

HUMÁN TŐKE, TÁRSADALMI-GAZDASÁGI FEJLŐDÉS, KULCSKÉRDÉSEK MAGYARORSZÁGON

ELTE TáTK

Budapest 2024. március 21.

Az „Ezüst Generáció” a munkaerőpiacon Az időskorúak munkavégzésével kapcsolatos tények és sztereotípiák

Csoba Judit

Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszék

csoba.judit@arts.unideb.hu

Az előadás főbb pontjai

Az idősödő társadalom
munkaerőpiaci kihívásai

Az „ezüst generáció” a
munkaerőpiacon

A 65+ generáció, mint lehetséges
munkaerőforrás Magyarországon

A 65+ generáció részvétele a
formális gazdaságban

A 65+ generáció részvétele az
informális gazdaságban

A munkavégzéssel kapcsolatos
attitűdök

Az idősödő társadalom munkaerőpiaci kihívásai

Medián életkor 2023: EU 44,5 év, Mo 44,2 év (Eurostat)

Csökkenő születésszám, csökkenő népességszám

Idősödő népesség: 65+ generáció aránya 2023: EU 21,3 %, Mo 20,5 %

Időskori függőségi ráta + szociális kiadások növekedése + növekvő munkaerőhiány

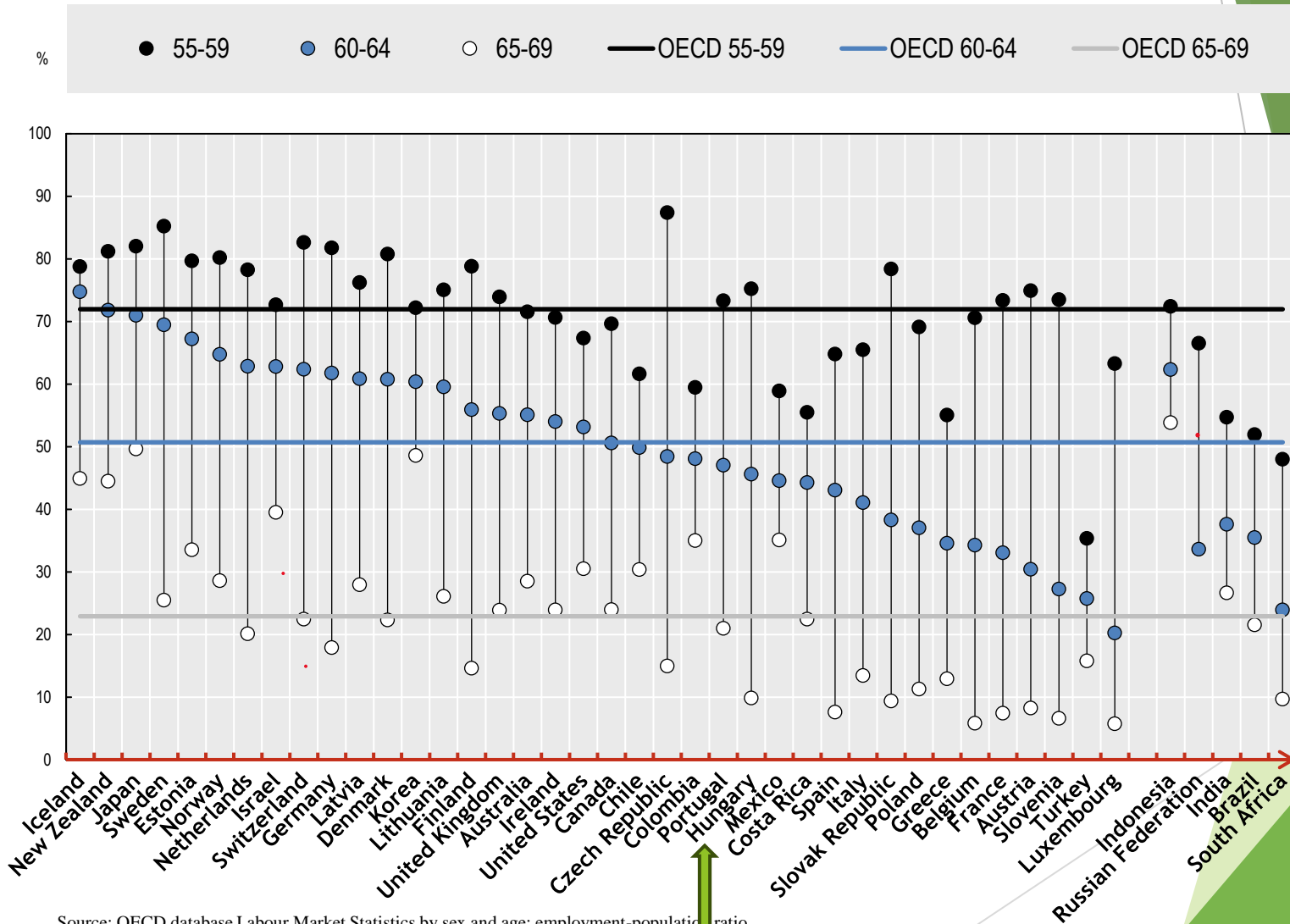
EU 2008 és 2030 között a munkaképes korosztály 7%-os csökkenése
2050-ig az aktív keresőkorúak száma cc. 30 millióval csökken

