

---

## **Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák**

*Budapest, 2006*

---

---

Sorozatszerkesztő: Lada László  
Szerkesztette: Horváth Cz. János



Kiadja: Nemzeti Felnőttképzési Intézet  
Felelős kiadó: Zachár László igazgató

A kutatást a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium támogatta  
a Munkaerő-piaci Alap felnőttképzési célú keretéből

---

<b>Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák Európában és Magyarországon .....</b>	<b>7</b>
<b>I. Bevezetés.....</b>	<b>9</b>
I.1. Öregedő társadalom az Európai Unióban.....	9
I.2. Idős munkavállalók helyzete az Európai Unióban .....	10
<b>II. Küzdelem a társadalmi integrációért.....</b>	<b>11</b>
II.1. Az egészség- és hosszú távú szociális gondoskodás európai programja .....	11
II.2. Európai Foglalkoztatási Stratégia és az idősebb munkavállalók .....	11
<b>III. Idősügyi politikák az Európai Unió tagországaiban .....</b>	<b>13</b>
III.1. Aktív öregség.....	13
III.1.1. Egészség .....	13
III.1.2. Társadalmi részvétel .....	14
III.1.3. Biztonság .....	14
III.2. Foglalkoztatáspolitikák és az idősek .....	14
III.2.1. Finnország idősügyi foglalkoztatáspolitikai programja .....	15
III.2.2. Nagy-Britannia időspolitikai programja .....	16
<b>IV. Munkaerő-piaci szolgáltatások .....</b>	<b>19</b>
IV.1. Foglalkoztatási szolgáltatások.....	19
IV.2. Szociális szolgáltatások .....	22
<b>V. Hazai helyzetkép.....</b>	<b>25</b>
V.1. Időspolitika Magyarországon .....	25
V.2. Magyarország foglalkoztatáspolitikai folyamatok az időskorúak körében .....	26
<b>VI. A kutatási eredmények összegezése.....</b>	<b>29</b>
VI.1. Szervezeti keretek .....	29
VI.2. Szakember-ellátottság .....	30
VI.3. Idősebb munkanélküliek helyzete .....	32
<b>VII. Javaslatok.....</b>	<b>35</b>
VII.1. A tudás-deficitek kiegyenlítése .....	35
VII.2. Szakember ellátottság.....	36
VII.3. Modell kísérletek és kutatások.....	37
<b>Irodalomjegyzék.....</b>	<b>39</b>
<b>Melléklet.....</b>	<b>41</b>

<b>A 45 év feletti és a felnőttképzés Magyarországon</b> .....	49
<b>I. Kutatási koncepció</b> .....	51
I.1. A kutatás célja.....	51
I.2. A kutatási hipotézisek.....	51
I.3. A kutatási indikátorai.....	52
I.4. Mintavétel.....	54
I.5. Adatfeldolgozás.....	56
<b>II. A 45 év feletti család- és életkörülményei, gondolkodásmódja, jövőképe</b> .....	59
II.1 Bevezetés.....	59
II.2. Családi jellemzők – anyagi körülmények .....	62
II.3. A munka világa .....	71
II.4. A felnőttoktatásban való részvételt meghatározó közérzeti tényezők .....	79
II.5. Az életkörülményekkel való elégedettség, jövőre vonatkozó várakozások.....	84
<b>III. A 45 éven felüliek munkaerő-piaci helyzetképe</b> .....	87
III.1. A munkavállalási korúak létszáma és általános demográfiai jellemzők ....	87
III.2. A foglalkoztatottak néhány általános jellemzője .....	90
III.3. Munkaidő .....	91
III.4. Műszakrend és a munkavégzés helye .....	92
III.5. A foglalkoztatottak ágazati megoszlása.....	93
III.6. A foglalkoztatottak állománycsoport szerinti megoszlása és a szerződés jellege .....	94
III.7. Oktatásban, képzésben részvétel.....	95
III.8. A foglalkoztatottak foglalkozási csoportok és foglalkozási viszony szerint.....	97
III.9. A 45 éves és idősebb foglalkoztatottak.....	98
III.10. A 45 éves és idősebb munkanélküliek .....	106
<b>IV. A 45 éven felüliek és a felnőttképzés</b> .....	113
IV.1. Munkához jutási esélyek .....	113
IV.2. Részvétel a felnőttképzésben .....	117
IV.3. Elvárások a 45 év feletti munkavállalókkal szemben.....	122
IV.4. A tovább- és átképzés célja, értelme.....	123
IV.5. A tovább- és átképzés feltételei .....	125
IV.6. Az élethosszig tartó tanulással kapcsolatos attitűdök.....	126
IV.7. Internet használat.....	129
IV.8. Munkavállalás és munkahelyi körülmények .....	132
IV.10. A foglalkoztatók humánfejlesztési kérdései .....	139

---

<b>V. A 45 éven felüliek a hátrányos helyzetű vidéki kistérségekben</b> .....	145
V.1. A munkanélküliségi arány és az aránykategóriák a vidéki kistérségekben .....	145
V.2. A munkanélküliek átlagéletkora a kistérségekben .....	150
V.3. A tartósan magas munkanélküliségi arányú vidéki kistérségek gazdasági-társadalmi jellemzői .....	152
V.4. A kistérségek csoportosítása klaszteranalízissel a 45 éven felüliek felnőttképzési interjúihoz .....	153
V.5. A 45 éven felüliek és a felnőttképzés a hátrányos helyzetű kistérségekben .....	156
<b>Irodalomjegyzék</b> .....	159
<b>Mellékletek</b> .....	161
1. sz. melléklet: A 45 éven felüli népesség demográfiai helyzete a népszámlálás alapján .....	162
2. sz. melléklet .....	202
3. sz. melléklet .....	205
4.sz. melléklet .....	206
5.sz. melléklet .....	208
6.sz. melléklet .....	210



---

**Dr. Fifik Erika, Dr. Szilágyi Klára**

**Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák  
Európában és Magyarországon**

**Kutatási zárótanulmány**

---



# I. Bevezetés

## I.1. Öregedő társadalom az Európai Unióban

Az idős korosztály létszáma szinte megduplázódott az elmúlt 40 év alatt az Európai Unióban. Míg 1960-ban 34 millió idős ember élt az EU-ban, 2001-re a 65 évesnél idősebb lakosság száma elérte a 62 millió főt. Ma az idősek aránya a teljes népesség 16%-a, a dolgozó korú (15-64 évesek) népességnek pedig 24%-a. Előrejelzések szerint 2010-re az utóbbi arány 27%-ra fog emelkedni. A legdrámaibb növekedés azonban a „nagyon öreg emberek” (80 évesnél idősebbek) számában fog jelentkezni, számuk a következő 15 évben majdnem 50%-kal nő, és ezzel a leggyorsabban növekedő korcsoportot alkotják.

