

Szécsi Judit

Az idősödő munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon

Az összefoglaló cikk célja az idősödő munkavállalók helyzetének bemutatása az ezredforduló táján. A leíró statisztikai adatokra támaszkodva áttekintjük azokat az általános európai trendeket, amelyek az 55-65 év közöttiek munkaerő-piaci aktivitásának alakulását jellemzik, majd összefoglaljuk a legfontosabb elméleteket, amelyek magyarázó elveket kínálnak az idősödő munkavállalók munkaerő-piaci helyzetével és a korosztály munkaerőpiacról való, korai kilépésével kapcsolatban. Ismertetjük az idősödő munkavállalók aktivitásának csökkenésére az utóbbi években adott, legfontosabb európai és hazai szociálpolitikai reakciókat, amelyek gyakorlati megvalósulását egy-egy példával illusztráljuk. Az Európában tapasztalt trendek Magyarországon is megjelennek. Ezt érintően kiemeljük a hazánkra jellemző sajátosságokat. Az áttekintés konklúziója, hogy bár a nyugdíj- és jövedelempótló rendszerekkel a munkanélküliség negatív hatásait, később a nyugdíjkorhatár emeléséből fakadó feszültségeket akarták enyhíteni, ezek tarthatatlanoknak bizonyulnak, és mellékhatásként épp hogy a munkaerőpiacról való, korai kilépést segítik elő.

A 21. század jóléti államának két szegénységkockázatban jelentősen érintett csoporttal kell foglalkoznia: a gyerekekkel és az idősekkel. A szociálpolitikában lezajlott paradigmaváltás következtében erősödött az a törekvés, hogy a szociálpolitikai ellátásokat célzottabban kell biztosítani. A szűkülő források miatt választania kell a szegénységben érintett, a méltányolhatóan rászoruló csoportok között. A tendencia az életkor két végpontja felé mutat, tehát a családok, és azon belül a gyerekes családok, különösen a 0–6 éveseket nevelő háztartások támogatása és ellátása mellett a demográfiai változások miatt, a társadalomban egyre jelentősebb arányban jelen lévő idősek jelentenek kihívást és kerülnek az ellátások fókuszába. A társadalmi-gazdasági változásokat követő szociálpolitikának – egyebek mellett – két alapvető problémával kell szembesülnie az idősödés kapcsán: az egyik a nyugdíjprogramok fenntarthatósága, a másik pedig az idősekről való gondoskodás kérdése.

A fejlett országokban, így Magyarországon is jellemző a demográfiai tendenciákra, hogy az idősök aránya a népességben belül folyamatosan növekszik. Ezt a tényt több statisztikai mutató is bizonyítja. Az öregedési index – a 65 év felettek 14 év alattiakhoz viszonyított aránya – 30 év alatt közel megduplázódott¹ (KSH, 2012), a legidősebbek, azaz a 85 év felettek aránya 20 év alatt megkétszereződött. A várható élettartam folyamatosan emelkedik, a születéskor várható élettartam a férfiak esetében 70,5, míg nőknél 78,1 év. Az egészségromlás is egyre idősebb korban jelenik meg, bár a későbbi életkortól fennálló egészségromlásos állapotok hosszabb ideig tartanak és súlyosabbak.² A nők várható élettartama magasabb, mint a férfiaké, arányuk az idős népességben belül nagy. Az elsősorban szintén nőket érintő özvegyé válás miatt sok az egyszemélyes háztartás. Az idősök főleg vidéken, rossz komfortfokozatú lakásokban laknak.

Ugyanakkor jellemző a kettős elöregedés jelensége: míg az idősök aránya növekszik, az élve születések száma és népességben belüli aránya folyamatosan csökken. (9,1 születés /ezer lakos). A foglalkoztatottak és nyugdíjasok arányát tekintve is egyre inkább utóbbi lesz nagyobb.

A leíró statisztikai jellemzők mellett fontos figyelembe venni, hogy a családok szerkezete, az együttélési mintázatok is átalakultak. A nukleáris családok dominanciájával párhuzamosan az egyszemélyes idős háztartások száma is nőtt, két jelentős problémát hozva a felszínre: a közbiztonság kérdését és az elmagányosodás problémáját. A nők széleskörűen elterjedt munkavállalásával, a gondozást tradicionálisan ellátó nők lekötötté váltak, így a családok az idősök számára nyújtott ápolási feladatokat mások által nyújtott (magán, állami) szolgáltatásokból kénytelenek igénybe venni. A megnövekedett ellátási szükségletek mind anyagilag, mind pszichésen jelentősen megterhelik a család egészét. (Szabó, 2011.) Az idősök státusa a társadalomban megváltozott, az unokákra felügyelő, a háztartás körüli teendőkre besegítő nagyszülő szerep átalakul, a földrajzi távolság miatt a generációk elszakadtak egymástól, az idősök fontosságérzete csökken.³

A nyugdíjrendszer fenntarthatóságát és a megnövekedett ápolási szükségletek által generált problémák megoldásait a modern társadalmak közösen próbálják kezelni. Ezek a globalizációs hatások a különböző nemzetek feletti szervezetek (ENSZ, EU) által jegyzett alapelvek megfogalma-

¹ Az öregedési index 1980-ban: 61,9, 2011-ben: 114,7

² A KSH szubjektív egészségfelmérése alapján 2009-ben a rossz egészségben élők aránya a 75 éven felüli férfiak körében 78,6%, a nők körében 90%, 70 éven felüliek csak harmada mondja, hogy egészsége nem korlátozza mindennapi életvitelében. (KSH, 2012.)

³ Az idősök státusza Magyarországon – európai összehasonlításban – az alacsonyabbak közé tartozik. (A 25 ország tekintetében a 3. legalacsonyabb). Magyarország azon országok között helyezkedik el, ahol az idősök státusát alacsonyabbnak tartják, mint a fiatalabbakét. Ez a volt szocialista országok többségét jellemzi, de az idősebbek és fiatalabbak relatív megítélése a skandináv országokban is hasonló. Ugyanakkor nem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy Magyarországon minden életkori csoport helyzetét viszonylag alacsonynak ítélték meg, azaz az idősök elmaradása az érett korúakkal való összehasonlításban Európában a legkisebbek közé tartozik. (Demográfiai Portré, 2009, European Social Survey, 2008.)