Munkaerőhiány: gazdasági konjunktúra, szerkezeti különbségek
(kelet-közép-európai országok: kivándorlás) + migráció

Az „Ezüst Generáció” a munkaerőpiacon

- ▶ „Ezüst Gazdaság” = az idősödő népesség fogyasztására épülő gazdasági lehetőségek
- ▶ A fogyasztás bővülése több millió új munkahelyet teremt
- ▶ **FOGYASZTÓ és/vagy MUNKAVÁLLALÓ**
- ▶ „Ezüst Generáció” = 65+ generáció részvétele a munkaerőpiacon
- ▶ *„időskori aktivitás” és az „idősödő munkavállalók diszkriminációjának csökkentése” (ILO 1979; ILO 1980; OECD 1997; European Council 2002; EC 2007; EC 2011).*

Az 55-59, 60-65 és a 65-69 éves generáció részvétele a munkaerőpiacon az OECD országokban (2022 %)



Source: OECD database Labour Market Statistics by sex and age: employment-population ratio.
 Argentina and Saudi Arabia: International Labour Organization, ILOSTAT,

A népesség összetétele főbb korcsoportok szerint Magyarország (%)



Forrás: KSH adatok alapján saját szerkesztés

A 65+ generáció, mint lehetséges munkaerőforrás Magyarországon?

- ▶ kedvezőtlen demográfiai folyamatok (pl. Ratkó generáció kilépése, külföldi munkavállalás)
- ▶ alacsony munkaerőpiaci részvétel már 60+ -tól (45,6%)
- ▶ KSH 2013:
 - széleskörű nyugdíjrendszer
 - kedvezőtlen egészségi állapot
 - „ageizmus”