A tagállamokban az idősek számának – országonként különböző mértékű, de általános – emelkedése két tényező együttes hatásából, a születések számának csökkenéséből és a születéskor várható élettartam növekedéséből fakad. A teljes termékenységi arányszám 2001-ben 1,47 volt, messze alatta maradván a reprodukcióhoz szükséges 2,1-es szintnek. Emellett az EU polgárainak átlagos egészségi állapota is javult. A férfiak várható életkora az 1970-es 68 évről 2000-re, 75 évre nőtt. Ugyanebben az időszakban a nők várható életkora 6 évvel nőtt, az 1970-es 75 évről 81 évre 2000-ben. A várható életkor növekedésével a halandóság egyre inkább az idős korra koncentrálódik. A demográfiai öregedés következtében az idősebbek, eltartottak száma nő, míg a munkaképes korúak (15-64 évesek), társadalombiztosítási értelemben az eltartók, száma csökken. Ennek az arány-változásnak súlyos gazdaságpolitikai következményei is vannak. Európában azonban nemcsak a népesség idősödése az egyetlen demográfiai változás. A családok stabilitásvesztése a háztartások aprózódása ugyanolyan fontos része a folyamatnak. Csökken a házasságkötések száma, kitolódik a gyermekvállalás ideje, növekszik az egyszemélyes háztartások aránya. Az átlagos háztartásméret az 1981-es 2,8 főről 1999-re 2,4 főre apadt. A természetes emberi közösségek struktúraváltozása egyre kevésbé teszi alkalmassá őket jóléti funkciók betöltésére, az államokra terhelve egyre nagyobb felelősséget. Így az idősödő társadalom keltette problémákkal egyre inkább az államok kell, hogy szembenézzenek, ezért a nyugdíjak értékállósága, az egészségügyi ellátórendszer színvonalának megtartása, a tartós ápolásra szoruló idősök ellátása, és általánosságban a szociális ellátórendszer fenntarthatósága új megoldások keresését teszi szükségessé. Emellett a diszkrimináció elleni harc részeként a kor-alapú diszkrimináció is egyre nagyobb hangsúlyt kap a politikai palettán. A változó demográfiai struktúrák olyan következményekkel járhatnak melyek, megoldása túlmutat az egyes tagállamok működési területén és megoldásuk csak közösségi szinten valósíthatóak meg. A nyugdíjrendszerek pénzügyi és strukturális fenntarthatósága az EU figyelmének középpontjában álló gazdasági folyamatokra, mint például a munka-

erő szabad áramlására, a közkiadások és a nemzetközi versenyképességre is jelentős hatással van. Így nem meglepő, hogy az EU az öregedő társadalmat olyan kihívásnak értelmezi, amelyre összehangolt választ kell találni.

## **I.2. Idős munkavállalók helyzete az Európai Unióban**

Először is érdemes áttekinteni, hogy az Európai Unió milyen módon és formában foglalkozik az idősek problémáival, mikor jelenik meg először a törvényalkotásban és a közösségi programokban. Az idősek, az idősödő társadalom egyre erőteljesebb középpontba helyezése jelzi a változó politikai viszonyokat, a táguló mozgásteret. Emellett az áttekintés segítséget nyújt abban is, hogy az idősekkel foglalkozó nemzeti politikákat és cselekvéseket tematizáljuk.

Az Európai Közösség és később az Unió jogszabályai eleinte csak a munkavállalók jogainak biztosítására helyezte a hangsúlyt, mint a közös piac megvalósításának alapfeltételére és így a munkaerőpiacon nem aktív, részt nem vevő csoportok szociális jogai csak indirekt módon jelentek meg a jogalkotásban. Az idősebb személyek, mint a közösségi cselekvés egyértelmű kedvezményezettjei is, először csak 1987-ben illetve, 1989-ben szerepelnek.

Az 1997-ben kialakított uniós eljárás, a „nyitott koordináció módszere” az úgynevezett gyenge szabályozás egyik eleme. A tagállamok önállóságuk megtartásával, saját hatáskörben hozzák létre politikájukat. Közösségi szinten csak útmutatás, a célok kijelölése folyik: koordinálás és ellenőrzés. Az akciótervek teljesítését a tagállamok az Európai Bizottsággal és egymás közt értékelik, és meghatározzák a továbblépés irányát, további ajánlásokat fogalmazva meg. A nyitott koordináció módszerét a foglalkoztatáspolitikai területén alkalmazták elsőként, majd használata gyorsan elterjedt a szociálpolitika több területén is, így a szociális kirekesztés elleni küzdelem módszere is ez lett, legújabban pedig az egészségügyi- és hosszantartó ápolás területén várható a módszer bevezetése.

## II.

### Küzdelem a társadalmi integrációért

A szociális kirekesztés elleni küzdelem az Európai Unió szintjén nem kifejezetten az idősek problémáit hivatott megoldani, azonban annyiban mégis az idősekre is vonatkozik, amennyiben a társadalomnak bizonyos mechanizmusai hátráltatják teljes értékű részvételüket a társadalmak életében. Ide tartozik például a jövedelembiztonság megteremtése az időseken belüli bizonyos csoportoknál, a szociális szolgáltatásokhoz való hozzáférés, vagy esélyteremtés a közlekedésben.

#### II.1. Az egészség- és hosszú távú szociális gondoskodás európai programja

A Göteborgi Tanács határozta el 2001-ben, hogy az egészségügy területén is a nyitott koordináció módszerét alkalmazzák a tagállami cselekvés harmonizációjaként, a laekeni tanácsülésen pedig döntés született arról, hogy a koordinációt kiterjesztik az idősek tartós ápolására is. A hosszú távú célokat a Bizottság három pontban határozta meg: hozzáférhetőség, minőség és finanszírozhatóság. A Brüsszeli Tanácsülés 2003 márciusában a további együttműködés és információcsera erősítésére tett javaslatot. Ennek értelmében minden ország jelentést készített az ellátás rendszeréről, az országok előtt álló kihívásokról és a terveikről. Ezeknek a jelentéseknek az alapján készült el a Bizottság és a Tanács közös nyilatkozata a nemzeti egészség és tartós ápolás politikák támogatására. (10/03/2003) A 2004 tavaszi Tanácsülésen pedig egy újabb határozatot fogadtak el a szociális ellátási rendszerek megújításáról és egy magas színvonalú, elérhető és fenntartható egészségügyi és tartós ápolási rendszerről.