zásaiban, stratégiai- és cselekvési tervek kiadásaiban is tetten érhetőek.⁴ Ezek a dokumentumok az aktív időskor, a foglalkoztatás, a generációk közötti kapcsolat és a kirekesztés problémáival foglalkoznak. Az intézkedések szintjén a hangsúly sokkal inkább a fiatal felnőtt korosztályra és a források újraelosztásának problémájára helyeződik, a szolidaritás elsősorban preventív tevékenységként jelenik meg. „A generációk közötti szolidaritás problémája: a nemzedékek között (részben a gazdasági problémák megoldásával) egészséges, szolidaritáson alapuló viszonyt kell kialakítani és fenntartani és ezt helyi és országos szinten egyaránt nyíltan politikai célként kell megfogalmazni.” (Walker, 1999, p.50.) Az a cél, hogy az emberek a különböző életszakaszaik során azonos elbírálás alá essenek és ne a generációk közötti versengés kerüljön előtérbe. Szorosan kapcsolódik ehhez az életkor szerinti diszkrimináció problémája, ami a gazdaságban, a munkaerőpiac területén is megjelenik. Az Európai Unió időspolitikájának leglátványosabb szimbolikus jelentőségű határozataként a 2012. évet „az aktív időskor és a nemzedékek közötti szolidaritás” európai évének nyilvánította. A kezdeményezés a gondolkodás fókuszát és a legfontosabb intézkedéseket a következő területekben jelölte meg. A foglalkoztatás területén a növekvő nyugdíjkorhatár és az állások bizonytalanságából fakadó ellentmondás feloldása, a társadalmi szerepvállalás területén az időseknek a családok életében betöltött szerepének megváltoztatása, az önálló életvitel területén pedig az önkéntesség erősítése és a mindennapi élet szervezésének érdekében a környezet változtatásainak előmozdítása.⁵

Az idősök az integráció és a kirekesztettség között

A 2. világháború után Európában az idősek nagyarányú szegénysége volt jellemző: a munkától való visszavonulás elszegényedéssel járt együtt. A szociálpolitika számára az idősekkel kapcsolatos szegénység jelentette a legnagyobb kihívást. A problémára az állami nyugdíjrendszerek kialakítása és társadalmisítása, széles körűvé tétele lett a megoldás. Ennek hatására alakultak ki az Európára jellemző életutak, amelyek a munkába állással kezdődtek és az életkor előrehaladtával, a fizetések emelkedésével jártak együtt. Jellemző volt, hogy az emelkedő bérezés nem a teljesítményhez vagy más tényezőhöz volt köthető, hanem a ledolgozott évek számával arányosan növekedtek a fizetések, melyek a nyugdíjszámítás alapját adták. Ennek eredményeként a nyolcvanas évek közepére az idősek anyagi helyzete javult. Egy sor fejlett országban a nyugdíjasok relatív életszínvonala elérte az aktív keresőkét, ugyanakkor a régóta nyugdíjban lévők még mindig nem voltak védettek a fokozatos elszegényedés ellen. Mára Nyugat-Európában a nyugdíjba vonulás rendszeres és biztos jövedelemmel jár, az idősek gazdaságilag integrálódtak. „A lehetséges

⁴ ENSZ Idős emberekkel foglalkozó alapelvei, 1991., Öregedésről szóló Bécsi Nemzetközi Cselekvési Terv, ENSZ, 1982., Aktív Idősödés – WHO, 2002, Öregedésről szóló Madridi Nemzetközi Cselekvési Terv, ENSZ, 2002 és a hozzá kapcsolódó Regionális végrehajtási stratégia

⁵ Aktív idősödés éve kormányzati munkaprogram, 2012., www.kormany.hu

életmódok közötti 'választás' (majd annak megvalósítása) a munkában töltött évek alatt megtakarított és felhalmozott erőforrások mennyiségétől és természetétől függ (különösen, ha az erőforrásokat tág értelemben fogjuk fel s a vagyont, a különféle szakmai jártasságokat és lehetőségeket egyaránt ide soroljuk)." (Guillemardt, 1999, p. 105.) Ugyanakkor a társadalmi integráció az időskori szegénység visszaszorításában tett fontos előrelépések ellenére sem ment végbe, s az idősek kirekesztettsége nemcsak az intézményes ellátások keretei között figyelhető meg, hanem a társadalomban, például a munkaerőpiacon is. Kiemelkedő jelentőségű a nyugdíjba vonulás előtti 5-10 éves munkavégzés minősége és presztízse. A 80-as évek közepétől az idősek gazdasági helyzete javult, életszínvonaluk nőtt a társadalom többi rétegéhez képest. Egy másik szempontból viszont az idős emberek a mai napig kirekesztődnek a társadalomból. Egyrészt a munkaerőpiacon az 55 év felettiek felülreprezentáltak nem foglalkoztatják, másrészt a magatehetetlen öreg, beteg emberek ellátására létrejött intézmények a szegregációt és kirekesztést erősítik. A hetvenes évektől Európa szerte megfigyelhető jelenség, hogy az idősebb korosztálynál az foglalkoztatottsági mutatók visszaestek. Eleinte a 60 év felettiek voltak az érintettek, később az életkor egyre alacsonyabbra tolódott, a foglalkoztatottság csökkenése már az 50-55 éves korosztályt is érinti (55-64 év közöttiek foglalkoztatási rátája 2003-ban az EU-ban 40%). Az említett korcsoport tagjainak Európában még ma is kevesebb mint a fele van ténylegesen jelen a munkaerőpiacon.

Magyarországon az idősek anyagi helyzetére még nem illik ennyire egyértelműen a fenti tendencia, bár a nyugdíjasok körében a jövedelmi szegénységben élők aránya alacsonyabb, mint az országos átlag: 2010-ben az időseken belül a szegénységi küszöb alatt élők aránya 4% volt. Az Európában korábban jelentkező trendek hazánkban a rendszerváltás után érhetőek tetten. A tömegével jelentkező munkanélküliség az 55 év feletti korosztályt erőteljesen érintette. A 90'-es évektől a munkavállalási korú nyugdíjasok száma és aránya jelentősen növekedett.⁶ Elfogadott gyakorlat volt az 55 év feletti tartós munkanélküliek becsatornázása a nyugdíjrendszerbe. 2003-ban az 55-64 év közöttiek foglalkoztatási rátája 29% volt, ami messze elmarad az európai átlagtól. A 2000-es évekre nyilvánvalóvá vált, hogy a korosztályt érintő munkanélküliségre nem fenntartható válasz a korai nyugdíjazás. A munkaerőpiacról való korai kilépés szabályainak szigorítása és az öregségi nyugdíjkorhatár emelése következtében 2012-re az 55-64 évesek foglalkoztatási rátája 37,6% nőtt (KSH, 2012). A növekedés oka nem a munkaerő-piaci helyzet javulása miatt következett be, hanem azért, mert a jogszabályi változások miatt a korosztály kényszerűségről ott marad a munkaerőpiacon.

A munkaerőpiacról való korai kilépést magyarázó elméletek

A munkaerőpiacról való kilépést befolyásoló tényezők sokrétűek. A cikkben a legfontosabb irányzatokat emeljük ki. (Monostori, 2009).