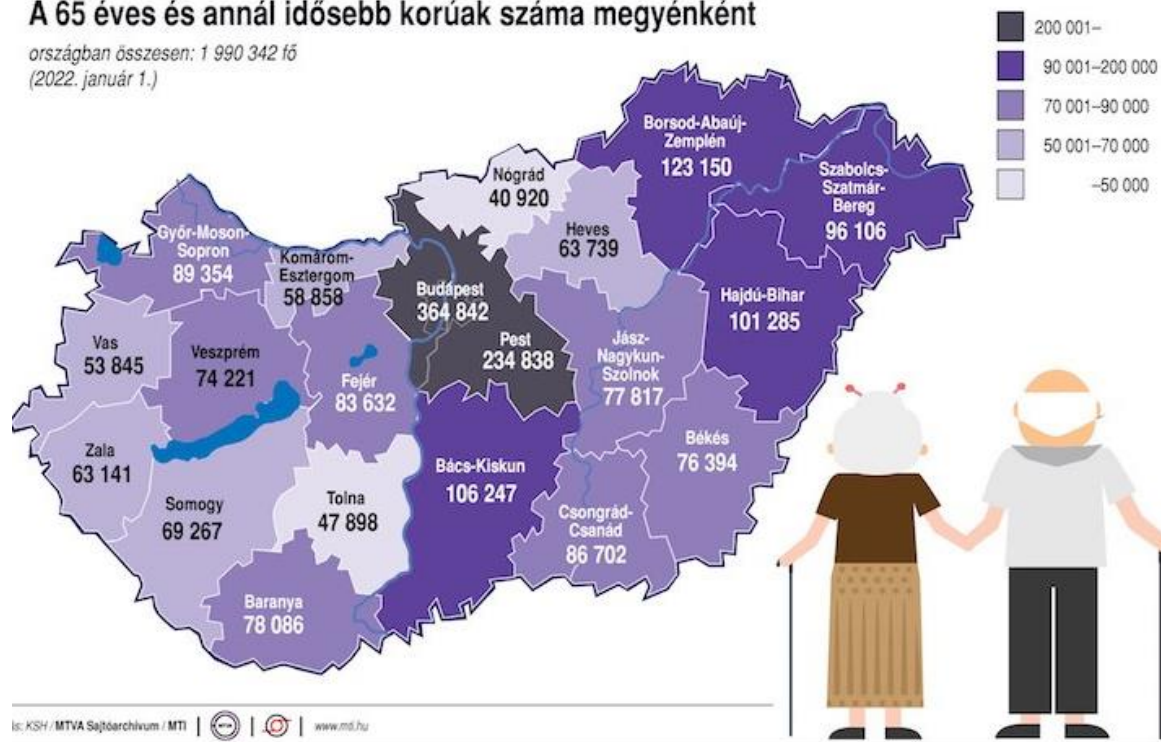
„Nyakunkon a sárga tartó munka”

Tények és vélemények a munkavállalásról a 65+ generáció körében

- ▶ Kvantitatív kutatás (N=2625 fő)
- ▶ Hajdú-Bihar megye 65+ népessége

A 65 éves és annál idősebb korúak száma megyénként

országban összesen: 1 990 342 fő
(2022. január 1.)



A munkavállalók aránya a 65+ generációban Hajdú-Bihar megyében

► 2022. OECD adatok 65-69 éves generáció

Magyarország : **9.9%**

Lengyelország : 11,3%

Svédország : 25,5%

Észtország : 33,5%

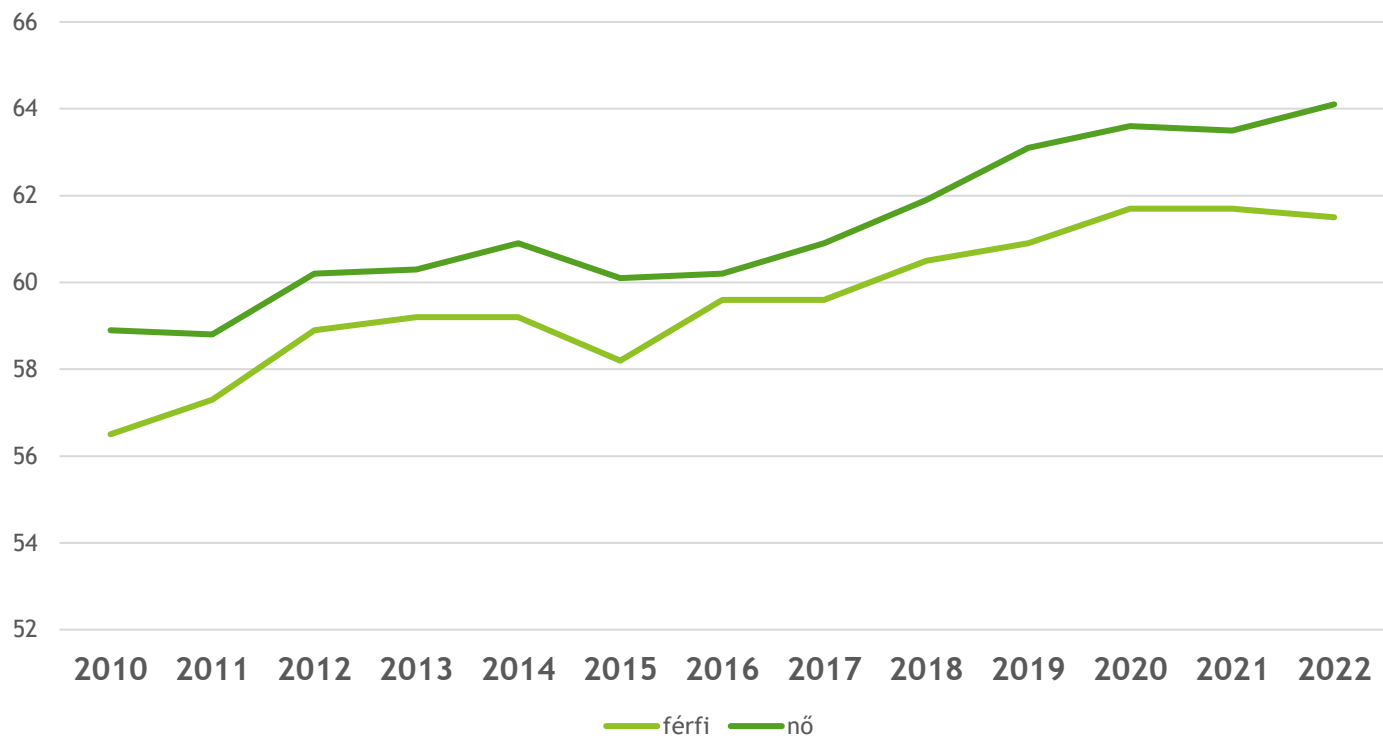
A válaszadók nyílt munkaerőpiaci részvétele korcsoportok szerint a teljes mintában (N=2625 / %)