#### II.2. Európai Foglalkoztatási Stratégia és az idősebb munkavállalók

Az amszterdami Európai Tanács (1997. június) ülésén egy új foglalkoztatáspolitikai intézkedést vezettek be. Míg előtte a foglalkoztatáspolitikai egyértelműen a tagállamok működési körébe volt utalva, addig az új, (128. §) értelmében a nyitott koordinációs eljárás keretében és európai foglalkoztatási iránymutatások mentén a közösségi feladatok közé sorolódott. Az idősebb munkavállalókkal kapcsolatban először 2000-ben vezettek be iránymutatásokat. Az iránymutatások előírják, hogy a tagállamok egyre több forrást fordítsanak az aktív öregség programjára, és egyre szélesebb körben ismerjék el, hogy ezek a programok szükségesek az öregedő társadalom kihívásaira adott válaszkérésben. Az idősebb munkavállalókra vonatkozóan megfogalmazott, a „Stockholmi Csúcson” bevezetett cél az idősebb munkavállalók esetében 2010-ig 50%-os foglalkoztatási arány elérése.

A fenti történeti áttekintés alapján megállapítható, hogy az Európai Unió időseket érintő kezdeményezései egyrészt az alapvető személyi jogok tiszteletben tartásának

követelményéből (diszkrimináció tilalma), másrészt a gazdasági élet szükségleteiből (foglalkoztatáspolitikai), harmadrészt azonban az Unió legitimitációjának igényéből (akcióprogramok, aktív öregedés programja) fakadnak.

### III.

## Idősügyi politikák az Európai Unió tagországaiban

Fő dimenziók:

- általános politikák
- szociális szolgáltatások – diszkrimináció és társadalmi kirekesztés
- témaspecifikus politikák
- aktív öregség – foglalkoztatáspolitikai

### III.1. Aktív öregség

Az aktív öregség, illetve még helyesebben az aktív öregedés nem állapot, hanem folyamat. Az öregedés nem a nyugdíjba vonulással, de nem is egy bizonyos életkor elérésével kezdődik. Az aktív öregedésre, az ember szinte egész életével folyamatosan készül. A testmozgás fenntartásával, a szellemi frissességgel, az önállóság megtartásával. Az aktív öregedés az a folyamat, amely az egészség, társadalmi részvétel és a biztonság lehetőségei között az optimális egyensúlyt megtalálja, hogy az emberek életminőségét elősegítse az öregedés folyamatában. Ennek a gondolatmenetnek felismerésével született meg az Egészségügyi Világszervezet Aktív Öregedés kormányprogram javaslata az öregedő társadalomról szóló második világtalálkozóra készített jelentésben. A WHO dokumentum szerint az aktív öregedésre építő politikákat három alappillérre kell építeni: társadalmi részvétel, biztonság és egészség. Ennek megfelelően fogalmaz meg három témakörben javaslatokat nemzeti időspolitikai irányelvek kidolgozásához.

#### III.1.1. Egészség

- Idősbarát, biztonságos környezet megteremtése az időskori fogyatékoságból származó terhek, a krónikus betegségek és korai halálozás megelőzésére és csökkentésére.
- A dohányzás elleni küzdelem, az egészséges táplálkozás, fogászati szűrések terjesztésével és gyógyszeres kezelésekkel az egészségvédelmi faktorok növelése és a kockázatok csökkentése.
- A jó minőségű, idősbarát, megfizethető és elérhető egészségügyi és szociális szolgáltatások folyamatosságának megteremtése.
- A gondozók és ápolók folyamatos képzése.

### III.1.2. Társadalmi részvétel

- A tanulási lehetőségek megteremtése minden életszakaszban, az élethosszig tartó tanulás megvalósításával.
- Felismerni és elősegíteni az emberek gazdasági fejlődésben és a formális és nem-formális munkában, önkéntességben való részvételét minden életszakaszban, személyes szükségleteiknek, igényeiknek megfelelően és képességeikhez mérten.
- Elősegíteni, hogy az emberek az idősödés folyamatában teljes jogúan vehessenek részt a családi, közösségi életben. A megfelelő közlekedés, vezetői pozíciók, az idősödésről alkotott pozitív kép és a férfi-női egyenjogúság megteremtésével. Különös tekintettel az idősek szervezeteinek támogatására.

### III.1.3. Biztonság

- Az idősödő emberek szociális, pénzügyi és fizikai biztonságának megteremtése, hogy elősegítsék az idősebb emberek védelmét, biztonságát és méltóságát.
- Az idősek különböző csoportjain belül az egyenlőtlenségek csökkentése az idősebb nők jogainak és szükségleteinek biztosításával. Az aktív öregedés elve tehát, a lehetőségek megteremtését jelenti.

A WHO javaslattételéből az is látható, hogy az aktív öregség gondolata az összes többi cselekvési irányt és területet magában foglalja. Az aktív öregedés feladata egyénekre és generációs csoportokra is egyaránt értelmezhető

## III.2. Foglalkoztatáspolitikák és az idősek

2001-ben az EU 55-64 éves korosztályában a foglalkoztatottsági arány 38,5%-os volt. A férfiak esetében 48,1% a nők esetében 29%. Ez messze elmarad a 2010-re kitűzött 50%-os Stockholmi Európa Tanácsi csúcsertekezleten kitűzött céltől. A munkaerőpiacot elhagyók átlagéletkora pedig 59,9 év volt 2001-ben. A Barcelonai Európai Tanács javaslatának megfelelően ezt 2010-re öt évvel növelni kell, ami szintén kihívást jelent a tagállamok részére.

A hetvenes évek gazdasági válságára válaszul bevezetett előnyudíjazási trend, bár rövidtávon sikeres volt, hosszútávon inkább ártott, mint használt. A kordedvezményes nyugdíjazás alapötlete statikus munkaerőpiacot, állandó munkahelyszámot feltételezett. Ennek megfelelően a fiatalok munkanélküliségének megszüntetésére, munkaerőpiacra való bevonásuk, integrálásuk érdekében döntöttek az európai országok vezetői az idősebb generációk munkaerőpiacról való távozásuk felgyorsításáról. Mintha a két csoport egymás ellenében nyerhetne csak. Ez a politika azonban hibásnak bizonyult.