A nyugdíjrendszer húzó hatásának vizsgálatakor alapvető kérdés, hogy

⁶ 1990: 4%, 2001: 9%, 2006: 11% a munkavállalási korúaknak, (Monostori, 2009.)

kinek milyen szintű, mennyi ideig tartó ellátást biztosít a nyugdíjrendszer, mivel a társadalmi védőháló által legszorosabban védett csoportok hajlamosabbak a leginkább a korai kilépésre. Az idősödő korosztály munkaerőpiacról való korai kilépésének részben a gazdagodási hatások az okai. A fejlett országokban az hetvenes évektől jellemző, hogy az átlagos nyugdíjba vonulás életkora évekkal megelőzi a tényleges öregségi nyugdíjkorhatárt. Ez két okra vezethető vissza. A munkavállalók vagyont tudtak felhalmozni, amelynek birtokában megtehették, hogy korábban vonuljanak végleg vissza a munkaerő-piaci aktivitástól. Másrészt a nyugdíjrendszer szabályozása ezt lehetővé tette, preferálva ezt a korosztályt, ösztönözte a korai kilépési folyamatokat.

Az inaktív létet nemcsak a nyugdíjrendszerek szabályozzák, hanem a gazdasági érvek is: a piac hatásai, a profitmaximalizálás jobban érvényesülnek a szociális szempontokkal szemben. A *munkaerőpiac tisztító hatását* alapul vevő elméletek a munkaerő-piaci kereslettel, az ebben lezajló mozgásokkal magyarázzák a korai nyugdíjba vonulás jelenségét. Az ágazati átstrukturálódást okként megjelölő elméletek az idősök mezőgazdaságban és nehéziparban való felülreprezentáltságát tekintik magyarázatnak. Azt állítják, hogy azokban az iparágakban nagyobb az idősebb munkavállalók aránya, ahol az ipari szerkezetváltás miatt a munkanélküliség is magasabb arányú, a munkanélkülivé válásuk oka tehát nem az életkorukból fakad. A vizsgálatok alapján úgy tűnik, hogy ez a hetvenes évekig igaz volt, utána azonban már nem magyarázza a változásokat. A modernizáció jelensége sokkal nagyobb magyarázó erőnek látszik. A termelőszféra szükségletei alapján az idősödő munkavállalók kerülnek a leépítések célkeresztjébe. A munkáltatók a szociálpolitikai intézkedések során védetté vált munkavállalókkal kezdték a leépítést, a „megérdemelt pihenésre” hivatkozva, amelynek lehetőségével így a munkavállalók nem annyira önszántukból, mint kényszerből éltek. Ezekben az elméletekben tehát a szociális védőhálónak másodlagos a szerepe, az inkább a munkaerő-piaci változásokra reagál.

A munka világa a technológiai fejlődéssel átalakult. A „gatesizmus”-nak is nevezett munkaerő-piaci átalakulás során az emberi munkavégzést gépek váltják fel, aminek következtében a teljes foglalkoztatás nem elérhető cél. Jellemző a határozott idejű alkalmazás és az állás megtartásának bizonytalansága (Csoba, 2010). A munkáltatók különösen nagy rugalmasságot várnak el a munkavállalóktól, aminek része a folyamatos képzésre való hajlandóság és az életúton belüli szakmaváltás képessége. Jellemzővé válnak az életúton belüli munkanélküli periódusok (Beck, 2003), valamint a harang alakú karriergörbe. A flexibilissé váló munkaerőpiac alapvető jellemzője a ki- és beáramlás, a problémát a tartós munkanélküliség jelenti, amely a társadalom sérülékeny csoportjaira, többek között az idősödő munkavállalókra jellemző.

A *munkaerőpiac, a nyugdíjrendszer és a munkapiac szereplőinek kölcsönhatása* is befolyásolja az idősödő munkavállalók munkaerőpiacról való korai kilépését. Ez a komplex megközelítés sokkal inkább ad magyarázatot a jelenség okaira, amikor együttesen számol a munkaerő-piaci változások következményeivel és a nyugdíjrendszer kialakításának hatásaival. Emellett a vállalati stratégiáknak is nagy szerepet tulajdonít: a versenyképesség megőrzése érdekében a vállalatok az olcsó, hatékony munkaerőt pre-

ferálják. A munkáltatók számára már a jelentkezéskor is egyre fontosabbá válik az életkor. Az idősebb munkavállalók alacsonyabb iskolai végzettségük, korszerű ismereteik hiánya miatt számos költséggel járnak. Tudásuk a technológiai fejlődés és az informatikai robbanás során hamar elavulttá válik, képzésük a nyugdíjkorhatár környékén nem költséghatékony. A munkáltatók ezért az idősödőkről a hasonló gazdasági megfontolások, valamint a korcsoport kvázi védettsége miatt is könnyebben mondanak le. A korai kilépést lehetővé tevő közbülső megoldásoknak köszönhetően nyugtathatják magukat azzal, hogy az idősebb munkavállalók munkanélkülivé válásukkal nem maradnak jövedelem nélkül, hiszen az állami szociálpolitika gondoskodik róluk. Az idősödők munkaereje azonban egyre hamarabb elértéktelenedik a munkaerőpiacon, aminek következtében módosul az idősor meghatározása, és a kezdete egyre korábbra tevődik. Az előző gondolkodásmód erősen kihathat a munkavállalók felfogására is. A korai kilépést biztosító intézkedések célcsoportja előtti korosztály is egyre inkább veszélyeztetettnek mondható.

A fenti három elmélet egyike sem veszi figyelembe az egyéni motivációkat és döntéseket. A *mikro szintű elméletek* közgazdasági megközelítése a jövedelem és a szabadidő relációját vizsgálja a nyugdíjba vonulás előtt és után. A szociológiai elméletek egy életciklusba helyezik a nyugdíjba vonulást, és az egyéni erőforrások mellett a családi környezet adottságaival is számolnak. Az iskolai végzettség, a munkaerő-piaci helyzettel való elégedettség, a karrier töredezettsége, a születési kohorsz történelmi tapasztalatai, amelyhez az egyén tartozik, árnyalják az életstratégiákat. Az egyén egészségi állapota és az a várakozás, hogy a további munkavállalás hogyan hat az egészségi állapotra, valamint a nyugdíjazás utáni tervek, a munkavállalási szándék és lehetőségek mind befolyásolják a nyugdíjba vonulás időpontját. A társadalmi norma és a nemhez kötött szerepelvárások a párokat a nyugdíjba vonulásuk összehangolására készíthetik. Az együtt töltött szabadidő lehetősége, a másik fél gondozási szükségletei a nyugdíjba vonulást, míg az anyagi helyzet alacsony színvonala és/vagy bizonytalansága, az eltartott személy jelenléte a háztartásban, valamint a kiegyensúlyozatlan, konfliktusos párkapcsolat a munkában maradást erősítik (Monostori, 2009).

