

*Széman Zsuzsa*

## Az ipari vállalatok munkaerőpolitikája és az idősek\*

A Magyarországon 1990-ben bekövetkezett rendszerváltás a gazdaság egészének gyökeres átalakítását indította el. A GDP termelés szerkezetének 41,1%-át alkotó állami ipari nagyvállalatokat privatizálni kezdték, s ez a gazdaság többi ágazatát is érintette (KSH 1991: 99).

Az átalakulás eredményeként 1988 és 1991 között jelentősen megnőtt a különböző, magánkézben lévő gazdálkodási formák aránya, de az elmozdulás a kislétszámú vállalkozások felé mutatott. A többnyire kisebb létszámot takaró betéti társaságok száma 1991-re a megelőző három év 323-szorosára emelkedett, az egyszemélyes vállalkozások száma elérte az 500 000-t (Magyar Statisztikai Évkönyv 1991:57), a gazdaságilag aktív keresők 10,7%-át (A nemzetgazdaság munkaerőmérlege 1991. jan. 1. 1992: 6.). 1989 és 1991 között a 21 főnél kisebb létszámú gazdasági szervezetek száma megduplázódott, s elérte az összes gazdálkodási forma 72,5%-át (Magyar Statisztikai Évkönyv 1991: 58). Ugyanakkor az 51–300 fő közötti, illetve a 300 főnél többet foglalkoztató cégek aránya rohamosan csökkent, az utóbbiak jelenléte 1991-ben már csak 4,7% volt (Magyar Statisztikai Évkönyv 1991:58.).

Különösen megszűnt a gazdasági váltást az ipar és a mezőgazdaság. 1989-hez képest 1992-ben az iparban a korábbi foglalkoztatottaknak már csak 82,3%-a, mezőgazdaságban csupán 65,7%-a dolgozott. Az erózió figyelmet érdemel, mert e két ágazatban a rendszerváltás előtt a foglalkoztatottak 54,8%-a állt alkalmazásban (KSH 1992:3). A rendszerváltás így olyan folyamatokat indított el, amelyek alapvetően megváltoztatták az évtizedeken át megszokott munkaerőpiaci ki- és belépési formákat. Mindez tökéletesen átalakította a vállalatok általános magatartását, humánerőpolitikai stratégiáit és idősekkel szembeni viselkedését is. Az egyik legszembetűnőbb változás a korengedményes nyugdíjazás arányának nagymértékű növekedése volt.

---

\*A tanulmány az ATA „Társadalmi öregedés és a munkaerőpiac” és az OTKA „A jóléti pluralizmus és az időskorúak” kutatások keretében készült.

## A korengedményes nyugdíj általános szerepe

A foglalkoztatási struktúrában beálló gondok kezelésére költségvetési forrásból már 1988-ban létrehozták a Foglalkoztatási Alapot (FA), melynek egyik eszköze volt a *korengedményes nyugdíjazás*.

Korengedményes nyugdíjjal a vállalat is elküldhette dolgozóját max. 5 évvel a nyugdíjkorhatár előtt (nőknél 50, férfiaknál 55 évtől), ha 25 (nők), illetve 35 éves munkaviszonyuk volt, és legalább öt éve a vállalatnál dolgoztak. De 1976 és 1988 közt ezzel a formával csak egy szűk felsővezetői réteg, s főleg politikai okokból, egyedi esetekben távozott a munkaerőpiacról. A korengedményes nyugdíjat 1990-től számíthatjuk munkaerőpiacot szabályozó eszköznek. 1991-ben újabb rendeletek finomították tovább a már meglévő szabályokat. Ezzel a rokkant nyugdíjazás (Szalai, 1991) és a foglalkozási csoportokhoz kötött korengedményes nyugdíj mellett a vállalatok számára rendelkezésre állt a létszámleépítés egyik kézenfekvő, „humánus” eszköze, amelyet az alábbi feltételek mellett alkalmazhattak: az érdekképviselletekkel való egyeztetés, fél éves előrefizetési kötelezettség, az általános nyugdíjmelékek beépítése.

