettiiek vállalnának munkát (11,6%), valószínűsíthetően a falusi mezőgazdasági munkavégzés tradíciói miatt, ahol nem az életkor, hanem a munkavégző képesség szabott határt a jövedelemszerző vagy költségeket kiváltó tevékenységnek. A középvárosokban a legalacsonyabb (6,4%) a jövedelemszerző tevékenységgel kapcsolatban pozitívan nyilatkozók aránya.

Az anyagi kényszer alacsony motivációs erejét igazolja, hogy a minta transzferjövedelemmel nem rendelkező 0,8%-a sem szándékozik nagyobb arányban jövedelemszerző tevékenységet vállalni, mint nyugdíjas kortársai.

Az anyagi kényszer hiányát igazolja továbbá, hogy a megkérdezettek 2,3%-nál fordult elő, hogy a kérdést megelőző időszakban nem jutottak naponta egyszer meleg ételhez. Ennek a problémának azonban nem minden esetben az anyagi dimenzió állt a háttérben. Előfordul az is, hogy az étkezést biztosító szolgáltatás nem volt elérhető.

A megkérdezettek visszajelzése alapján megállapíthatjuk, hogy az anyagi kényszer hatása igen alacsony a magyarországi 65+ generáció munkavállalására. Az alacsony arányban előforduló nyílt munkaerőpiaci munkavállalás háttérben az anyagi kényszeren/motiváción túl más – elsődlegesen szociális (pl. társas kapcsolatok hiánya), és mentális (pl. siker, énérték) – tényezők állnak. Az 50+ generáció munkavállalásával kapcsolatos attitűdjeit elemző nemzetközi kutatások (European Quality of Life Survey 2012, Eurofound 2014, Eurofound 2017, Wahrendorf et.al. 2017, OECD 2019b) tanulsága szerint azonban ezek a tényezők elsődlegesen a magasan képzett munkavállalók körében meghatározóak. Ennek megfelelően a mi mintánk esetében – elsődlegesen az alacsony képzettségi mutatók és a rossz munkaerőpiaci pozíció miatt – ezek a posztmateriális motivációs tényezők nem jellemzők.

A fentieket összegezve elmondhatjuk, hogy Magyarországon a 65+ generáció esetében a munkában maradás, vagy a munkába való visszalépés opciók értéke (Stock–Wise 1990) a vizsgált mintában igen alacsony.²⁵

Az időskorúak munkavállalásával kapcsolatos társadalmi sztereotípiák

Az idősebb munkavállalók munkavállalási hajlandóságát – az anyagi kényszeren túl – meghatározó módon befolyásolják a társadalomban élő normák és sztereotípiák, munkaerőpiaci és társadalmi elvárások (Butler 1969, Kooij et al. 2011, Geuskens et al. 2012), valamint az ezekhez illeszkedő szakpolitikák.²⁶

25 Sock–Wise (1990) szerint a munkavállalásra/munkában maradásra vonatkozó döntést a munkavállaló a munkával elérhető jövedelem és a nyugdíjban elérhető jövedelem összehasonlításával hozza meg. Az egyes opciók mérlegelése során az érintett figyelembe veszi még a munkavállalással illetve a nyugdíjas léttel kapcsolatos további előnyöket és hátrányokat is (pl. időgazdálkodás, befektetések, szociális tőkék változása stb.).