A munkaerőpiacról való korai kilépést lehetővé tevő rendszereket az egyéni érdekek, a vállalati preferenciák és az állami politikák egyeztetésével alakítják ki és tartják fenn.

A munkaerő-piaci kilépés általános magyarázó elvei közül Magyarországon nem minden elméletet igazolt vissza a gyakorlat. Monostori (2009) hazánkra vonatkozó kutatásának megállapításai szerint a rokkantnyugdíjassá válás az egészségromlással küszködők körében magasabb, a foglalkozás jellegét tekintve a vállalkozók és a fizikai dolgozók érintettebbek. A korai nyugdíjazás esetében a nyugdíjassá válás szándéka növeli a korai nyugdíjba vonulás esélyét. A nőknél ennek hátterében a nagyobb szabadidő iránti igény és a fáradtság húzódik meg, a férfiaknál inkább a munkanélküliségtől való félelem, valamint a nyugdíj melletti munkavállalás bírt motíváló erővel. A vizsgálat tapasztalatai alapján hazánkban jellemző a párok nyugdíjba vonulásának összehangolása is. Itthon a korai nyugdíjba vonulásra ható makro tényezők szerepe nagyobb, rossz gazdasági kilátások esetén a nyugdíjba menekülő munkanélküliek aránya

megnőhet. Ezt megakadályozhatják a nyugdíjazás szigorú szabályai és feltételei. Ilyenkor azonban várhatóan a nyugdíjrendszeren kívüli ellátások válnak dominánssá az érintettek körében.

Korai kilépést lehetővé tevő intézkedések Európában

A szociálpolitika a jelenségre válaszként számos olyan, átmeneti programot hozott létre, amely a teljes aktivitás és a nyugdíj között jelent áthidaló megoldást. Az idősödő munkavállalók számára tehát újabb és újabb, a korai kilépést biztosító lehetőségek nyíltak. Az ezt lehetővé tevő intézményrendszerek a hetvenes években épültek ki Európában, és országonként változóak. A munkaerőpiacról kilépőket általában először a munkanélküli ellátórendszer támogatja (az igénybevétel számos további ellátás feltételeként is megfogalmazódik), azután a kilépők valamilyen korai nyugdíjazási forma keretében kapnak támogatást, vagy a rokkantsági nyugdíjrendszerbe kerülhetnek. Végül a kilépők a nyugdíjkorhatár elérésevel kerülnek át az öregségi nyugdíjrendszerbe.

A korai kilépést biztosító intézkedéseknek két fajtájuk van. Az egyik esetben a szociális ellátó rendszerbe ágyazódnak be a munkanélküli biztosítás vagy a rokkantsági biztosítás alkalmazásaként, más esetekben a munkavállalást szerződéses formában szabályozó új típusú rendelkezéseken alapulnak. Franciaországban például a „szolidaritási szerződések” intézményét alkalmazzák, amely a viszonylag hosszú (7–36 hónap közötti) álláskeresési támogatás után vagy mellett speciális szolidaritási juttatást nyújt. Ennek lehetőségei közül az 50–60 év közöttiek önként választhatnak. Léteznek a 60 évüket be nem töltött munkanélkülieknek nyugdíj előtti ellátások, valamint az előnyugdíj intézményét is ismerik. Németországban előnyugdíj igénylésére van lehetőség. Hollandiában az alap munkanélküli ellátás 3 hónapja akár 35 hónappal is meghosszabbítható, és jár a 65 év alattiak számára. Az előző ellátások finanszírozását magán- és/vagy közpénzekből, olykor munkaadói kifizetésekből biztosítják.

A korai kilépést szabályozó rendelkezéseknek rugalmasan kell reagálniuk a munkaerő-piaci és demográfiai változásokra, ezért gyakran módosítják a jogosultság feltételeit, időtartamát és megállapításának módját. Az idősödő munkanélkülieknek ez a helyzet ezért nem jelent biztonságot, és közel sem garantált a nyugdíjig tartó ellátás és az oda átvezető út.

Magyarországon a rendszerváltás után ezek a tendenciák és válaszreakciók hasonlóképpen megfigyelhetők, begyűrűzésük és hatásuk viszont rövidebb idő alatt valósult meg.

A korai kilépés következményei

A munkaerőpiacról való, idő előtti kilépésnek a munkavállalói oldalon mérhető motivációit vizsgálva nem világos, hogy ezt a kényszer szülte náluk – vagyis feladták a munkahelyekért vívott harcot –, vagy önkén-

tes döntésen alapult, mert a munkavállalók több szabadidőt kívánnak maguknak. A nyugdíj előtti jövedelempótló támogatásban részesülők hasonlóvá válnak azokhoz a csoportokhoz, amelyek a társadalom peremére kerültek. Nyugdíjasnak lenni azonban elsősorban azt jelenti, hogy az ember él a pihenéshez való jogával a ledolgozott évei után. A korai kilépést kényszerűen választó, idősödő munkavállalóknál a köztes státusok identitászavarokat okozhatnak. Saját magukról kevésbé nyugdíjasként, mint inkább munkanélküliként vagy a társadalmi ellátásokra szorulóként gondolkodnak, ennek minden minősítő címkéjével, pejoratív értelmével együtt (Casey–Laczo, 1989). Az idősödő munkavállaló általában olyan körülmények közt fejezi be pályafutását, mint amilyenek a pályakezdőket várják: bizonytalan foglalkoztatási státus, létbizonytalanság, minimálbér, marginalizálódás és a kirekesztés veszélye. A korai kilépést lehetővé tevő rendszerek finanszírozhatósága, valamint a demográfiai átalakulások miatt a társadalombiztosítási modell követő nyugdíjrendszerek fenntarthatósága is egyre nehezebbé válik. A jelenkori szinten érvényesülő finanszírozás anyagi források bővülését igényli. Az emelkedő nyugdíjjárulékok a termelési költségekre és így a munkahelyteremtésre is hatnak. A munkaerő szélsőségesen magas költségei a gazdaság gyenge teljesítményét eredményezik és valószínűleg éppen azokat a munkahelyeket veszélyeztetik, amelyek betöltőit a hosszú távú és magas transzferekkel meg kívánunk védeni.