A Foglalkoztatási Alap akkor vállalta át a korengedményes nyugdíjazás költségeit, ha a cég a) jogutód nélkül szűnt meg, b) azt felszámolták, c) átlagos állománylétszám-csökkenése 25%-os vagy 300 főt meghaladó volt, d) 0 szaldós vagy veszteséges volt.

Volt a Foglalkoztatási Alapnak egy központi, miniszteri hatáskörbe tartozó ún. *intervenció*s kerete is, amelyet adott esetben korengedményes nyugdíjazásra is felhasználhattak.

A korengedményes nyugdíj makroszinten alkalmazott előtérbe kerülését mutatja, hogy míg 1989-ben a FA költségeinek csupán 0,9%-át fordították erre célra, 1991-re ez az arány több mint 5-szörösére, 1992-re 6-szorosára nőtt (Munkaügyi Minisztérium statisztikái).

Az adatok más megközelítése is növekedést mutat. 1991-ben országosan 5,4-szer több korengedményes nyugdíjast tartottak nyilván, mint 1990-ben. Három év alatt (1991-re) létszámuk megtizenkétszereződött (Nyugdíjbiztosítás statisztikái).

Vajon a fenti mozgások milyen vállalati magatartást takarnak? A kérdés megválaszolásához 1993-ban 15 ipari nagyvállalat humánerőpolitikai, munkaerőgazdálkodási vezetőivel, ügyvezető igazgatóival, igazgatóival készítettünk mélyinterjúkat. A vállalatok átlagos nagysága meghaladta az 1000 főt, és privatizált, magyar-külföldi cégek voltak. Többségük az ipar különböző ágait képviselte, kontrollként pedig néhány pénzügyintézetnél is folytattunk vizsgálatot, és szerepelt a mintában néhány hagyományos struktúrában működő állami vállalat is. A kérdezett cégek 2/3-a budapesti, 1/3-a kelet- és nyugat-magyarországi volt.

## A privatizált ipari vállalatok

A privatizált vagy privatizáció alatt álló ipari vállalatok 1990 és 1993 között 11–35%-kal csökkentették létszámukat. Az okok rendkívül összetettek. A közismerteken kívül – a kelet-európai piac összeomlása, a nyugat-európai fejlettebb piac telítettsége, a technológiai-technikai-infrastrukturális elmaradottság, a belső fogyasztás visszaesése – az egyik alapvető létszámcsökkentő faktor volt a tőkés, nyereségcentrikus szemlélet előtérbe kerülése, amely gyakorta – bár nem mindig! – járt együtt a technika, technológia, infrastruktúra, valamint emberi erőforrások korszerűsítésével. (A vállalatok kisebb részénél a létszámleépítésre a korábbi magyar versenytársak felszámolása miatt került sor.) A vállalatok idősekkel szemben tanúsított magatartása csak ebben az általános leépítési trendben értelmezhető.

Létszámleépítési módszereik a következőképpen csoportosíthatók:

- a) a nyugdíjas munkaerő elbocsátása,
- b) nyugdíjazás a nyugdíjkorhatárt elérteknél,
- c) a nyugdíjazott személyek helyét nem töltik be,
- d) korengedményes nyugdíjazás,
- e) a korengedményes nyugdíjazás és a végkielégítés kombinálása (gyakorta a törvényben előírtnál magasabb végkielégítési összeg megajánlása),
- f) profiltisztítás (pl. a szolgáltató tevékenységek leválasztása és átalakítása kft.-kké),
- g) belső munkaerő átcsoportosítás,
- h) minőségi csere (egyidejű elbocsátás és felvétel)
- i) létszámstop,
- j) elbocsátás,
- k) rokkant nyugdíjazás.

A vállalatok először a szocialista gazdaságban korábban fontos munkaerőforrást jelentő nyugdíjas dolgozókat küldték el. Ezzel gyakorlatilag az ipari szektorban csaknem teljesen megszűnt a nyugdíjas munkaerőpiac. (Általánosságban is igaz a trend. Egy 1992-es reprezentatív felmérés szerint a megkérdezett nyugdíjasok mindössze 9%-a dolgozott Széman-Utasi, 1993 ellenében a korábbi 18–21%-kal szemben).