26 Lásd pl. a nők kedvezményes nyugdíjprogramját (Nők40 program), amely lehetővé teszi a nők korai nyugdíjba vonulást.

Az Ezüst Generáció munkavállalásával kapcsolatban az elmúlt évtizedekben kialakult sztereotípiák egyik stabil eleme, hogy a szűkülő munkaerőpiacon a rendelkezésre álló státuszokat a fiatalabb generáció tagjai kell, hogy elfoglalják (Posthuma–Champion 2009, Gaillard–Desmette 2010, Drydakis et. al. 2017). Az idősebb generáció munkaerőpiacról való kivezetésének igénye a kilencvenes évek óta – hullámzó intenzitással, de – folyamatosan jelenlévő magas arányú munkanélküliségnek köszönhetően erősödött meg, s a 60 év körüli nyugdíjazás az európai országok szakpolitikai eszköztárának egyik széles körben alkalmazott eleme volt (Fifik–Szilágyi 2005, Flinn–Yixin 2016). Az Eurofond 2017-es felmérése – *Sixth European Working Condition Survey* – is a kialakult szokásokat, mint rutinszerűen alkalmazott egyéni stratégiákat tükrözi vissza. A kutatásunkba bevont megkérdezettek többsége úgy vélte, hogy a nők esetében 56 év, a férfiak esetében 60 év lenne a nyugdíjba vonulás ideális kora (10. táblázat) még akkor is, ha megítélésük szerint a férfiak 65 éves korig, a nők 64 éves korig képesek lennének dolgozni.²⁷ A kutatás kismértékű különbség mutatott az alkalmazottak (64 év) és a vállalkozók (66 év) véleménye között a nyugdíjazás ideális korára vonatkozóan, de a vélemények összességében egyértelműen jelezik: a munkavállalók (saját megítélésük szerint is) tovább lennének képesek dolgozni, mint az általuk ideálisként megfogalmazott nyugdíjba vonulási kor. De nyugdíjba mennek, mert megítélésük szerint a társadalom ezt várja el tőlük.

10. táblázat. A nők és férfiak optimálisnak vélt nyugdíjkorhatára ($p>0,05$)

	Nők optimálisnak vélt nyugdíjkorhatára (év)	Férfiak optimálisnak vélt nyugdíjkorhatára (év)
A nők véleménye szerint	55,87	60,00
A férfiak véleménye szerint	56,31	60,23
Átlagosan	56,02	60,08

Annak ellenére, hogy az elmúlt években a munkaerőpiac mind Európában, mind Magyarországon jelentősen átalakult és megnőtt a kereslet a munkaerő iránt, a nyugdíjba vonulás idejével kapcsolatos sztereotípiák és az *időskori ageizmus* nem, vagy alig érzékelhetően változott. A munkaerőpiaci lehetőségek és változások ellenére maga az érintett célcsoport is egyetért a domináns közvélekedéssel az idősek munkavégzésére vonatkozóan. A megkérdezettek többsége (96,8%) úgy véli, hogy a 65 év felettieknek már nem kell dolgozni.

Mint az alábbi táblázatból is kitűnik, a nyugdíjba vonulás idejét szignifikáns módon négy tényező befolyásolja: az iskolai végzettség, az egészségi állapot, a településméret és a háztartási feladatokba való bekapcsolódás mértéke (11. táblázat).

A magasabb végzettségűek – feltehetően a jobb munkaerőpiaci pozíció miatt – mind a nők, mind a férfiak esetében nagyobb arányban fogadnák el a nyugdíjkorhatár emelését, mint alacsonyabb végzettségű társaik, a betegségben szenvedők ezzel ellentétes irányba változtatnának, mindkét nem esetében csökkentenék a nyugdíjkorhatárt. A településméret is meghatározó a nyugdíjba vonulás idejére vonatkozó vélemények formálásában, de a nők és férfiak esetében másként működik. Akik falun élnek, csökkentenék a női nyugdíjkorhatárt, de változatlanul hagynák a férfi nyugdíjkorhatárt.

²⁷ A Századvég 2018-ban az 55+ generáció körében végzett hazai kutatása is azt mutatta, hogy a megkérdezettek átlagosan 58,7 éven szeretnének nyugdíjba menni (Századvég 2018: 51).

11. táblázat. Az ideális női nyugdíjkorhatárra vonatkozó véleményt befolyásoló tényezők

Modell	B	S.E	Beta	Szig.
Kor	-0,021	0,017	-0,030	0,227
Nem ^{a)}	0,197	0,249	0,021	0,429
Elvégzett évfolyamok száma	0,134	0,039	0,080	0,001
Munkavégzés ^{b)}	0,199	0,654	0,007	0,760
Betegség mint akadályozó tényező ^{c)}	-0,601	0,231	-0,060	0,009
Házimunka végzése ^{d)}	-0,086	0,031	-0,072	0,006
Családtagok segítése ^{e)}	0,039	0,067	0,013	0,559
Falun él ^{f)}	-0,958	0,266	-0,079	0,000
Konstans	56,851	1,436		0,000

a) 0-val a női és 1-essel a férfi válaszadókat kódoltuk.