	A megkérdezettek életkora			Teljes minta
	65-69	70-74	75 és fölött	
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%

Ami a számok mögött van

- ▶ a minta **alacsony képzettségi** mutatói,
- ▶ A technológiai rendszerek fejlődésével egyre **kevesebb** a képzetlen, idősebb munkavállalók számára felajánlható **könnyebb fizikai munka**,
- ▶ A 65+ generáció munkavállalói közül **minden 3. nem bejelentett** munkavállaló
- ▶ költséges és időigényes bürokrácia, a nők által végzett tevékenységek jellege (pl. nem bejelentett háztartási szolgáltatások), **alkalmi munkák „szokásjoga”**
- ▶ A 65+ férfiak több, mint harmada **saját vállalkozásban** dolgozik
- ▶ 29,5% elgondolkodna, hogy folytatná a munkát **előző munkahelyén**, ha felajánlanák neki (digitalizáció, növekvő teljesítményelvárás és az átalakuló szervezeti kultúra miatt **inkább nem dolgoznának**, 85,4% nem tartja magát és a kortársait alkalmasnak a munkára)
- ▶ **A munkavállalás meghatározó tényezői a 65+ generáció körében: a háztartás nagysága, az iskolai végzettség és az egészségi állapot!**

Születéskor egészségesen várható élettartam Magyarországon (év)



A 65+ generáció részvétele az informális gazdaságban

Jövedelemkiegészítő (bevételt termel) és jövedelemhelyettesítő (kiadást takarít meg) tevékenységek

- ▶ A megkérdezettek 93%-a a háztartásgazdaságban semmilyen *jövedelemszerző tevékenységet* (értékesítésre szánt termék előállítása, szolgáltatások kiajánlása) nem végez,
- ▶ **68,7% vesz részt költségeket kiváltó tevékenységekben** (pl. önellátásra irányuló kertészkedés, állatgondozás + személyes szolgáltatások kiváltása)

A megkérdezettek 89,6% egyetért az alábbi kijelentéssel:

„A 65 év fölöttieknek a feladata a család segítése, szülők, unokák ápolása, gondozása, nem a plusz jövedelem szerzése.”