De megszabadultak a cégek a nyugdíjkorhatárt elért, még továbbdolgozni kívánóktól is, a szakszervezettel egyetértésben, „kényszernyugdíjazással”. Vagyis nem éltek a törvény adta lehetőséggel, mely mind a nyugdíjas munkavállalást, mind a nyugdíjkorhatáron túli aktív munkavégzést lehetővé tette, és annak szabályait nem nehezítette.

Ennek a vállalati viselkedésnek általánossá válását országos statisztikák is alátámasztják. Összességében 1992. január elejére a munkaerőforrásban foglalkoztatott nyugdíjasok aránya 6,2%-ról 3,9%-ra, a munkaképes koron túli aktív keresők aránya pedig 2%-ról 1,4%-ra csökkent.

1. tábla

## A népesség gazdasági aktivitása

Év	Összes ezer fő	Munkaerőforrás		Nyugdíjas munkavállaló
		Munkaképes korú nép.	Munkaképes koron túli aktív kereső	
1986	6569,6	6028,4	130,3	410,9
1989	6473,4	5968,7	118,6	386,1
1990	6445,2	5956,8	110,4	378,0
1991	6432,0	5997,4	101,6	333,0
1992	6365,6	6031,4	86,9	247,3

  

Év	Összes	Munkaerőforrás %-ban		Nyugdíjas munkavállaló
		Munkaképes korú nép.	Munkaképes koron túli aktív kereső	
1896	100%	91,8%	2,0%	6,2%
1989	100%	92,2%	1,8%	6,0%
1990	100%	92,4%	1,6%	5,9%
1991	100%	93,2%	1,6%	5,2%
1992	100%	94,8%	1,4%	3,9%

(Forrás: A nemzetgazdaság munkaerőmérlege 1992. január 1., 1992: 6.)

Még a fent ismertetett két, munkaerőfölsleget szabályozó eszköznél is jelentősebb mértékben alkalmazták a vállalatok a *korengedményes nyugdíjazást*. Pl. az egyik nagy ipari vállalat egy év alatt (1991) munkaereje 10%-át építette le ezzel a módszerrel, míg a többi módszer összességében is csupán a létszám kb. 5%-át érintette. Egy másik vállalat két és fél év alatt létszámának mintegy 20%-át korengedménnyel küldte nyugdíjba. Egy harmadik vállalat korengedményes nyugdíjazással a munkaerő átlagéletkorát 40 év alattira fiatalította.

Az ipari vállalatok egy része a korengedményen túl a munkaerőpiacon eltöltött idő függvényében jelentős, a törvényben előírtnál 3–6-szor magasabb *végkielégítéssel* is ösztönözte a korai nyugdíjazást. A végkielégítés és a társadalombiztosításnak fizetett korengedményes nyugdíj *együttes összege* hosszú távon még mindig kifizetődőbb volt, mint a kevés hasznot hajtó vagy használhatatlan munkaerő több évre szóló bérezése. A bért éppen a dolgozó után fizetendő társadalombiztosítási járulékok – 49% társadalombiztosítás, 2% munkanélküli járulék, 1,5% átképzési járulék – drágították meg.

Összességében az ipari vállalatok a privatizáció során munkaerejük egytizedét-egyharmadát korengedményes nyugdíjazással bocsátották el. Ez az arány ugyancsak egyezik az országos tendenciával. 1992 első félévében az új nyugdíjak 16,9%-a korengedményes nyugdíj volt (Statisztikai Tájékoztató 1992:21, 1993: 25). Ráadásul, a vállalati igénybejelentés nem jelent meg azonnal a statisztikákban, vagyis a fenti aránynál is magasabb korengedményes nyugdíjjal kell ebben az időben számolnunk. Milyen korosztályokat érintett ez?