b) aki nem dolgozik 0, aki pedig dolgozik 1-es értéket kapott.

c) aki nem jelölt betegséget 0 értéket kapott, aki jelezte, 1-es értéket kapott.

d) A házimunka indexe 0 és 15 közti értékeket tartalmaz, ahol 0 esetén a felsoroltak közül (mennyi időt tölt főzéssel, takarítással, mosogatással, mosással és bevásárlással) semmilyen házimunkát sem végez. 15-ös esetén pedig az összes tevékenységet végzi

e) A családtagok segítése index 0 és 6 között mozog, ahol a 0 esetén senkit sem segít, 6-os esetén viszont a felsoroltak közül mindenkit. f) 0 = nem falun él, 1 = falun él.

Az ideális nyugdíjkorhatárra vonatkozó vélemények nemek közötti különbsége érdekes adalék a települési kategóriák formális és informális munkaerőpiaci kínálati szerkezetének mélyebb megismeréséhez. Végül a házimunka hatása nők és férfiak esetében hasonló módon jelentkezik: minél kevesebb házimunkát végeznek a megkérdezettek, annál támogatóbban nyilatkoznak a korhatáremeléssel kapcsolatban.

A megkérdezettek többsége azonban nem csupán a nyugdíjkorhatár növelését utasítja el, hanem a 65 év fölötti munkavégzésre vonatkozó szabad választás lehetőségét is. A minta 57,8 százaléka tartja elfogadhatónak, hogy a megváltozott környezeti feltételekre való tekintettel az érintettek szabadon döntsenek, hogy 65 fölött dolgoznak, vagy nyugdíjasként szervezik mindennapjaikat. Még kisebb volt az egyetértők aránya (44,5%) a 65 fölöttiek szabad munkavállalásával kapcsolatban, amikor egy kontroll itemmel („A 65 év fölöttieknek, ha szeretnék, lehetővé kell tenni, hogy dolgozzanak, jövedelmet szerezzenek.”) újra teszteltük a szabad munkavállalásra vonatkozó véleményt.

12. táblázat. A munkával kapcsolatos attitűdök a 65+ generáció körében

	Egyetért a kijelentéssel %
A 65 és 70 közötti generáció még jól alkalmazható lenne a korábbi munkahelyén.	15,6
A 65 év fölöttieknek, ha szeretnének, lehetővé kellene tenni, hogy dolgozzanak, jövedelmet szerezzenek.	44,5
A 65 év fölöttieknek a feladata a család segítése, szülők, unokák ápolása, gondozása, nem a plusz jövedelem szerzése.	89,6
„65 és 70 év között választhatóvá kellene tenni, hogy ki mikor szeretne nyugdíjba menni.”	57,8
Nyugodtan lehetne emelni a nyugdíjkorhatárt 65 évnél magasabbra is.	3,9
Már a 65 éves nyugdíjkorhatár is magas, inkább csökkenteni kellene.	94,4

A 12. táblázat adatai az *interiorizált ageizmust* igazolják. A 65+ generáció tagjai azonosulnak az idősebb generáció munkavégzésére vonatkozó, széles körben elterjedt sztereotípiákkal, s támogatják az egységes, korai

nyugdíjba vonulást. A mindenkire azonos módon érvényesnek tűnő szabályozás ugyanis a megkérdezettek értékelése szerint garantálja az időskori nyugdíjhoz kötődő szociális biztonságot és védi az érintetteket az egyéni döntések terhétől, valamint a munkavállalás miatt a közvetlen környezettel (munkaadók, család stb.) kialakuló konfrontációtól. A társadalmi konszenzusra épülő sztereotípiák biztonságérzetet garantálnak a 65+ generáció számára, így azzal a célcsoport tagjai (a demográfiai és munkaerőpiaci változások ellenére) könnyen azonosulnak. Az időskorúak munkavállalásával kapcsolatos sztereotípiák hosszútávú fenntartása azonban sem egyéni, sem társadalmi szinten nem tűnik kifizetődőnek.