A korai nyugdíjazás nemcsak a gazdaságnak jelent bevételkiesést, nemcsak a nyugdíj-kifizetések megemelkedésének pénzügyi következményei lehetnek drámaiak, hanem az ország humánerőforrásával való pazarló bánásmód is. Mára azonban a politika iránya megfordult, az Európai Unió államai a nyugdíjkorhatár felemelése, az idősebb korosztály foglalkoztatottsági arányának növelése érdekében hoznak reformokat. Az idősek és a fiatalok együttes integrálása, a győztes-győztes helyzet kialakítása a cél. Az idősek munkaerőpiaci aktivitásának megőrzése érdekében a legradikálisabb, holisztikus módon szervezett foglalkoztatáspolitikai programja Finnországnak és Nagy-Britanniának van. Ebben a fejezetben ennek a két országnak a cselekvési tervét tekintem át.

### **III.2.1. Finnország idősügyi foglalkoztatáspolitikai programja**

Finnországban az 55-64 éves korosztály hirtelen megugrott munkanélküliségi mutatója és a negatív tendenciák ösztönözték a kormányt az Idősebb Munkavállalók Nemzeti Programjának bevezetésére. A korábbi munka-erőpiaci politikák, mint például a kordedvezményes nyugdíjazás, Finnországban sem jártak sikerrel. A demográfiai mutatók ellenére, a kilencvenes évek mély gazdasági válsága a fiatalok munka-erőpiaci helyzetbe hozása érdekében a korai nyugdíjazási rendszer bevezetéséhez vezetett. Azonban a kilencvenes évek közepére a finn gazdaság vezető szereplői között kialakult az a konszenzus, hogy a fenntartható fejlődésnek az emberi erőforrás a legfőbb letéteményese. Az új politikai céloknak megfelelő Idősebb Munkavállalók Nemzeti Programját 1998-ban vezették be és öt évig tartott. Fókuszában az idősek munka-erőpiaci részvételének elősegítése áll, amit a kitűzött célok is mutatnak. A program sikerességének egyik mutatójaként az effektív nyugdíjba vonulás idejének 2010-ig 2-3 évvel való kitolását jelölték meg.

A program egyik fő erénye, hogy integrált keretek között tervezték és valósították meg. Három minisztérium a Szociális és Egészségügyi, a Munkaügyi és az Oktatási Minisztérium együttműködésében jött létre. Sikerességéért is együttesen felelősek a Minisztériumok.

A négy fő célkitűzést tartalmazó program első része a társadalomban az idősekről kialakult kép megváltoztatására törekedett. Az idősek munkához való viszonyulása, és a munkatársak, munkaadók idősebb munkavállalókhöz való viszonyának megváltoztatására volt szükség legelőször, ahhoz, hogy a program többi célkitűzése eredményes lehessen.

A program négy fő célkitűzése tehát:

- Médiakampány a nyilvánosság informálására és a közvélemény idősebb munkavállalókról alkotott képének megváltoztatására.
- Programok az idősek munkahelyi egészségének és jólétének növelésére.

- Élethosszig tartó tanulás és idősebb személyek munkakeresését segítő programokat bevezetése.
- A karrier végén elősegíteni a munkaerőpiac elhagyásának rugalmas módjait, például résznyugdíjazással, extra szabadságok megadásával.

A program célcsoportját nemcsak az idősek alkották, hanem mindazok, akik közvetlenül vagy közvetetten a 45 év feletti munkavállalását befolyásolhatják, cégvezetők és menedzserek, a munkaerőpiac szervezői, oktatási szakemberek és a munkahelyi egészség és biztonság szakemberei is. A cél az volt, hogy elősegítsék a 45 év feletti foglalkoztatását és társadalmi kirekesztődésüket, és túl korai nyugdíjazásukat csökkentsék. Az integrált program a szociális biztonság, a munkaképesség és a munkakörülmények összefüggő témáit igyekezett kezelni. A program stratégiája a munkaképesség, foglalkoztathatóság, és a foglalkoztatás pilléreire nyugszik. Az elrettentés politikája, a megszorító intézkedések helyett az ösztönző politikákra helyezték a hangsúlyt. Ezt arra a közmegegyezésre alapozták, hogy a munkaerőpiacon bizonyos strukturális problémák léteznek, amelyek megakadályozzák az idősebbek munkához jutását. Tehát feltételezték, hogy a probléma a rendszerrel és nem az individuummal van. A továbbképzés hiánya például képesítésbeli szakadékot képez a fiatalabbak modernebb képesítései és az idősebbek elavultabb képesítései között. A program öt évre 4 millió Eurós költségvetéssel dolgozott. A program sikeresen zárult. Az 55-59 évesek között a foglalkoztatottság 51%-ról 63%-ra nőtt az öt év alatt. 2002-ben pedig a nyugdíjrendszer megreformálásával is kiegészítették a programot, ezt azonban már a 2010-ig meghosszabbított új nemzeti program tartalmazza.

### III.2.2. Nagy-Britannia időspolitikai programja

Az angol kormány 2000-ben elfogadott időügyi programja, a „Megnyerheti a generációs játszmat”, az idősebb embereket a munka világából közelíti meg, kezdve a munkahelyi diszkriminációval, a nyugdíjba vonulás különböző gyakorlatával, egészen az értékes, a társadalom és a gazdaság számára hasznos élet megteremtésének lehetőségéig a nyugdíjas évek ideje alatt is. Az idősek (50+) kihasználatlan, illetve félredobott kapacitását, mint nemzeti veszteséget jeleníti meg a dokumentum. Nagy-Britanniában a nyugdíjkorhatárt még el nem ért, de 50 életévüket betöltött lakosság egyharmada nem dolgozik, ami kb. 2,8 millió embert jelent. A kormányzat a következő tendenciákat ismerte fel:

- Általánosan a korkedvezményrel nyugdíjba vonulók nem saját jó szántukból tesznek így. Sokan közülük a szegénységet, alacsonyabban megállapított nyugdíjat választják ezzel egyidejűleg.
- Sokszor a korai munkaerő-piaci távozást kiábrándultság és társadalmi kirekesztés követi. Sokan meg sem próbálják a fizetett munkát a helyi közösségben végzett önkéntes munkával felváltani.