A „NAGYMAMA MŰSZAK”

- ▶ A nagyszülők között nincs szignifikáns különbség a **nagyszülői szerephez** köthető feladatokban való részvétel arányait illetően. A nők 62,5%, férfiak 63,3% kapcsolódik be ebbe a feladatba.
- ▶ Átlagosan napi **1-2 óra időtartamban** vesznek részt a feladatokban.
- ▶ A rendelkezésre állás elvárás a család részéről.
- ▶ **Családtagok ápolása : nők 19%, férfiak 17,4%**
- ▶ Önkéntes tevékenység: 5,9%

Amire több időt fordítanak

A tevékenység jellege	Nők %			Férfiak %			Összesen %
	65-69	70-74	75 +	65-69	70-74	75 +	
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	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

A 65+ generáció a formális és informális gazdaságban egyaránt csökkentené a munkavégzés keretét. **a munkához kötődő tevékenységek leértékelődnek.**

A munkával kapcsolatos attitűdök a 65+ generáció válaszai alapján

Az alábbi kijelentéssel a megkérdezettek hány %-a ért egyet?	%
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 válaszhatóvá 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

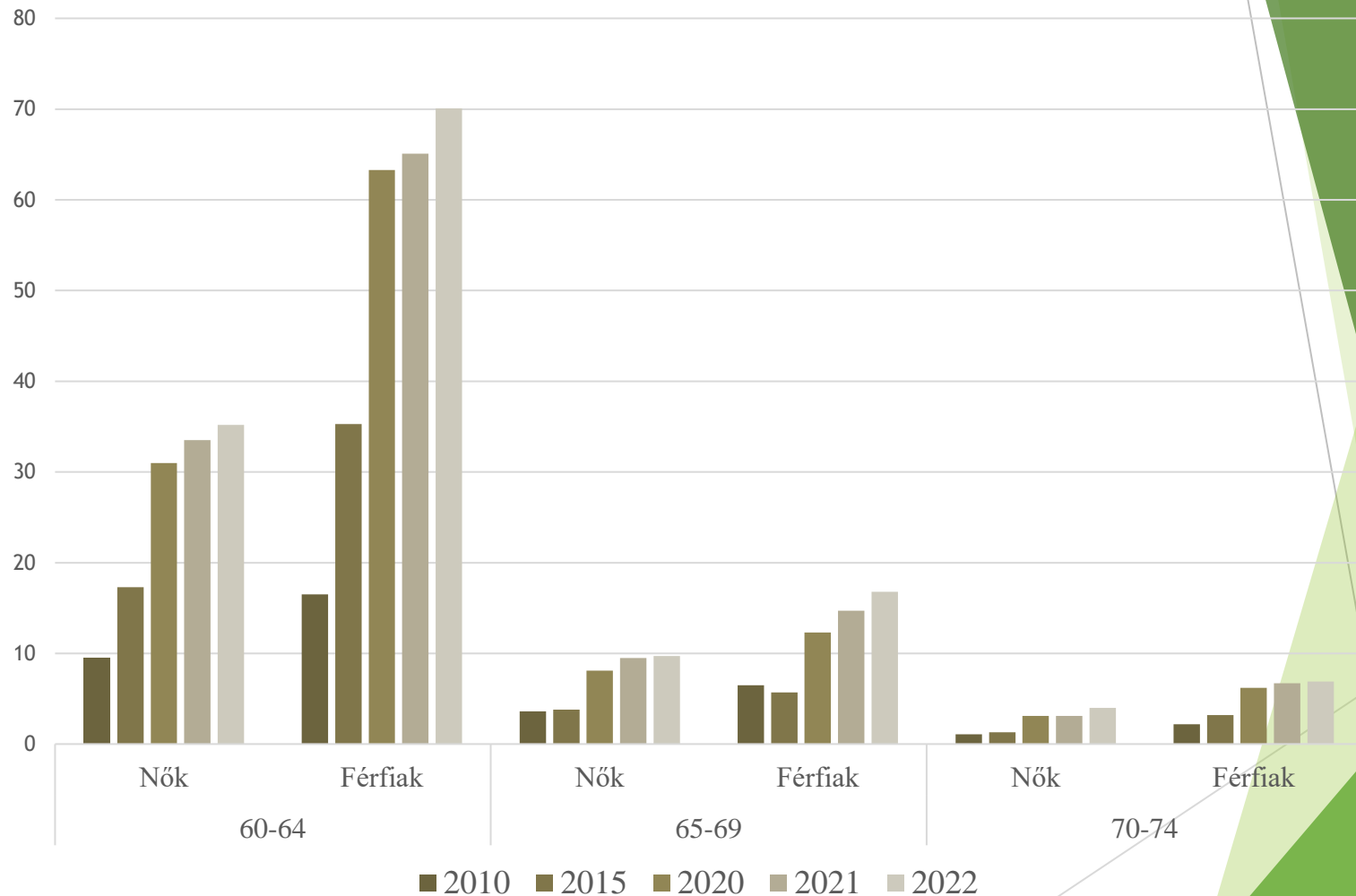
Az „ageizmus” hatása a 65+ generáció munkavállalására