ÖSSZEGZÉS

Tanulmányunkban a 65+ generáció formális és informális munkaerőpiaci szerepvállalását, időgazdálkodását és a munkavállalással kapcsolatos attitűdjeit elemeztük egy 2625 főt érintő kérdőíves kutatás adatbázisa alapján. Az elemzés során megállapításra került, hogy vizsgált célcsoport munkaerőpiaci szerepvállalása a formális gazdaságban – bár akadályozó tényezőt a megkérdezettek csak 33,4%-emléltet – a nemzetközi sztenderdekhez mérten igen alacsony, a foglalkoztatási ráta 2,7%. Az Ezüst Generáció tagjai az informális gazdaságban ennél lényegesen aktívabb szerepet mutattak. A megkérdezetteknek ugyan 93%-a az informális gazdaságban sem végez semmilyen jövedelemszerző tevékenységet, de 68,7%-uk részt vesz olyan költséget kiváltó tevékenységben, amelyet munkavégzésnek tekinthetünk. Ilyen pl. az önellátásra irányuló kertészkedés és állatgondozás, a háztartási feladatok ellátása, vagy a családban – unokák, ápolásra szoruló családtagok körében – végzett szolgáltatáskiváltó tevékenység. Az Ezüst Generáció tagjai tehát lényegesen nagyobb arányban végeznek munkát, mint ami a hivatalos foglalkoztatási statisztikákból kiolvasható, s munkavégző képességük – különösen a fiatalabb nyugdíjas generáció körében – kedvezőbb állapotot mutat, mint ami a foglalkoztatási rátákból visszatükröződik. Ugyanakkor célszerű azt is megjegyezni, hogy a 65+ generáció végzettsége és szakmai felkészültsége nem illeszkedik napjaink munkaerőpiaci keresletéhez. Minél magasabb az életkor, annál nagyobb a távolság a kereslet és kínálat szerkezete között. A 65+ generáció tagjainak többsége így „beszorul” az informális gazdaság keretei közé.

Kutatási eredményeinket összefoglalva elmondhatjuk, hogy az első hipotézisünk nem igazolódott. A 65+ generáció tagjainak munkavállalását a klasszikus szocio-demográfiai mutatók közül a kor, a nem és a lakóhely kevésbé befolyásolta, míg az iskolai végzettség, az egészségi állapot vagy a háztartás nagysága meghatározónak bizonyult. A megromlott egészségi állapot negyedére csökkent a munkavállalási hajlandóságot, míg a háztartás létszámának növekedése másfélszeresére növeli a munkavállalással kapcsolatos motiváció esélyszorzóit. A magasabb iskolai végzettségnek a háztartás létszámához képest valamivel kisebb a pozitív hatása ($Exp B = 1,182$), de az összefüggés egyértelmű.

Második hipotézisünk ugyanakkor egyértelmű igazolást nyert. A 65+ generáció esetében a nyugdíjazást követő években – a transzferjövedelmeknek köszönhetően – nincs anyagi kényszer a munkában maradásra, vagy a nyílt munkaerőpiacon való visszalépésre. A mintába kerültek 99,2%-a rendelkezik az egzisztenciát alapszinten biztosító transzferjövedelemmel (többnyire saját jogon járó nyugdíjjal). A munkába való visszatérésre irányuló motiváció hiányát igazolja továbbá az állami nyugdíj korábbi jövedelemre vonatkozó helyettesítési rá-

tája 84,3% (OECD 2019b), aminek köszönhetően a generációra jellemző alacsony képzettséggel elérhető minimálbér nettó összege nem áll távol a nyugdíjak átlagértékétől.

Az anyagi kényszer hiányát igazolja továbbá, hogy a megkérdezetteknek csak 2,3%-a esetében fordul elő, hogy nem jut naponta meleg ételhez, de ennek hátterében sem feltétlenül az anyagiak, hanem több esetben a szolgáltatás hiánya áll.

Harmadik hipotézisünk az időskorúak munkavállalásával kapcsolatos sztereotípiák (*időskori ageizmus*) munkavállalást befolyásoló hatására vonatkozott. A nők és férfiak ideálisnak vélt nyugdíjkorhatárának elemzésével és az idős generáció munkavállalására vonatkozó sztereotípiáknak a vizsgált generáció tagjai körében való megjelenésével igazoltuk az *interiorizált ageizmus* jelenlétét a 65+ generáció körében.