## Érintett korosztályok – nemek

Az országos statisztikák szerint 1990-ben a korengedményes nyugdíjasok között férfiak esetében csak az 58, 59 évesek, nőknél az 53, 54 évesek jelentek meg, vagyis mindkét nemnél a két évvel a nyugdíj vagy a közvetlenül nyugdíj előtt állókat érintette a korai nyugdíjazás. Egy évvel később a férfiaknál már az 57 évesek is megjelentek. A nőknél az életkorhatár ekkor változatlan maradt, de az érintettek köre erőteljesebben növekedett, mint a férfiaknál. (A férfiak körében 1990 és 1991 között a két évvel a nyugdíj előtt állóknál a növekedés 1,7-szeres, az egy évvel a nyugdíj előtt állóknál 1,5-szeres; a nők körében 1,8-szeres, ill. 1,6-szeres ugyanez az arány. Országos Nyugdíjbiztosítás Statisztikái.) 1991 és 1992 között mindkét nemnél megjelent a nyugdíj előtti 4. év is. De míg a férfiaknál a „süllyedés” fokozatos volt, a nőknél hirtelen egy két éves „ugrás” következett be. Valóban a nők veszélyeztetettebb helyzetére utal ez?

## Diszkriminálás kor szerint?

A felsőszintű vezetésnél kevésbé, a vállalat alsóbb szintjein azonban már erős kor szerinti megkülönböztetés volt tapasztalható. A folyamat legerőteljesebben a fizikai munkások körében jelentkezett. A magasan képzett szellemieket kivéve a cégek a 45 éven felülieket általában három csoportba sorolták:

– Egy viszonylag kis csoport *nem tudta*, és *nem is akarta* a társadalmi és gazdasági változásokat megemészteni, így munkaereje a vállalat szempontjából a jövőben használhatatlannak bizonyult.

– A nagy többség érzékelte az átalakulást, szeretne is változni, de különböző okokból (pl. alacsony iskolázottság, adaptációs készség hiánya, tradicionális gondolkodásmód stb.) erre mégis alkalmatlan. A vállalatok egy része sikertelenül próbálta meg e csoport át- vagy továbbképzését.

– A 40–45 éven felüli korosztály kisebbik része alkalmas a váltásra (magasan képzett értelmiségiek, a többféle képesítéssel rendelkező fizikai dolgozók; elsősorban a többféle képesítéssel rendelkező szakmunkásokat és a nagyobb adaptációs készséggel, képességgel rendelkező fizikai és szellemi munkaerőt – ezek többsége nő volt – sorolták ide).

A 45 éven felüliekhez képest sokkal rosszabb helyzetben voltak az 50 éven felüliek, különösen a fizikai munkakörben dolgozó nők. A vállalatok az *50 év fölötti fizikai női munkaerőt* elhasználódottnak tartották, míg a férfiaknál ezt a határt 55 évnél húzták meg. A nők elhasználódását a vállalatvezetők egy része több tényezővel magyarázta:

- a két, illetve három műszak egészségkárosító hatása,
- zárt (pl. vegyiparban) rendszerek hiányának negatív hatása az egészségre (modernizáció előtti állapot!),
- a nők biológiai adottságai (pl. a vegyiparban bizonyos munkakörökben, ill. egy adott koron túl nőt nem alkalmazhattak). (Ez a vélemény egyébként

egyezik azokkal a vizsgálatokkal, amelyek igazolták az ipari munkásság elhasználódottságát és veszélyeztetettségét. Ld. Tardos, 1993.),

– a nők alkalmatlanok a nehéz fizikai munkára, s testi erejük 50 éves kor körül erőteljesen csökken,

– a nők nagyobb feladatvállalása az otthoni munkamegosztásban – a férfiak kenyérkereső, második gazdaságban játszott szerepe, az adott generációban élő tradicionális értékek stb.,

– a hazai szolgáltató szektor fejletlensége miatt a nőkre háruló háztartásbeli többletmunkák,

– a szolgáltató szektor és az élelmiszerek drágulása miatt végzett otthoni pluszfeladatok (csináld magad mozgalom).