Problémát jelentenek az alacsonyan kvalifikált, rosszul fizetett vagy biztosítással nem rendelkező dolgozók. A nyugdíj előtti munkanélküli ellátások is valamilyen stabil munkaerő-piaci jelenlétéhez, járulékfizetéshez kötöttek. Ezért főleg azok a csoportok maradhatnak ki a nyugdíj előtti ellátásokból, amelyek a munkaerőpiacon amúgy is a leghátrányosabbak. A munkanélküliség azonban egyértelműen növeli a szegénység kockázatát, az anyagi helyzet pedig összefügg az idősor minőségével, valamint a társadalmi költségek növekedésével. Bár nem bizonyított, hogy a munkanélküliség önmagában növeli a társadalmi kirekesztettséget (Gallie, 2004), az idősök esetében ez a valószínűbb, tudván, hogy a családok átalakulásával azok megtartó erejére is kevésbé számíthatunk. Így a munkanélküliség az idősök esetében nagyobb stresszhelyzetet jelent, ami kihat a fizikai, egészségügyi állapotukra, pszichológiai jólétükre és egzisztenciális stabilitásukra. „A munkahelynek a fizetéstől független előnyei közé tartozik a kontroll lehetősége, a szakmai készségek használata, a külsőleg kitűzött célok, a változatosság, a személyes kapcsolatok lehetősége, a státus a közösségben.” (Gallie, 2004., 214.o.) A Gallie által felsorolt előnyök hiánya az idősödő munkavállalóknál kiemelten megnöveli a társadalmi kirekesztődés esélyét, különösen, ha az előnyökből következő szükségletek az élet más területein nem elégülnek ki. A családban betöltött szerepek ezeket kompenzálhatnak, de ez egyrészt elsősorban a nőkre igaz, másrészt a családok átalakulásával a gyerekek későbbi leválásával, az unokák későbbi születésével a nagyszülő szerepek és az ezzel összefüggő feladatok is időben elcsúsznak.

Megoldási kísérletek a munkaerő-piaci kirekesztés ellen

A fenti következmények kirajzolódása után az Európai Unió országaiban számos módszerrel igyekeztek a folyamatot visszafordítani, és az idősebb munkaező-piaci szerepvállalását, a nyugdíjkorig tartó munkában maradását elősegíteni. Az ezredfordulótól az aktív munkaerő-piaci eszközök alkalmazása került előtérbe. A cél a kilépés megakadályozása, a prevenció.⁷

Az alkalmazott megoldások országoként eltérőek. A nyugdíjrendszerek szigorítása, a munkaerőpiac befolyásolása, a munkahelyek megtartása, valamint a munkanélküliek visszavezetése a munkába mind megtalálható az alkalmazott társadalompolitikai eszközök között.

Az idősebb korosztályok foglalkoztatását elősegítő programok az EU tagállamokban az 1990-es évek végétől

| Munkaezőpiac | Nyugdíjrendszer |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Adókedvezmények azoknak a munkaadóknak, akik idősebb munkaezőt foglalkoztatnak - Extra hozzájárulás a munkanélküliségi alaphoz azoknak a munkaadóknak, akik 50 éven felüli, legalább 10 éve a vállalatnál dolgozó munkaezőt bocsátanak el - Az idősebb munkavállalók munkakínálatát növelő eszközök bevezetése (speciális tréningek, személyes tanácsadás, stb.) - Munkahelyteremtés - Védett munkahelyek - Támogatott munkahelyek - Azoknak a munkahelyeknek a támogatása, amelyek fiatal és idősebb munkavállalókat (mixed-age workforce) egyaránt alkalmaznak - Közmunka - Vállalkozás beindítását segítő eszközök - Mobilitást támogató eszközök - Bérgaranciák - A munkaadók bizalmatlanságának, előítéleteinek csökkentését szolgáló programok bevezetése - csökkentett munkaórás, flexibilis időbeosztású munkahelyek idősebbeknek - Antidiszkriminációs törvények bevezetése | <ul style="list-style-type: none"> - A nyugdíjkorhatár utáni munkavállalás ösztönzése (minden ledolgozott év után magasabb összegű nyugdíj a későbbi évekre) - A nyugdíjösszeg megállapításánál a különböző életszakaszokban végzett munkát eltérő mértékben veszik figyelembe - Korhatáremelés - A korai nyugdíjak igénybevételének szigorítása, az ellátások összegének csökkentése - A rokkantsági nyugdíjrendszer szigorítása, rehabilitációs lehetőségek komolyabb mérlegelése |

⁷ Európai Tanács, 2001, Stockholm: 10 év alatt duplájára kell emelni az 55-64 év közöttiek foglalkoztatottsági szintjét. 2002, Barcelona: 5 évvel meg kell emelni a tényleges nyugdíjba vonulási kor átlagát.

Munkaerőpiac

Nyugdíjrendszer

Munkaerőpiac + nyugdíjrendszer

A nyugdíj melletti munkavállalás támogatása (részmunkaidős munka mellett résznyugdíj)

Forrás: EU, 2007 nyomán idézi: Monostori, 2009

Az angolszász országokban a magánbiztosítási- illetve a vállalati biztosítási formákhoz kötődő rendszerek nagyobb szerepet kaptak, a kontinentális Európában a passzív politikák domináltak, míg a skandináv országokban az idősebb munkaerő integrálása keretében a lépcsőzetes nyugdíjaztatás és résznyugdíj kombinációja volt jellemző (Fifik, Szilágyi, 2007).

A munkaerőpiac feletti állami kontroll egyik módja például a csoportos leépítések szabályozása, megvédve az idősödőket és a többi sérülékeny társadalmi csoportot, amelyek általában a leépítések első számú érintettjei. Az intézkedéssel a közigazgatás kontrollt kíván gyakorolni, azaz közigazgatási engedély nélkül nem lehet leépítést végrehajtani. Eszköze a jogi szabályozás, amely korlátozza a leépítés indítékait, és kizárja, hogy a leépítés során a fegyelemre, korra, szakmai alkalmasságra vagy versenyhátrányra, többletprofit elérésére lehessen hivatkozni. Támogatja a partnerek közötti konzultációt és megállapodást, illetve az alternatív megoldások keresését.

Kifejezetten az idősek védelmét szolgáló intézkedések például Franciaországban azok, amelyek tiltják, hogy a munkaadó a munkakör ellátására való képtelenségre hivatkozva bocsásson el bárkit, anélkül, hogy továbbképzést vagy alternatív munkát ajánlana fel neki. Németországban a leépítésben érintettek munkaadói szerződéses viszonyát igyekeznek megőrizni. Mivel a munkanélküli státus stigmatizálást jelent, ezért már a leépítés előtt, egy ún. figyelmeztetési időszakban nyújtanak segítséget az érintettek számára. A nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedés segítése, az átképzések jól ismert megoldások, de olyan szolgáltatásokat is bevezettek, melyek nem elterjedtek, például a leépítés célcsoportjai határozott idejű szerződéseket kötnek olyan vállalatoknál, amelyek átképzésre és gyakorlóhely biztosítására specializálódtak. Hollandiában pedig fizetett szabadság jár annak a munkavállalónak, aki szakképzésen vesz részt (120–180 óra/év). A munkavállalóknak joguk van szabadságot kivenni – hetente maximum egy napot –, hogy munkát keressenek (Kravalik, 2003).