Ez a folyamat már a jelen helyzetben is hatalmas pénzügyi terhet ró a kormányzatra, a gazdaság GDP kiesése és a kifizetett nyugdíjak formájában, de a helyzet az idősödő társadalom következtében még tovább romolhat.

A kormányprogram megoldási javaslata négy fő irányvonalat követ:

- A kultúra megváltoztatása a legfontosabb feladat. Az idősök elvárásainak a megváltoztatásával és annak érdekében, hogy ne a koruk alapján ítéljék meg őket, hanem a valódi értékük és tehetségük alapján. A kormányzat a motorja lehet ennek a változásnak. Először is szavakkal, kimagaslóan közzétéve, hogy az idősebb embereket a tudásuk, és tapasztalatukon alapján becsülik meg a munka világában és azon túl is. Másodsorban cselekvően, egyrészt a diszkrimináció ellenes törvény bevezetésével, másrészt, mint munkaadó a saját emberi erőforrás politikájában az idősödő köztisztviselők megtartásával és a rugalmas nyugdíjazás bevezetésével.
- Képesé tenni és támogatni az ötven év felettieket, hogy munkában maradjanak. A kormány támogatja a munkaadókat, hogy jobb munkakörülményeket teremtsenek, rugalmas munkaidővel, továbbképzési lehetőségekkel, és a foglalkoztatási egészségre való odafigyeléssel. A nyugdíjrendszert pedig oly módon kell átalakítani, hogy az a nyugdíjba menetel idejét tekintve neutrális legyen.
- Segíteni és biztatni a már elbocsátott idősebb embereket, hogy visszatérjenek a munka világába. Ez nagyon nehéz feladat, mivel nagyon erősek az elvárások, hogy aki ötven év felett elhagyja a munkaerőpiacot, az nem fog visszatérni. De a kormányzat szolgáltatásaival elérheti ezeket az embereket, és eléri, hogy sem a Munkaügyi Szervezet, sem a Szociális Segélyeket folyósító szervek nem tételezik föl egyértelműen, hogy az idősebb emberek képtelenek visszatérni a munkaerőpiacra.
- Segíteni az idősebb korosztályt, hogy tudásukat és tapasztalatukat a szélesebb közösség javára fordítsák. Az önkéntesség hozzáférhetővé tételével, és lehetőség teremtésével, és az idősök motivációjának növelésével a közösségben való aktív részvételre. Ezt meg lehet közelíteni általános önkéntes munkát növelő tervekkel, illetve speciálisan az idősebb generáció tudásának és gyakorlatának átadására építő programokkal.
- Ezeknek a céloknak az elérése érdekében 75 ajánlást fogalmazott meg a kormányprogram, többek között a nyugdíjkorhatár és az előnyugdíj-kor felemelésére, aktív munkaerőpiaci programok alkalmazására az idősebb generációk és a hosszú távon betegállományban lévők számára, egy nemzeti önkéntességi csoport felállítására és az önkéntességet elősegítő különböző kísérleti programok bevezetésére.



## IV. Munkaerő-piaci szolgáltatások

A támogatások lehetőségét egyértelműen a jogi környezet határozza meg mind a munkanélküliek, mind pedig az álláskeresők számára (pl. segélyek, képzési támogatás stb.). Törvényi szabályok kell hogy előírják a szociális támogatások elérhetőségét is, amelyben az egzisztenciális helyzet az egy főre jutó jövedelem, a gyermek száma mind befolyásoló tényező.

### IV.1. Foglalkoztatási szolgáltatások

A szolgáltatási rendszerek és tartalmak kialakítását nagymértékben nehezíti az ehhez szükséges pályaorientációs tanácsadás ellentmondásos helyzete. Bár az UNESCO 1951-ben nemzetközi pályaorientációs szervezetet hozott létre, az országokon belüli szolgáltatás gyakorlata igen diverzifikált. 1981-ben Hoxter megfogalmazta a pályaorientációs szakma előtt álló kihívásokat. Ezek a következők voltak:

- Az elfogadottság hiánya az oktatási rendszerekben (mind a tanárok, mind az oktatást irányítók részéről).
- Alulfinanszírozottság.
- Biztos elméleti háttér hiánya.
- Elégtelen szakemberképzés.
- Egységes szemlélet hiánya.
- Szervezett struktúra és szabályozás hiánya.

Hoxter elemzéséből kitűnik, hogy az egyetlen közös nevező az európai országokban „az élethosszig tartó tanulás” koncepciója volt, amely nem kizárólagosan a pályaorientációhoz kapcsolódó fogalom, mégis (a szakma szerencséjére) már akkor igen népszerű és elfogadott volt a világban és kétségtelen, hogy a pályaorientációs szolgáltatás kitűnően illeszkedik az általa felvázolt képbe (Jeager, 2005). Az OECD (Gazdasági Együttműködés és Fejlődés Szervezete) az egyik legjelentősebb a pályaorientáció ügyét felkaroló szervezet. Az általa szervezett nemzetközi kutatások alapján megállapítható, hogy a 25 éve már felismert közös nevező az élethosszig tartó tanulás koncepciója, mint irányadó alapelv továbbra is megmarad a világban is és Európában is (Watts, 2002).

Az azóta eltelt időszakban megjelent A lisszaboni stratégia új kezdete című az Európai Közösségek Bizottsága által kiadott közlemény, amely a tagállamok számára elkerülhetetlen feladattá teszi az élethosszig tartó tanulási stratégiák 2006-ban történő elindítását. E döntéssel az élethosszig tartó tanulás európai térségének megalkotását tűzi ki célul. A koncepciónak három összetevője van, azaz biztosítani kell a tanulás

elérhetőségét, a társadalmi befogadást és segíteni kell a mobilitást. Ezeknek a céloknak a megvalósításához egyik fontos eszköz lehet a pályorientációs szolgáltatások jelenleginél sokkal fejlettebb szintre emelése. Annak ellenére, hogy az élethosszig tartó tanulás koncepciója régóta meglévő és közös cél, az Európai Unióban sem terjed ki a társadalom egészére. Elsősorban a fiatalokra és a munkanélküliekre vonatkoznak a szolgáltatások és elmondható, hogy az elfogadott közös célok és az országok gyakorlata között széles a szakadék (OECD, 2004).