Az ipari kutatás-fejlesztés területén és bizonyos magasán kvalifikált értelmiségi munkakörökben, pl. gazdasági vezető, főkönyvelő, ahol nagy volt a nők aránya, az előzőekkel ellentétben kifejezetten előnyös volt a hosszú szakmai tudás, így a viszonylag magas életkor is, és egy 54–55 éves, sőt, még egy nyugdíjas nő is keresett és jól megfizetett munkaerőnek számított. Az értelmiségiekhez képest kevésbé előnyös, de a fizikaiakkal szemben mindenképpen jobb pozícióban voltak a szellemi munkakörben dolgozó 50 év körüli nők, akiket a cégek a fizikaiaknál flexibilisebbeknek és kevésbé elhasználodottnak ítélték meg.

A vizsgált vállalatok jellegéből adódóan a vállalatok többsége elsősorban a termelésben és a hozzá kapcsolódó területeken csökkentette a létszámot. Így természetes, hogy az ipari nagyvállalatok szívesebben váltak meg egy 50–52 éves fizikai munkakörben foglalkoztatott nőtől, mint egy 55 éves férfőtől, mert a cég a férfit értékelése szerint biológiai adottságainál fogva flexibilisebben tudta alkalmazni. Nem véletlen tehát, hogy a korengedményes statisztikai adatoknál két éves lefelé jelentkezett a nőknél. Bár a korengedményes nyugdíjazás férfit és nőt egyaránt érintett – ez általában párhuzamosan zajlott a termelési (férfi szakmunka) és az azt kiszolgáló részlegekben (női betanított munka) –, mégis a *nők korábbi életszakaszban* bekövetkezett munkaerőpiaci kivonulását gyorsította. A férfi munkaerőt ugyanis nemcsak fiziológiai-fizikai okokból, hanem általában magasabb, illetve többirányú szakképzettsége miatt is könnyebb volt a cégen belül átcsoportosítani.

A cégek dolgozóikat soha nem „kényszerítették” a korai nyugdíjba vonulásra, a makroszintű szabályozót viszont többnyire tudatosan, de eltérő módon alkalmazták. Egyes vállalatok, a már leírt trenddel egyezően, a korengedményes nyugdíjazást először csak a nyugdíjkorhatár előtt *egy-két évvel* álló korosztályok számára tették lehetővé, majd ezt *bővítették* a törvény engedte végső határig, öt évig. Más cégek eleve fiatalítani akartak, és rögtön bevonták az *alsóbb*, az 50–51–52 éves korosztályokat is a korengedményesek körébe.

Mindez elsősorban a fizikai munkakörben dolgozó nők számára volt vonzó. Egyrészt azért, mert alacsony képzettségük miatt féltek az újfajta technológiáktól, infrastruktúrától és szemléletmódtól, másrészt azért, mert ekkor (1991–1992) már esedékes volt a nyugdíjkorhatár 1993-tól életbe lépő fokozatos emelése. (Ennek értelmében a női nyugdíjkorhatár 2000-ig 60 évre nő.) A két rossz, a lehetséges munkanélküliség vagy a nyugdíjas tengődés

közül a nők a kevésbé rossznak tűnőt, a biztos életszínvonal-csökkenést választották. (Az esetleges végkielégítés is csak rövid távon ellensúlyozta ezt a folyamatot.)

A vállalatok többsége úgy nyilatkozott, hogy a korengedményes nyugdíj eszköze nélkül az 50 év fölötti nőket kénytelenek elbocsátani, mert már a 40 éven felüliek átképzését is tehernek vagy egyenesen lehetetlen vállalkozásnak tartják.