Azonban a szociális védelem és a vállalati érdekek között ellentét feszül. A vállalatok igyekeznek kikerülni a szabályozást többlépcsős leépítéssel, az elbocsájtandók létszámának korlát alatt tartásával.

A munkanélküliségre adnak választ az ún. aktivizáló politikák, amelyek célja, hogy a munkaerőpiacról kikerülteknek segítsenek az újbóli elhelyezkedésben. Az intézkedések többsége a pénzbeli ellátások nyújtását vagy valamilyen aktivitáshoz (activityfare), vagy munkához (workfare) köti. Utóbbi esetben a segélyek folyósítását elsősorban munkavégzéshez kötik, ami megvalósulhat államilag támogatott munkahelyeken vagy határozott idejű szerződéses közmunka programokban. Az aktivitáshoz kötött segélyek esetében a jogosultság feltételeként az előzőeken túl, vagy

azok alternatívájaként, valamilyen képzésen, oktatáson való részvételt, vagy önkéntes munkát is megjelölhetnek. Öt európai országban végzett kutatás alapján elmondható, hogy az aktivizáló programok hatására a résztvevőknek növekedett az önbecsülésük és önértékelésük, és úgy látták, hogy a részvétel javított a helyzetükön (Rik van Berkel, ismerteti: Gallie, 2004). A jövedelemnövekedés által növekedett a fogyasztásban való részvételük és a társadalmi integrációjuk szempontjából is kedvező hatások figyelhetők meg: társas hálózatuk szélesedett, érdekérvényesítő képességük növekedett, értékesebbnek érezték magukat. A társadalmi kirekesztés súlyos formái ellen védettebbnek bizonyultak, a munkaerő-piacra való visszatérésben azonban csekély eredményeket értek el, és az integrációs hatás a munka minőségében sem érvényesült.

Az aktivitást elváró programok tekintetében kiemelten fontos hangsúlyozni, hogy a programok minősége, célja, valamint felépítésük, megszervezésük minősége, szakmai átgondoltsága meghatározó jelentőségű az eredmények elérésében. Bármennyire is körültekintő a programok kialakítása, a munkanélküliek nagy eséllyel bennragadnak egyes aktivizáló tevékenységben, vagy egyikből a másikba vándorolnak. A legelesettebbek körében, akik kimaradnak az aktivizáló szolgáltatásokból, még látványosabban és erősebben látható a kirekesztés mechanizmusa. Az idősödő korcsoport tekintetében tehát a transzferjövödelmek biztosítása mellett ezek az aktivizáló politikák javíthatnak az érintettek életminőségén, csökkenthetik a munkanélküliségből származó stressz-faktorokat. A nyílt munkaerőpiacra való visszatéréshez azonban nem sokat tudnak hozzáadni ezek a szolgáltatások. Az idősödők esetében kiemelten szükkelte tétele az idősödő generációk foglalkoztatásában.

Magyarországi intézkedések az idősödő munkavállalók védelméért

A hazai nyugdíjrendszer változásainak főbb jellemzői

Magyarországon a nyugdíjak intézményesülése következtében a hetvenes évekre a férfiak 96 százaléka vált nyugdíj jogosulttá, a nők ezt az arányt csak kilencvenes évekre érik el. Az 1975. évi társadalombiztosítási törvény 10 év szolgálati időt, és a férfiaknál 60, nőknél 55 éves nyugdíjkorhatárt írt elő. A további munkavállalást nyugdíjpótlékkal jutalmazta. A jogszabály 1991-es módosítása a szolgálati időt 20 évre emelte, és 10 év után öregségi résznyugdíjra adott lehetőséget. A munkanélküliség megjelenésével a kiszoruló idősebb korosztályok támogatására létrejött a korengedményes nyugdíj, amely lehetővé teszi az öregségi nyugdíjkorhatárnál legfeljebb 5 évvel fiatalabbak számára a nyugdíjba vonulást. A havi ellátást a munkáltató fizette, de ennek terheit 1995-ig a Foglalkoztatási Alap – bizonyos feltételek mellett – átvállalta. 1996-tól, amikortól a korengedményes nyugdíj teljes összegét a munkaadónak kell biztosítania, az ellátás gyakorlatilag megszűnt. Szintén a 90'-es évek elején vezették be az előnyugdíj intézményét, amely a legjelentősebb ellátási forma volt

a nyugdíj előtti években az idősebb munkavállalók számára. A jogosultsági feltételeket folyamatosan könnyítették, így az igénybevevők köre is fokozatosan bővült. 1996-ban 11 ezer férfi és 20,5 ezer nő lépett be ezzel az ellátással a nyugdíjrendszerbe, az abban az évben nyugdíjba vonulók 43 százaléka.⁸ 1998-ban az előnyugdíjat a nyugdíj előtti munkanélküli segély váltotta fel.

A nyugdíjkorhatár fokozatos emelését bevezető törvény 1998-ban lépett életbe⁹. Ez férfiaknál és nőknél egységesen 62 évben határozza meg az öregségi nyugdíjjogosultság korhatárát. Ez a módosítás egyrészt növelte az 55 éven felüliek foglalkoztatási arányát az aktív munkavállaló népességben belül, másrészt azonban nőtt a korai kilépők száma is. A nőket a változások érzékenyebben érintették, mivel a nyugdíjkorhatár az átmeneti időszakban, 2009-ig hét évet emelkedett. 2010-től kezdődően fokozatosan, férfiakra és nőkre vonatkozóan egységesen 65 évre emelkedik a nyugdíjkorhatár. 2012-től, így 2014-ben is, csak a teljes nyugdíjkorhatár betöltésétől állapítható meg öregségi nyugdíj, a korábbi korai nyugdíjba vonulási lehetőségek megszűntek. A nők negyven év jogosultsági idővel, kedvezményes nyugdíjba vonulási lehetőséggel élhetnek. Az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt 20 évben határozza meg a törvény, az öregségi résznyugdíjhoz 15 év szolgálati idő is elég. Az öregségi nyugdíjjogosultság további feltétele 2010-től a biztosítással járó jogviszony megszüntetése. A nyugdíj megállapítás után megengedett az újbóli munkaviszony létesítése. A nyugdíjrendszerben a változtatások háromirányúak voltak. Egyrészt emelték a nyugdíjkorhatárt, ezt fokozatosan bevezetve férfiaknál és nőknél egységesen 62, majd 65 évben határozták meg. Másrészt szigorították a korai nyugdíjakra vonatkozó szabályokat (korkedvezményes, előnyugdíj kivezetése), és munkanélküli ellátásokba csatornázták át. Harmadrészt a rokkantsági nyugdíjrendszer megreformálásával a rehabilitációs járadék, valamint a rendszeres felülvizsgálatok bevezetésével kívánták elérni, hogy az egészségkárosodott személyek visszakerüljenek a munka világába. Számos ösztönzőt is bevezettek. 2004-től a nyugdíjkorhatár utáni munkavállalást a leendő nyugdíj emelésével jutalmazták (ledolgozott egy hónap után 0,5%), ugyanakkor az így elért keresetekre vonatkozóan 2008-tól korlátot állítottak fel, amelynek túllépése esetén szüneteltetni kezdik a nyugdíjat.