A már említett nemzetközi kutatás két területen fogalmaz meg átgondolandó eredményt. A pályorientációs szolgáltatások gyakorlatát tekintve a pszichológia, mint meghatározó tudományterület kiemelkedően erős és ez megjelenik a módszertani megoldásokban is, pl. egyéni interjúk, tesztek stb. A másik terület előre mutatóbb, mert világossá vált, hogy a pusztán információnyújtás önmagában kevés „emberi mediációra” (Watts, 2002) is szükség van, mert ez az egyetlen biztosítéka annak, hogy a szolgáltatásban részt vevő képessé válják a kapott információkat cselekvésbe átfordítani.

Ezen közös pontok ellenére Európában három erősen elkülönülő irányzat van jelen a szolgáltatásokban, így a humanisztikus progresszív a funkcionalista-instrumentalista, illetve a pluarista szociális irányzat. A humanisztikus progresszív szolgáltatás filozófia elsősorban a tanulást helyezi a középpontba és igyekszik feltárni azokat a mobilizálható személyiségjellemzőket, amelyek segítik a képzés vállalását és ezzel egy emelkedő életpályát biztosítanak a tanácskérőnek. A funkcionalista-instrumentalista irányzat elsősorban a munkaerőpiac igényeit állítja központba, melynek eredményeképpen rövid vagy középtávú adminisztratív intézkedésekkel és programokkal segítik az adott munkaerő-kereslet kielégítését. Ebben az összefüggésben nagy jelentősége van az információáramlásnak, azonban folyamatos alkalmazása mentén elveszítik a felhasználók az információ fontosságába vetett hitüket. Ha a kapott információ, illetve a támogatás igénybevétele csak rövid távon oldja meg a munkanélküli munkaerőpiacra történő visszakerülését, akkor a programokba való belépése az individuális igényeit nem lesz képes kielégíteni. A pluarista népjóléti irányzat elsősorban az elesettek és a leszakadó rétegek támogatását helyezi a középpontba.

Tekintve, hogy a népjóléti politika és a foglalkoztatási szint között szoros összefüggés van, így egyes kormányok, illetve irányító szervezetek – elsősorban politikai térnyerésük érdekében – aktívan támogatják ezt az irányzatot. Ennek hátránya, hogy a résztvevők nem szakadnak le a működtetett támogatási rendszerekről, hanem annak felhasználásával, közel azonos életminőségben (a fejlődés esélye nélkül) szervezik életüket. A kutatási eredmények alapján az európai szervezetek a humanisztikus megközelítés felé való elmozdulást preferálják. Ez hazai viszonyaink között a pályorientációs szolgáltatások, ezen belül a különböző tanácsadási és felzárkóztatói tevékenység fejlesztését és támogatását jelentené. Ehhez kapcsolható, hogy az interperszonális kapcsolatok jelentősége felértékelődik a

szolgáltatásokban, amely egyrésztől igen felkészült szakember-állományt tételez fel, másrésztől nincs szinkronban az informatikai társadalom bővítésének célkitűzésével.

Fel kell ismernünk, hogy míg az internet, illetve a különböző számítógépes programok kiválóak az információ nyújtásában és felfrissítésében, addig kevésbé felelnek meg a humanisztikus és holisztikus rendszereknek. Az Európai Unió Tanácsa határozatban rögzítette 2004-ben a pályaeorientációs szolgáltatás fontosságát az élethosszig tartó tanulás és a tudás alapú társadalom megvalósításában. E határozat szerint is komplex, holisztikus segítségnyújtásra van szükség, amely ... „képesse tesz bármely polgárt arra, hogy saját képességeit, kompetenciáit és érdeklődését körülhatárolja, abból a célból, hogy oktatási, képzési és pályadöntéseket hozzon...” (Council of the EU, 2004).

A pályaeorientációhoz kapcsolódó szervezeti megoldások igen sokszínűek, mint már jeleztük, az európai fiatalok már legtöbb helyen iskolában részesülnek pályaeorientációs szolgáltatásban, azonban ennek minősége igen ellentmondásos országonként. A felnőttek számára nyújtott pályaeorientációs szolgáltatás az európai országok többségében a munkanélküliekre koncentrált és munkahely-közvetítést jelentett. A leggyakoribb szolgáltatások a csupán az információnyújtó vagy önkiszolgáló szolgáltatás, amelyet a munkaügyi szervezet biztosít a munkanélküliek számára. E mellett tartanak még csoportos foglalkozást, amely álláskereső technikákra terjed ki leggyakrabban. Minden országban jelen van az egyéni foglalkozás vagy tanácsadás, amely az adott problémára, amivel a személy jelentkezik, keres választ. Dolgozó számára nyújtott pályaeorientációs szolgáltatás Európában még alig lelehető fel, holott volna rá igény, fogalmazza meg Sultana, 20004-ben. Az áttekintésben nem kerülhetjük meg a nonprofit szervezetek szerepét, amely az utolsó évtizedben felerősödött az Európai Unióban. E szervezetek többnyire programokhoz csatlakozva pályázatok révén biztosítják szolgáltatásaikat célzott csoportok számára. Ez azonban nem állandó szervezeti keret, hanem igen változékony és erősen függ az adott kormány pályaeorientációhoz, illetve az egész életen át tartó tanulásához, mint koncepcióhoz való viszonyához.

A fentiek alapján elmondhatjuk, hogy a pályaeorientációs tevékenység professzionalizációs folyamata Európában még nem zárult le, bár az Élet és Munkakörülmények Javításáért Európai Alapítvány megfogalmazott egy ajánlást is 1998-ban, mely szerint erre a szakterületre önálló, átfogó, megújult komplex feladatra képesítő, elismert külön képzés volna szükséges, mely által önálló szakmaként funkcionálna. A professzionalizációt a képzés széttagozottságán kívül még az is lassítja, hogy a jelenlegi feladatokat ellátó szakemberek más, már erős gyökereket vert szakmák képviselői közül kerülnek ki. Így a pszichológusok, pedagógusok a pályaeorientáción, a tanácsadáson kívül alapfeladataikat is ellátják. 2004-ben azonban már történtek erőfeszítések a professzionalizálódás elősegítésére, ilyen pl. a nemzetközi kompetencia rendszer megalapítására tett erőfeszítés.