### A munkaerőpiaci paradigmaváltás

Ezzel a munkaerőpiacon az ipari szektorban megváltozott az idős és a fiatal fogalma. A vállalatok többsége a szocialista gazdaságban a 40–45 éveseket még fiatalnak tartotta. A politikai struktúra, a párt ellenőrző szerepe a munkahelyeken is érvényesült. Előléptetés – a pozíció betöltéséhez szükséges politikai és társadalmi funkciók miatt – csak bizonyos kor után volt lehetséges. De a munkaerőpiac a nyugdíjhoz közel álló, illetve a nyugdíjkorhatáron felüli dolgozóit elsősorban gazdasági és szociálpolitikai kényszer miatt nem diszkriminálta. Az átlagbér és a rosszul fizetett munkakörökben fennálló munkaerőhiány következtében a vállalatok kifejezetten számítottak az idősebb korosztályok olcsó munkaerejére (Széman 1989, 1990). A szocialista vállalatok 65–70 évnél húzták meg azt a korhatárt, amely fölött nem szívesen foglalkoztattak munkaerőt. Az időskor felfelé tolódását a munkaerőpiacon egyéb tényezők is segítették. A 40–45 év alatti korosztályt a társadalom is fiatalnak ítélte meg. Az okok közül csak néhányat említünk: a rossz lakáskörülmények következtében a szülőkkel együttlakó gyermekes házaspárok, az anyagi javak kései megszerzése (Boros 1993:21–23), a döntési mechanizmusból való kizárás családon belül a feudális, patriarchális szemlélet továbbélése.

Ez a viselkedési minta jelentősen megváltozott napjainkra. A cégek elsősorban a 30 év alatti, az iskolákból, egyeteméről frissen kikerülő munkaerőre számítottak. Az sem volt baj, ha egy 18 éves fiatal nem volt szakképzett. Szívesebben vállalták egy teljesen tiszta lappal induló „tudatlan” fiatal képzését, mint egy idősebb dolgozó átképzését. A gazdaságban fennálló új követelmények miatt ezt a képzést többségükben belső tanfolyamokon végezték. Az öregség munkaerőpiaci fogalma 20–30 évvel előbbre tolódott. A vállalatok nemcsak nyugdíjas dolgozóikat küldték el, hanem a privatizáció során, a leépítéskor, átlagban 5–15 évvel fiatalították vállalatuk korstruktúráját. Adott esetben ez az idősebb korosztályok teljes eltűnésével járt.

Bár a vállalatok különféleképpen alkalmazták a korengedményes nyugdíjazást, pl. csak egy bizonyos időintervallumban tették lehetővé, csak bizonyos korosztályokat vontak be, a munkaerőfölösleg humánus levezetésén túl ez az eszköz alkalmas volt a *munkaerő minőségi cseréjére* is. A korengedményes nyugdíjazás következtében ugyanis a szükségesnél is több munkaerő hagyta el a cégeket, hirtelen egész üzemrészek ürültek ki, a hiányt részben pótolni kellett. Mind fizikai, mind szellemi területen különösen szívesen vettek fel fiatal kreativitást, nagy adaptációs készséget, új technológiai folya-

matok megtanulását kívánó munkakörökre. A fiatalokat újsághirdetéssel, informális csatornákon, iskolák megkeresésével, sokkal ritkábban munkaerő-közvetítőkön keresztül toborozták.

Ezzel a szemléletváltással megnyílt a fiatalok számára a munkahelyi karrier lehetősége. Egy 28–35 éves fiatal minden nehézség nélkül főnökévé válhatott a korban jelentősen felette álló, a munkaerőpiacon hosszabb időt eltöltött idősebb kollégájának. A fiatal önállóan dönthetett, sőt, ezt el is várták tőle.

Mégis, a kutatás során a fiatalok esetében is megjelent egy veszélyeztetett réteg, a kisgyermekes anyáké. Egy részüket éppen adott életszakaszuk miatt fenyegette a munkaerőpiacról való kiszorulás. Az új Munkatörvénykönyv ugyanis egy hónap kötelező munkahelybiztosítást ír elő a gyedről, gyesoról visszatérő nők esetében. A vállalatok jelentős része csak erre az egy hónapra vette vissza az érintetteket. Volt olyan cég is, ahol még a gyed alatt végkielégítést adtak a dolgozónak. Pl. az egyik vidéki vállalatnál, amelynek egyik egysége a privatizáció során új tulajdonos kezébe került, s eközben a régi létszám 42%-át leépítették: a korengedményes nyugdíjasokat, a gyeden, gyesen lévőket és a sorkatonákat. Vidéki városról van szó, ahol a munkanélküliség már jelentős méreteket öltött – a nőknek gyakorlatilag semmilyen más munkalehetőségük nem volt. A végkielégítés nem segítette a munkahelyteremtésben, a magánszféra felé mozdulásban. Esetleges ingázásukat, elhelyezkedésüket más településen nehezítette vagy lehetetlenné tette a kisgyerek.