A társadalmi konszenzusra épülő sztereotípiákkal való azonosulás azonban csak rövid távon szolgálja a 65+ generáció érdekeit. A munkaerőpiaci helyzet változása, a nyugdíjrendszer jelenleg még erős ellenősztonzó szerepének átalakulása, a nyugdíjkorhatár fokozatos emelkedése szükségszerűen felerősíti majd a tanulmány keretében felvetett, a 65+ generáció munkavállalási képességére és hajlandóságára irányuló kérdéseket: hogyan, milyen formában tud belépni a ma még többnyire az informális gazdaságban munkát végző generáció az elsődleges munkaerőpiacra, milyen módon tudja kiegészíteni jelenleg túlnyomóan passzív jövedelmeit munkajövedelemmel, milyen eszközök és megoldások szükségesek a formális munkavégzésből való korai kivonulást elsődlegesen magyarázó kedvezőtlen munkaerőpiaci pozíció (pl. képzettség, egészségi állapot) megváltoztatásához, s végül milyen változások járhatnak hozzá az időskori ageizmus csökkentéséhez, hogy mindezek eredményeként a 65+ generáció tagjainak ne csak 9%-a vélje úgy, neki még van helye, szerepe a munka világában.

HIVATKOZÁSOK

- Adler J. – Petz R. (2011) Idősek a pályán: Fair A Play? Hogyan vélekednek az európai munkaadók az idősebb korosztályok helyéről a jövő munkaerőpiacon? *Vezetéstudomány* 6, 25–39.
- Angelini, V. – Brugiavini, A. – Weber, G. (2009) Ageing and unused capacity in Europe: is there an early retirement trap? *Economic Policy*, 59, 463–508. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0327.2009.00227.x>
- Bördös K. – Petróczy A. (2019) *A tartós munkanélküliek, valamint az 50 év feletti és a fiatal álláskeresők munkaerőpiaci integrációjának lehetőségei*. Kutatászáró tanulmány. Budapest: Hétfa Kutatóintézet. Elérhető:http://hetfa.hu/wp-content/uploads/2019/10/HETFA_zarotanutlmany_FINAL_20190830.pdf [Letöltve: 2019.09.14.]
- Butler, R. N. (1969) Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*. 4, 243–246. https://doi.org/10.1093/geront/9.4_part_1.243
- Calzavara, M. – Battini, D. – Bogataj, D. – Sgarbossa, F. – Zennaro, I. (2020) Ageing workforce management in manufacturing systems: state of the art and future research agenda. *International Journal of Production Research*, 3, 729–747. <https://doi.org/10.1080/00207543.2019.1600759>
- Czipperer Zs.(2015) Diszkrimináció és ageizmus. *Új egyenlítő*, 1, 2–13.
- Dingemans, E. – Henkens, K. – van Solinge, H. (2016) Access to Bridge Employment: Who Finds and Who Does Not Find Work After Retirement? *The Gerontologist*, 4, 630–640. <https://doi.org/10.1093/geront/gnu182>
- Divényi J. – Kézdi G. (2012) Az alacsony foglalkoztatás okairól az 50 év feletti népességben Magyarországon. Az ösztönzők, a kognitív képességek és az egészségi állapot szerepe. In Kolosi T. – Tóth I. Gy. (szerk.) *Társadalmi riport 2012*. Budapest: TÁRKI, 109–208.
- Drydakis, N. et al. (2017) Inclusive Recruitment? Hiring Discrimination against Older Workers. *IZA Discussion Paper, No. 10957*. <http://ftp.iza.org/dp10957.pdf>. [Letöltve: 2019.09.14.]
- EC (2007) *European Commission Active ageing and labour market trends for older workers In Employment in Europe 2007*. Brussels: European Commission, Directorate–General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 53–123.
- EC (2011) *European Commission Active ageing In Employment and social developments in Europe 2011*. Brussels: European Commission, Directorate–General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 223–243.
- EU (2018) *The silver economy. Final Report*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. <http://www.smartsilverconomy.eu> [Letöltve: 2019.09.14.]
- Eurofound (2008) *Working conditions of an ageing workforce*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurofound (2012a) *Sustainable work and the ageing workforce*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2012b) *Third European Quality of Life Survey*. Luxembourg: Publications Office of European Union.
- Eurofound (2014) *Work preferences after 50*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2017) *Sixth European Working Conditions Survey–Overview report (2017 update)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Council (2002) *Report requested by Stockholm European Council: Increasing labour force participation and promoting active ageing*. Brussels: Commission of the European Communities <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0009:FIN:EN:PDF> [Letöltve: 2020.04.27]
- Eurostat (2018a) *Record high old-age dependency ratio in the EU*. Eurostat news. 2018.05.08. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news> [Letöltve: 2020.01.10.]
- Eurostat (2019) *Population structure and ageing*. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing#Past_and_future_population_ageing_trends_in_the_EU [Letöltve: 2020.01.20.]
- Eurostat (2018b) *Population: Structure indicators*. Elérhető: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [Letöltve: 2020.01.10.]
- Fifik E. – Szilágyi K. (2005) Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák Európában és Magyarországon. Kutatási zárótanulmány. In Horváth Cz. J. (szerk.) *Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák*. Felnőttképzési Kutatási Füzetek, Budapest: Nemzeti Felnőttképzési Intézet, 9–47.
- Flynn, M. – Yuxin L. (2016) Employment and Retirement of older Workers in UK. In Hofäcker, D. – Hess, M. – König, S. *Delayng Retirement Progress and Challenge of Active Ageing in Europe*. United States and Japan: Palgrave–McMillan, London, 221–241.
- G20 (2015) *G20 Principles on Silver Economy and Active Ageing*. <http://www.g20.utoronto.ca/2015/G20-Principles-on-Silver-Economy-and-Active-Ageing.pdf> [Letöltve: 2020.01.10.]
- Gaillard, M. – Desmette, D. (2010) (In)validating stereo- types about older workers in uences their intentions to retire early and to