## IV.2. Szociális szolgáltatások

Az EU idős népessége, előrejelzések szerint, 2020-ig a leggyorsabban növekvő korcsoport lesz. A 65-69 éves korosztály létszáma 20 %-kal, míg a tartós gondozás szempontjából legfontosabb korcsoport a 85 éven felüli, nagyon idősök száma 46%-kal fog nőni. A kiszolgáltatott idős kor függőségének csökkentése érdekében a szociális szolgáltatások rendszere létfontosságú a segítségre szoruló idősök számára. Ezeket a szolgáltatásokat a lakosság egyre nagyobb számban fogja igénybe venni, egyre nagyobb kereslet lesz irántuk.

Amikor ezeket a tendenciákat vesszük számba nem szabad elfeledkeznünk azokról a problémákról sem, amelyek az idős korral járó fogyatékoságok okoznak. Hiszen az idősök majdnem 40% számolt be valami olyan fogyatékoságról, ami a minden napjában akadályozza őt, míg további 30% enyhébb akadályoztatásról számolt be. Emellett a szolgáltatási szektorban várható bérnövekedések következtében a megfelelő személyzet, ápolók, szociális gondozók biztosítása is egyre nagyobb terhet fog róni az állami költségvetésekre.

A szociális szolgáltatások fenntarthatóságának, elérhetőségének és jó minőségének biztosítása, ahogy az az EU Barcelonai Csúcsértekezletén ismételt is megerősítést nyert: valóban a legfontosabb feladatok közé tartozik. A formális szociális ápolás, gondozás azonban sok idős számára csak a végső menedék. Az idősök számára rendelkezésre álló elsőszámú szociális segítségnyújtási forrás a szűk környezet, a család. Azonban a tradicionális családmodell széthullásával – még a hagyományosabb déli államokban is ez a tendencia látszik – a családok egyre kevésbé lesznek képesek a rájuk háruló gondozási feladatokat ellátni.

Egyrészt tehát a kormányoknak fel kell készülniük a megnövekedő igényekre a tartós ápolás területén, másrészt minden lehetőséget meg kell adni a családoknak, hogy a felügyeletre, segítségre szoruló idősök ápolását anélkül láthassák el, hogy saját karrierjüket fel kelljen adniuk. Ez azért is fontos, mert az EU-ban végzett közvéleménykutatások szerint egyre nő az igény az idősök részéről az otthoni ápolásra – formálisra és informálisra egyaránt –, a hozzátartozók részéről pedig arra, hogy saját maguk ápolják szeretteiket. A házi segítségnyújtást végző családtagok segítése azért is része sok országban az idősügyi politikáknak, mert nemcsak az ellátottak, hanem a segítségnyújtást végzők maguk is az idősök kategóriájába tartoznak.

Az áttekintésből kitűnik, hogy az Európai Unió tagországai – bár bizonyos hangsúlykülönbségekkel – felismerték az idősödő társadalom jelentette kihívásokat, és aktívan keresik az idősök minőségi életét elősegítő programokat és az idősekre vonatkozó szociálpolitikai, jóléti rendszerek pénzügyi fenntarthatóságát. Láthatjuk, hogy a cselekvési terveket, programokat először csak kísérleti jelleggel, bizonyos meghatározott időre hozták létre, majd a sikeres és sokszor költségmeg-

takarító működés eredményeképpen hosszabbították meg vagy állandósították a programokat.

Azt is megállapíthatjuk, hogy az idősekkel foglalkozó politikáknak, kormányzati programoknak sokszor a nemzetközi akcióprogramokhoz való csatlakozás adott lendületet. Ugyanilyen termékenyítő hatása volt a sikeres Európai Unió belüli együttműködéseknek legyen bár kutatásról, jó gyakorlatok átvételéről vagy európai szintű érdekképviselétről szó. Azonban a megkezdett reformtörekvéseket áttekintve az is nyilvánvaló, hogy ez csak a kezdet. A közeljövőben az idősekkel foglalkozó nemzeti programok, helyi kezdeményezések, nem kis mértékben az idősek arányának várható növekedése miatt, további növekedése és fejlődése várható az Európai Unió tagországaiiban.



## V. Hazai helyzetkép

### V.1. Időspolitika Magyarországon

A hazai időpolitika hosszú évtizedeken keresztül, sőt jellemzően ma is klasszikus időspolitikát jelent. Az idős társadalomról való gondoskodás különböző formáiról alapvetően az 1993. évi III. törvény, „A szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról” rendelkezik, mely a különböző pénzbeli és személyes szociális gondoskodási formákat veszi lajstromba. A pénzbeli ellátások körében a saját jogú nyugdíjjal nem rendelkezők rendszeres szociális segélye, a rossz egészségi állapothoz kötődő közgyógyászati ellátás, ill. néhány további szükségletre fókuszáló ellátás – pl. lakásfenntartási támogatás – emelhető ki. A személyes szociális ellátás alapformái a szociális étkeztetés, a házi segítségnyújtás, a jelzőrendszeres házi segítségnyújtás és az idősek nappali klubja. A szakellátás alapformái a különböző jellegű és típusú szociális otthonok.

A nem klasszikus nyugdíjas (és rokkant nyugdíjas) réteghez képest az idősebb korosztály első megjelenése a tartós munkanélküliség kezelése kapcsán merült fel, 1997-ben vezették be az aktív korúak rendszeres szociális segélyét, mely a Munkaügyi Központok által a munkaerőpiacra nem visszajuttatható – jellemzően idősebb ill. alulképzett – munkanélküliek számára nyújtott rendszeres havi ellátást. Ekkor jelenik meg először az a gondolat is, hogy a foglalkoztatáspolitikai (munkaügyi) és a szociális szolgáltatásokat egymással párhuzamosan, együtt kellene biztosítani ennek a rétegnek. Ez a szempont hangsúlyozódik tovább az újabb szabályozásban (2004-es módosítás), melyben komplex, egyénre szabott továbbképzési és reintegrációs programok kidolgozását és végrehajtását írják elő az állami fenntartású Munkaügyi Központok és az önkormányzati fenntartású Családsegítő Szolgálatok számára a munkanélküliekkel való együttműködésben.

A másik irány, amelyben megjelenik az idősebb munkavállalók egyenlő esélyének joga, a 2003. évi CXXV. törvény, „Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” kimondja, hogy az Országgyűlés elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, azon szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség, tekintettel az Alkotmány 54. § (1) bekezdésére, 70/A. §-ára, valamint a Köztársaság nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira.

Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a Magyar Köztársaság területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései

szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.