Ezzel ellentétes viselkedés csak ott volt tapasztalható, ahol a speciális gyártási folyamatok (pl. jó szem, gyors kéz, aprólékos munka) miatt szükség volt a 30–35 év alatti női munkaerőre. Ilyen esetekben a vállalat visszavárta, sőt, esetenként pozitívan diszkriminálta a fiatal női munkaerőt.

### A „statikus” kép

A munkaerő fiatalodását jelző folyamatokkal ellentétes kép csak a még privatizálatlan vállalatoknál mutatkozott, amelyeket kontrollként vettünk fel a vizsgált mintába. Itt nem történt lényeges változás a korstruktúrában, noha kismértékben ezek a cégek is éltek a korengedményes eszközökkel. Ugyancsak hasonló „statikus” állapot vagy enyhe elmozdulás volt megfigyelhető annál az egy-két vállalatnál, amely a privatizálásnak még csak kezdeti stádiumában volt, és nem rendelkezett igazi tulajdonossal. Külön figyelemre méltó, hogy az egyik, csak magyar tőkével rendelkező, privatizált cégnél annak ellenére nem volt a vállalat korstruktúrájában elmozdulás, hogy alkalmazták a korengedményes nyugdíjazást, a korhatár szigorítást s a „kényszernyugdíjazást”. De ezzel párhuzamosan nem történt meg a termékstruktúra cseréje, a technológia és az általános humánpolitika modernizációja. Bár a menedzsment korszerűsítésről beszélt, ennek nem voltak kézzelfogható nyomai, nem törekedtek technikai korszerűsítésre. Gondolkodásmódbeli váltás sem történt, aminek következtében a fiatal, tehetséges munkaerő egy része önként távozott, a nagyobb munkahelyi karrier reményében, többnyire konkurrens vállalatokhoz.

## Összegezés

Az ipari vállalatok a privatizáció során munkaerőfölöslegük lecsapolása, illetve a munkaerő cseréje miatt eredményesen alkalmazták a korengedményes nyugdíjazást. Amennyiben ez az eszköz nem állna a rendelkezésükre, korszerűsítési, profitszerzési érdekekből egyszerűen elbocsátának idősödő, fizikailag rossz állapotban lévő dolgozóikat. De miért szűnne meg ez a „humánus” eszköz? Az okok egyszerűek. A nagy számú korengedményes nyugdíjazáshoz szükséges fedezetet a vállalatok egyre nehezebben gazdálkodják ki, és a kezdetben fizetőképese cégek idővel a társadalombiztosítás adósaivá válnak. 1990 és 1993 között 6,7-szeresésére nőtt a társadalombiztosítás kintlévősége a korengedményes nyugdíjak miatt, az összeg ma már csak milliárdokban fejezhető ki. A vállalat terheit az állam csak a már leírt esetekben fedezi. A nyugdíjbiztosításnak viszont mindenképp garantálnia kell a már egyszer korengedménnyel eltávozott férfi vagy nő nyugdíját. Ez az 1993-ban önállóvá vált nyugdíjbiztosítás egyik komoly gondja. Ha a korengedményes nyugdíjazás feltételei valamilyen okból szigorodnának, pl. a vállalattól egyszeri nagyobb vagy teljes összegű befizetést kérnének, az beláthatatlan negatív folyamatokat indítana el. Az idősödő korosztály jelentős rétegei maradnának szociális védelem nélkül. Különösebb számtani műveletek nélkül is megjósolható, hogy a vállalatok gyakrabban fogják alkalmazni az elbocsátást, mint a korengedményes nyugdíjazást. Ha figyelembe vesszük a nők esetében a fokozatos nyugdíjemelést is, a következő kép vázolható fel.