A magyarországi szabályozás bevezette a védett kor intézményét, a védelmi időszak a jogszabály legutolsó módosítása után, továbbra is az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évre, azaz az 57 év felettiekre vonatkozik. A Munka Törvénykönyvének legfrissebb módosítása alapján azonban a munkáltató felmondással a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan időtartamú munkaviszonyát csak akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, illetőleg egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Következésképpen a munkaviszony megszüntetésének megalapozottságát és indokait, azok valós, világos és okszerű voltát ebben az esetben is a munkáltató-

⁸ Időskori nyugdíjat 13,5 ezer férfi, 27,5 ezer nő kapott.

⁹ 1997. évi LXXXI. törvény

nak kell bizonyítania. Ha a munkavállaló szaktudása nem megfelelő az adott munkakör betöltéséhez, a munkáltató – ha módja van erre – felajánl neki egy másik munkakört. A jogszabály változtatásának célja a korábban –különösen indokolt esetben – jogilag értelmezhetetlen formulának az egyértelműsítése volt.¹⁰

2011 májusától a Nemzetgazdasági Minisztérium két TÁMOP program (TÁMOP 1.1.2. és TÁMOP 1.1.4) keretein belül kiemelt támogatást biztosít a munkaerő-piaci hátránnyal küzdő munkavállalóknak, köztük kiemelten az 50 év felettieknek.¹¹ A projekt célja az álláskereső és inaktív emberek munkaerő-piacra való beilleszkedésének elősegítése, a munkáltatóknak és a leendő munkavállalóknak nyújtott támogatásokon keresztül. Ha egy munkáltató ötven éven felülit szeretne a szakmájában betanított-, illetve segédmunkásként foglalkoztatni, akkor minisztérium egy éves időtartamban támogatást nyújt ehhez. Az első négy hónapban vállalják a munkabér és járulékaik 100 százalékos megtérítését, maximum a minimálbér kétszerese és annak járulékaik erejéig. A második négy hónapban a munkabért és járulékaik legfeljebb ötven százalékos mértékben, maximum a minimálbér kétszerese és annak járulékaik erejéig vállalják át. Az utolsó négy hónapban a munkaadókat terhelő járulékokat lehet támogatni. A bértámogatás mellett az ötven évesnél idősebb munkavállalók elhelyezkedési esélyeket növelő képzésben is részesülhetnek. Mind a képzés, mind a foglalkoztatás ideje alatt mentor segíti a munkavállalót. Ezek a programok még ma is folynak, a tapasztalatok fontos adalékkul szolgálnak majd a további szociálpolitikai intézkedések tervezésénél.

Nyugdíj melletti foglalkoztatás

A nyugdíj melletti foglalkoztatás lehetőségei a munkaerőpiac szűkülésével visszaestek.¹² A visszaesés különösen a férfiaknál tapasztalható. Jellemző továbbá, hogy az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése után munkát vállalók átlagos iskolai végzettsége magasabb, és főleg részmunkaidőben, rendhagyó munkarendben foglalkoztatják őket. A Prémium évek program a közigazgatásban dolgozók számára biztosít öregségi nyugdíj melletti továbbfoglalkoztatást. A program hazai példája a fokozatos nyugdíjba vonulás gyakorlatának.

Ezzel ellentétes folyamat figyelhető meg a nyugdíjkorhatárt még el nem érő nyugdíjasok munkavállalásánál. A kilencvenes években az idő előtti nyugdíjba vonulás a munkanélküliség alternatívájaként a munkaerőpiacról kikerültek ellátása volt. A 2000-es években azonban magasabb volt azoknak az aránya, akik valamilyen korai ellátást kaptak és mellette munkát vállaltak. A 2012-es KSH felmérésben viszont a nyugdíjasok

¹⁰ Munka Törvénykönyve 66 paragrafus 4 és 5 pontja rendelkezik erről, a legutolsó módosítás 20013-ban lépett hatályba.

¹¹ A programok keretében 2011–2015 között, megközelítőleg 95 ezer hátrányos helyzetű álláskereső foglalkoztatásának javítására kerül sor. A két programra rendelkezésre álló forrás összesen 91 Mrd Ft.

¹² Míg 1990-ben az öregségi nyugdíj mellett 21%, 2004-ben csupán 3%, (KSH 2006.) és 2012-ben 95 ezren, az öregségi nyugdíjasok 4,7 %-a dolgozott. (KSH, 2012/a.)

nagyobb hányada nyilatkozott úgy, hogy nyugdíjas éveiben is szívesen vállalt volna munkát, de erre nem volt lehetősége a munkaerőpiac szűkülése és a szabályozások változása miatt.

Magyarországon – hasonlóan az Európai adatokhoz – az intézkedések eredményeképpen az 50 éven felüliek munkaerő-piaci aktivitása nőtt, de az 55–64 évesek foglalkoztatási rátája még mindig elmarad a 25–54 évesekétől (KSH, 2012). Hazánkban a 60 éven felüliek jelenléte a munkaerőpiacon még mindig alacsony, és elsősorban a nyugdíj melletti foglalkoztatásra korlátozódik.

Összegzés

Az öregedés és kirekesztetté válás problémája körül felhalmozódott tapasztalatok az idősödő népességet sújtó kirekesztési folyamatokra világítanak rá. Annak ellenére, hogy a nyugdíjasok életszínvonala átlagosan javult, a legidősebbek körében – ha zárványszerűen is – maradtak olyan jelentős, kirekesztett rétegek, amelyeknek egyáltalán nem javultak az életkörülményei. Náluk a házigondozásba-vétel sem érte el a várt hatást, vagyis nem tudta megelőzni sem a szegregáció bekövetkeztét, sem a társadalmi kapcsolatok elhalását.