- ▶ „ageizmus” (Becker 1957) vagy **diszkrimináció** az életkor alapján:
- ▶ a munkavégzésére vonatkozó **sztereotípiák**: rugalmatlanság, tanulási nehézségek, alacsony teljesítmény, ambíciók hiánya,
- ▶ a munkaadók többsége **nem foglalkoztatna 65+-os** munkavállalót (Workmonitor 2013; Berde-Mágó Mánuel 2021)
- ▶ **„interiorizált ageizmus”**: a sztereotípiákkal való azonosulása = biztonságérzet, konfliktusmentes döntési helyzet,

Az „Ezüst Generáció” munkaerőpiacon tartását célzó kezdeményezések Magyarországon

- ▶ 2017. évi nyugdíjas szövetkezetekre vonatkozó LXXXIX. Törvényt
- ▶ a szövetkezetekben dolgozók kedvezményét 2019. január 1-től valamennyi foglalkoztató által alkalmazott, saját jogú nyugdíj mellett munkavégző személyre kiterjesztették (nincs 18,5% TB és 13% szociális hozzájárulási adó, nincs jövedelmi összeghatár)

Foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint, nemenként, Magyarország (%)



Összegzés

- ▶ A **65+ generáció részvétele** a nyílt munkaerőpiacon Magyarországon **kismértékű** (foglalkoztatás ráta KSH 2022: 65-69 év: 12,8%; 70-74 év: 5,2%),
- ▶ az **informális gazdaságban sem jellemző** a jövedelemszerző tevékenység (megkérdezettek 7%-a),
- ▶ **68,7%-uk** részt vesz – többnyire a háztartásgazdaságban - **költséget kiváltó tevékenységben**,
- ▶ Családi szerepvállalásuk **széleskörű** (a válaszadók 2/3-a), nemtől független, **de nem intenzív** (napi 1-2 óra)
- ▶ a 65+ generáció **végzettsége és munkavégző képessége nem illeszkedik** napjaink munkaerőpiaci keresletéhez (**alacsony iskolai végzettség, rossz egészségi állapot**)
- ▶ Széles körben érvényesülő **„ageizmus”** a társadalom és a célcsoport körében:
- ▶ **A megkérdezett 65+ generációhoz tartozó személyeknek csak 9%-a vélte úgy, neki még van helye, szerepe a munka világában.**

Köszönjük a megtisztelő
figyelmet!

Irodalom

- ▶ Becker, G. S. (1957): *The economics of discrimination*. University of Chicago press
- ▶ Csoba, J., & Ladancsik, T. (2020). Az Ezüst Generáció a munkaerőpiacon: A 65+ generáció munkavállalása és időgazdálkodása. *Socio.Hu Társadalomtudományi Szemle*, 10(2.), 53–81. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2020.2.53>
- ▶ EU (2018) *The silver economy. Final Report*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. Elérhető: <http://www.smartsilverconomy.eu>
- ▶ 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>
- ▶ ILO (2019) *Supporting longer working life: Multistage approaches for decent and productive work*. Elérhető: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713371.pdf
- ▶ KSH (2013) *Ötven év felettiék a munkaerőpiacon*. Elérhető:<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/otvenevfeletti.pdf>
- ▶ OECD (2018) *Key policies to promote longer working lives in Hungary*. Paris: OEC Elérhető: http://www.oecd.org/els/emp/Hungary_Key%20policies_Final.pdf
- ▶ OECD (2019) *Will future pensioners work for longer and retire on less?* Elérhető:<http://www.oecd.org/pensions/public-pensions/OECD-Policy-Brief-Future-Pensioners-2019.pdf>