Az érintettek (a trend a férfiak esetében is bekövetkezhet!) legalább másfél évig ellátmány nélkül maradnak. Tételezzük fel, hogy egy 49 vagy 50 éves nőt a korengedményes nyugdíj helyett elbocsátanak. Az illető munkanélkülivé válik, és bekerül a munkanélküli járadék rendszerébe. Onnan, ha nem talál munkát, egy év múlva átkerülhet az önkormányzat hatáskörébe, és megkaphatja a munkanélküliek jövedelempótló támogatását. Fiatalkora miatt nem kerülhet be a korai nyugdíjazás másik csatornájába, az *előnyugdíjba*, mivel az a nyugdíj előtt legfeljebb három évvel jár, s ő ekkor még csak 51–52 éves. Ha a munkanélküli ellátás feltételei is tovább romlanak – s miért ne, a rendszer bevezetése óta folyamatosan rosszabb feltételek között valósul meg: két évről másfél majd egy évre csökkent –, a helyzet még tragikusabb lesz. Az 50 éves korában elbocsátott nő legalább egy-másfél évre kiesik a szociális ellátás rendszeréből, jövedelem nélkül marad, átlagbér alatti fizetéséből nem lesznek felhalmozott tartalékai. Újraelhelyezkedési kísérlete – az ipari munkásság rossz egészségi állapotát, a vállalatok és az egész gazdaság újfajta követelményeit figyelembe véve – biztosan sikertelen lesz. Nem véletlen, hogy az előnyugdíjba kerültek aránya 1992 első félévére az 1991-es 6%-kal szemben 11%-ra nőtt. Előnyugdíjba csak az mehet, aki legalább hat hónapig munkanélküli volt, nem talált magának munkát, nem tudták átképezni, és 3 évvel a nyugdíjkorhatár előtt áll.

Átgondolt makrointézkedések nélkül ebből az ördögi körforgásból nem lehet kitörni.

## Felhasznált irodalom

- Boros, L. (1993), Társadalmi integráció és társadalmi változás a szocializációs folyamatok tükrében. Budapest. Kandidátusi értekezés.
- Kohli, M. – Rein, M. – Guillemard, A.-M. – van Guntersteren, H. (eds.) (1991) Time for retirement, Comparative studies of early exit from the labour market. Cambridge, New York, Melbourne, Press Syndicate of the University of Cambridge.
- KSH (1992), A nemzetgazdaság munkaerőmérlege, Budapest, KSH 1992.
- Magyar Statisztikai Zsebkönyv 1990 (1991), Budapest, KSH.
- Magyar Statisztikai Évkönyv 1991 (1992), Budapest, KSH.
- Munkaerőpiaci Információk (1991), 1991/7: 4. Budapest. (különböző számai)
- OMK (1992), Statisztikai Információk, Budapest.
- Országos Társadalombiztosítási Statisztikai Tájékoztató, (1990, 1991, 1992), Budapest.
- Szalai, J. (1991), Exit from the state economy. In: Kohli – Rein – Guillemard – van Guntersteren (eds.) (1991): 324–362.
- Széman, Zs. (1990), Old and Hungry, Budapest. Institute of Sociology, Hungarian Academy of Sciences.
- Széman, Zs. (szerk.) (1990a), Rokkantak-idők: veszélyeztetettek? Szociálpolitikai Értesítő 1990/3, Budapest: MTA Szociológiai Kutató Intézete – Soros Alapítvány.
- Széman, Zs. – Utasi, Á.: Mobility and quality of life of elderly people in Hungary, In: Mobility, technology and aging in Central Europe 29–39. 1993. ősz
- Tardos, K. (1993), Feláldozott egészség (Munkások, munkakörülmények, betegségek), kandidátusi értekezés, Budapest: kézirat