A munkaerőpiacról való, korai kilépésnek számos nem kívánatos hatása van mind az egyén, mind a társadalom számára. Ennek megelőzésére szociálpolitikai és jogi intézkedések alkalmazása kívánatos, annál is inkább, mivel az idősödő korban lévő munkanélküliek újbóli elhelyezkedésére kicsi az esély. A munkanélküliek esetében alkalmazott aktivizáló politikák, átképzése, az idősödő veszélyeztetett munkavállalókra is pozitív hatással vannak. Így az egyéni pszichológiai jólétükre és a társadalmi kirekesztettségükre is, bár az utóbbi esetében ez korlátozott, mivel a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedésüket nem segítik elő. A szolgáltatásokból kimaradók esetében azonban még tovább erősítik a kirekesztettséget, ezért fontos minél szélesebb körben kiterjeszteni az aktivitást. Ezt azonban nemcsak a segélyekhez lehet kötni, hanem a szociális munka eszközeivel, a szociális intézmények szolgáltatásainak bővítésével is el lehet érni.

Az 55 év feletti munkavállalók munkaerő-piaci lehetőségeit többféle, egymással ütköző érdekek mozgatják. A több oldalról érkező nyomások terhe alatt nehéz mindenki számára elfogadható megoldást találni. Gondot okoz a nyugdíjak mellett a munkanélkülieknek nyújtott ellátások finanszírozhatósága is. A szociálpolitikai intézkedések és megoldási kísérletek tapasztalatai mellett számolni kell a munkaerőpiac igényeivel, a munkáltatók munkavállalókkal szemben megváltozott elvárásaival. Az aktív életkor megnyújtásának a fentiek alapján számos társadalmi és egyéni előnye lehet, ugyanakkor ez a cél a mai munkaerő-piaci viszonyok között álságos, mivel a munkaerő-piaci kereslet lényegesen és állandó-sultan meghaladja a kínálatot.

Az eddig jellemző egydimenziós szociálpolitikai beavatkozások nem használhatók, a teljes munkaidőben végzett munka és a munkaerőpiacról való teljes kivonulás között számos állomás lehet, a kivonulás folyamata

egyénenként eltérő. A foglalkoztatáspolitikai szakembereknek új kombinációkban, vegyes rendszerekben kell gondolkodniuk. A társadalompolitikának arra kell felkészülnie, hogy miként lehet majd lépcsőzetessé tenni a nyugdíjazás folyamatát, elősegíteni a részmunkaidős és egyéb alternatív foglalkoztatást, és ezzel párhuzamosan bevezetni a résznyugdíj rendszerét.

A nyugdíjba vonulás időzítésének, ütemének rugalmas időkeretei, valamint a nyugdíjba vonulás és a rugalmas foglalkoztatási formák közötti választás lehetősége az egyén számára tervezhető és a szükségleteinek megfelelő munkaerő-piaci életutat biztosítanak.

Irodalom

- Bálint Lajos – Spéder Zsolt (2012): Öregedés, Demográfiai Portré, 2012. http://www.demografia.hu/letoltes/kiadvanyok/DemPort2012/07_oregedes.pdf
- Bonoli, G. –Shinkawa, T. (2005): A népesség öregedése és a nyugdíjreformok logikája Nyugat-Európában, Kelet-Ázsiában és Észak-Amerikában, in: Nyilas M. (szerk.): A jóléti állam a XXI. században, Hilscher Egyesület- ELTE TáTK, Budapest, 2009. 169–205. oldal.
- Beck, U. (2003): A kockázat-társadalom – Út egy másik modernitásba, Századvég, Budapest
- Casey, B. – Laczko, F. (1989): Early Retirement, a Long Term Unemployment? The Situation of Non-Working Men, 55–64, from 1979 to 1986., Work, Employment and Society (III), 4. szám, 505–526. oldal.
- Csoba Judit (2010): A tisztás munka, Szocio-téka sorozat, L'Harmattan, Budapest
- Ebbinghaus, B. (2000): Any Way Out of 'Exit from Work' ? Reversing the Entrenched Pathways of Early Retirement. In: Welfare and Work in the Open Economy. Volume II. Diverse Responses to Common Challenges. (ed.) Scharpf, F.W. – Schmidt V.A. Oxford University Press. 2000.
- EU (2007): Active Ageing: The Policies of the EU Member States. The Employment Committee and The Social Protection Committee Joint Opinion on Active Ageing
- Dr. Fifik Erika, Dr. Szilágyi Klára (2006.): Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák - Európában és Magyarországon, Kutatási beszámoló, NFI, Budapest. <http://mek.oszk.hu/06900/06908/index.phtml>
- Gallie, D. (2004): Munkanélküliség , marginalizációs kockázatok és jóléti politika, in: Nyilas M. (szerk.): A jóléti állam a XXI. században, Hilscher Egyesület- ELTE TáTK, Budapest, 2009., (205-249.o)
- Guillemard, A.-M. (1999): Megöregedés és kirekesztetté válás. Szociológiai Figyelő, 100–108. oldal, <http://www.c3.hu/~szf/Szofi99/03/03-Area-3.htm>
- Kravalik Zsuzsanna (2003): Az Időspolitika Gyakorlata az Európai Unióban Közösségi és Tagállami Szinten, Tanulmány, www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=500
- Monostori Judit (2009): Aktív korúak nyugdíjban, Phd dolgozat, Corvinus Egyetem, http://phd.lib.uni-corvinus.hu/396/1/monostori_judit.pdf
- Monostori Judit (2012): Nyugdíjrendszer, nyugdíjba vonulás, In: Óri Péter, Spéder Zsolt (Szerk.), Demográfiai Portré 2012, Jelentés a magyar népesség helyzetéről, KSH Népeség tudományi Kutatóintézet, Budapest
- Szabó Lajos (2011): Időskori demenciák családi, társadalmi és pszichológiai vonatkozásai, Akadémia, Budapest
- A. Walker (1999): Öregedés Európában – kihívások és következmények, Esély, 1999/6. http://www.esely.org/kiadvanyok/1999_6/oregedes_europaban.pdf

KONFERENCIA AZ IDŐSEK SEGÍTÉSÉRŐL

- Idősügyi Nemzeti Stratégia. (2009) Szociális és Munkaügyi Minisztérium
Az aktív idősödés és a nemzedékek közötti szolidaritás európai évének Magyarországi Programja, www.kormany.hu
- KSH (2013): Ötven év feletti a munkaerőpiacon, KSH, 2013. május
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/otvenevfeletti.pdf>
- KSH (2012/a): Átmenet a munka világából a nyugdíjas évekbe 2012, KSH kutatás
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/otvenfeletti.pdf>
- KSH (2012): Statisztikai tükör, 2012/74,
- KSH (2006): A nemzetgazdaság munkaerőmérlege 1990–2006. január 1. KSH, Budapest www.euvonal.hu
2004. évi CXXII. tv., <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=10004&articleID=42340&ctag=articlelist&iid=1>
2012. évi I. tv. A munka törvénykönyvéről
- A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (továbbiakban Tny.)