- learn and develop. *Basic and Applied Social Psychology*, 32, 86–98. <https://doi.org/10.1080/01973530903435763> [Letöltve: 2020.01.10.]
- Geuskens, G. A. – Oude Hengel, K. M. – Koppes, L. L. J. – Ybema, J. F. (2012) Predictors of the willingness and ability to continue working until the age of 65 years. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54, 572–578.
- GKI (2018) *Nyugdíjasok a munkahelyeken?* Budapest: Gazdaságkutató Zrt. Elérhető: <https://www.gki.hu/wp-content/uploads/2018/08/GKI-Nyugd%C3%ADjasok-a-munkahelyeken.pdf> [Letöltve: 2020.01.21.]
- Glover, I. – Branine, M. (2001) *Ageism in Work and Employment*. Aldershof: Ashgate Publishing Ltd.
- ILO (1979) *Older Workers: Work and Retirements – Sixth Item on the Agenda*. Geneva: International Labour Office.
- ILO (1980) *R162 Older Workers Recommendation*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162 [Letöltve: 2019.08.21.]
- ILO (2018) *World Employment and Social Outlook – Trends*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf [Letöltve: 2020.01.21.]
- ILO (2019) *Supporting longer working life: Multistage approaches for decent and productive work*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713371.pdf [Letöltve: 2020.01.20.]
- Jászberényi J. L. (2016) *Időskori ageizmus (Az idősek hátrányos megkülönböztetése életkoruk alapján)*. Budapest: WPress.
- Kézdi, G. (2013) Nehezen kelnek el az idősek a munkaerőpiacon. *Jutalom*, 2017.03.22. <http://jutalom.reblog.hu/nem-kellenek-a-munkaadoknak> [Letöltve: 2020.01.21.]
- Kooij, T. A. M. – de Lange, A. H. – Jansen, P. G. W. – Kanfer, R. – Dikkers, J. S. E. (2011) Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 197–225. [Letöltve: 2019.08.15.]
- Kreiszné Hudák E. (2016) *A demográfiai változások munkaerőpiaci hatásai Magyarországon*. <https://www.mnb.hu/kiadvanyok/szakmai-cikkek/> [Letöltve: 2019.07.01.]
- KSH (2013) *Ötven év feletti a munkaerőpiacon*. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/otvenevfeletti.pdf> [Letöltve: 2019.08.21.]
- McGinty, G. (2016) *America's Aging Population and Slowing Economic Growth*. <https://dianerehm.org/shows/2016-08-25/how-americas-aging-population-may-be-slowng-economic-growth> [Letöltve: 2020.01.21.]
- Monostori J. (2015) Öregedés és nyugdíjba vonulás. In Monostori J.– Őri P. – Spéder Zs. (szerk.) *Demográfiai Portré 2015*. Budapest: KSH Népeségutómányi Kutatóintézet.
- Nilsson, K. – Hydbom, A.R. – Rylander, L. (2011) Factors influencing the decision to extend working life or retire. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 6, 473–480.
- OECD (1997) *The OECD Job Strategy. Making Work Pay: Taxation, Benefits, Employment and Unemployment*. Paris: OECD. <http://www.oecd.org/employment/emp/1868601.pdf> [Letöltve: 2020.01.21.]
- OECD (2015) *Ageing and Employment Policies: Denmark 2015: Working Better with Age*. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235335-en>.
- OECD (2016) *Income Distribution Database (IDD): Gini, poverty, income*. Methods and Concepts. <https://www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm> [Letöltve: 2020.01.21.]
- OECD (2017) *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en [Letöltve: 2019.08.15.]
- OECD (2018) *Key policies to promote longer working lives in Hungary*. Paris: OECD. http://www.oecd.org/els/emp/Hungary_Key%20policies_Final.pdf [Letöltve: 2020.01.10.]
- OECD (2019a) *Hungary in OECD Labour Force Statistic 2019*. OECD Publishing Paris. <http://doi.org/10.1787/d31aefd4-en> https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2019_d31aefd4-en#page2 [Letöltve: 2020.01.20.]
- OECD (2019b) *Pensions at a Glance 2019*. OECD Publishing. <http://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en> https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2019_b630ed29-en#page2 [Letöltve: 2020.01.20.]
- OECD (2019c) *Will future pensioners work for longer and retire on less?* <http://www.oecd.org/pensions/public-pensions/OECD-Policy-Brief-Future-Pensioners-2019.pdf> [Letöltve: 2020.01.20.]
- OECD (2020) Labour force participation rate (indicator). <https://doi.org/10.1787/8a801325-en> [Letöltve 2020.04.29]
- Posthuma, R. – A. Campion, M. A. (2009) Age stereotyping in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research

- directions. *Journal of Management*. 35,158–188. <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>
- Stock, J.–Wise, D. (1990) Pensions, the option value of work and retirement. *Econometrica*, 5,1151–1180.
- Századvég (2018) *Az 55 évesnél idősebb lakosság Magyarországon, 2018*. Összefoglaló tanulmány. Budapest: Századvég Politikai Iskola Alapítvány Elérhető: <https://szazadveg.hu/uploads/media/5b9fcbcc1e11/szazadveg-alapitvany-idoskutatas-201803.pdf> [Letöltve: 2020.01.20.]
- Tardos K. (2017) *Életkor és esélyegyenlőség*. Budapest-Szeged: mtd Tanácsadói Közösség-Belvedere Meridionale.
- Vastagh Z. (2016) Az állami újraelosztás és a jövedelmi egyenlőtlenségek politikai természete. In Földes Gy. – Antal A. (szerk.) *Holtpont. Társadalomkritikai tanulmányok Magyarország elmúlt 25 évéről*. Budapest: Napvilág Kiadó 170–213.
- WHO (2015) *World Report on Ageing and Health*. Luxemburg: WHO Elérhető: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186463/9789240694811_eng.pdf?sequence=1 [Letöltve: 2019.08.15.]
- Warr, P. (2001) Age and work behaviour: Physical attributes, cognitive abilities, knowledge, personality traits and motives. In Cooper, C.L. – Robertson, I. T. (szerk.) *International review of industrial and organizational psychology*. Chichester: Wiley, 1–36.
- West, K. – Hussain, A. – Burke, K. (2015) Age Discrimination and Age Diversity Management within the Vulnerable Age Groups. In Jubany, O. – Perocco, F. (szerk.) *Vulnerable Workers in Times of Social Transformations. Discrimination and Participation of Young and Older Workers, and Social Dialogue Stances*. Venezia:Universita Ca' Foscari Editions, 61–85.
- Wahrendorf, M. – Akinwale, B. – Landy, R. et al. (2017) Who in Europe Works beyond the State Pension Age and under which Conditions? Results from SHARE. *Population Ageing*, 10, 269–285. <https://doi.org/10.1007/s12062-016-9160-4>