Az egyenlő bánásmód követelménye kiterjed minden önkormányzati, hatósági, állami, közalapítványi, közszolgáltatási, közoktatási, szociális és gyermekvédelmi, egészségügyi szervre, szervezetre, sőt szolgáltatókra, munkáltatókra, magánszemélyekre is. Nem terjed ki azonban a családjogi, hozzátartozói és különböző tagsági viszonyokra.

## **V.2. Magyarországi foglalkoztatáspolitikai folyamatok az időskorúak körében**

Kelet-Közép-Európában a gazdasági és társadalmi rendszerváltozás folyamata jelentősen megváltoztatta a népesség életminőségét. Természetesen minden országban, így hazánkban is megjelent egy javuló tendencia és bizonyos lakossági csoportok az elmúlt 15 évben mind gazdasági, mind egyéb kapcsolataikat és eredményeiket tekintve erősödtek, így életminőségük javult. A '90-es évtized nagy részében azonban csökkent a munkahelyek száma, csak 1998 óta van bővülés (Kutas, 2001). A rendszerváltozást követő évtizedben a munkahelyek leépülésének arányát 25-40% körüli értékre teszik, ez 1-1,5 millió munkahely megszűnését jelentette. Ezzel párhuzamosan változás következett be a munkaadók struktúrájában is. Jellemző az ágazati szerkezet eltolódása az infrastrukturális ágazatok javára és csökkent a mezőgazdaságban, illetve az iparban működő munkaadók száma. Az ezredforduló után e tendencia lassult és a nemzetgazdasági egyensúly fenntartásának érdekében az ipari munkavállalók arányának változására kellett törekedni. Nagymértékben befolyásolta e folyamatot az Európai Unióhoz történő csatlakozásunk is, amely nehezítette a mezőgazdasági ágazat megfelelő arányának kialakulását. A tulajdonosi szerkezet is nagymértékben megváltozott, mert megnőtt a vállalkozási formában működő munkahelyek száma, ezen belül azonban a kis- és középvállalkozások aránya jelentős egyensúlytalanságot tükröz. E szerkezeti átalakulás úgy is jellemezhető, hogy egy viszonylag kis tőkeerejű, rendkívül heterogén igényű szektorral kell, mint munkaerőpiaccal együttműködni és igényeit kiszolgálni.

Az elmúlt 15 év gazdasági tendenciái mellett ki kell emelnünk a keresetekre vonatkozó jellemzőket is, különösen, ha a munkabérek, mint a munkavállalást ösztönző tényezőt kezeljük. „Magyarországon abérek – nominálisan – kétszeresenvannak elmaradva a GDP-hez viszonyítva ez az EU tagországokhoz képest” – fogalmazta meg egy konferencián 2001-ben Kutas. A 2005-ös adatok alig tükröznék ez arányon belül jelentős változást. Ebből az következik, hogy a hazai keresetek önmagukban véve nem ösztönzik kellően a munkavállalást.

A munkaerőpiacról a '90-es években kiszorult a 45-50 éven felüliek tekintélyes hányada, többségük nyugdíjba vonult. Az ezredforduló után a kiszámíthatóbb gazdasági környezet a korábban kiszorult korosztályok körében némiképp felébredtetten

a munkavállalási kedvet. Ennek realizálására azonban kevés lehetőség nyílt, mert magasabban képzett fiatalok is jelen vannak a munkaerőpiacon. Az utolsó két évben jelentősen nőtt a pályakezdő fiatalok munkanélkülisége, ezen belül is kiugróan magas a pályakezdő diplomások aránya. Így két tendencia találkozott az utóbbi öt évben, felerősödött mind a fiatalok, mind az idősek munkaerő-piaci megjelenése. Míg a fiatalok munkavállalása mögött az iskolázottság növekedésével együtt megjelent az igényesebb munkahely iránti igény, addig a munkaerőpiacra visszatérő időskorúak alacsonyabb iskolai végzettségük és munkatapasztalatuk miatt az igénytelenebb munkakörülményeket is vállalják. A munkaerő-kereslet csökkenése miatt az idősebb korosztály hátrányba kerül, így a feketemunkák lehetőségét is könnyen elfogadja, így munkakörülményei ellenőrizhetetlenné válnak, amiből egyértelműen következik a csoport kiszolgáltatottságának növekedése.

A munkaerőpiacra történő visszatérése a 45 és 55 év közötti korosztálynak nem csupán a gazdasági környezet megváltozásából következik, hanem a korai nyugdíjba vonulás miatt előállt életszínvonal romlásból is. Különösen áll ez azokra, akik a munkanélküliség elől menekülve elfogadták a karkedvezményes, illetve a rokkantnyugdíjazást. Az életminőség csökkenése mögött elsősorban egzisztenciális tényezők húzódnak meg, vagyis a stabil és kevés jövedelem alig elégséges az életkörülmények fenntartására, hiszen a lakhatási feltételek (az energia árak, vízdíj stb. miatt) nehezedtek. Ha ehhez az infláció mértékében növekvő élelmiszer és gyógyszerárakat számítjuk hozzá, akkor az életminőség csökkenése valószínűsíthető.

Az elmúlt 15 évben a munkaerőpiacról kivált felnőttek többnyire olyan családszerkezetben éltek, ahol gyermekeik még iskoláskorúak voltak, így a stagnáló jövedelem mellett az iskoláztatás költségeire is nagyobb arányt kellett fordítani és hogy a családok önmagukat az elszegényedéstől megóvják, így mind az idősebb korosztály, mind a közben pályakezdővé váló fiatalok is megjelennek a munkaerőpiacon. Ehhez kapcsolódik, hogy Magyarország az EU tagjává vált és elfogadta a tagállamokra vonatkozó foglalkoztatáspolitikai irányelveket, amelyekben jelentős helyet foglal el az inaktív népesség bevonása a munka világába.

Az alapelvekben különös figyelem jut a nőknek, akiknek az inaktivitása az Európai Unió államokban magasabb, mint az újonnan belépő államok átlagában. Fontos ezt a szempontot hangsúlyozni hazánkban, ahol a II. világháború után az elszegényedés és a politikai irányelvek miatt hamarosan kialakult a két-keresős családmódel, hiszen egy bérből vagy fizetésből nem lehetett a több gyermekes családok megélhetését biztosítani. E folyamatokhoz kapcsolódóan növekszik a nők iskolázottsági szintje, így a rendszerváltozáskor, 1990-ben az átlagos iskolai végzettségük elérte, néhány iskolázottsági szinten meg is haladta a férfiakét (pl. gimnáziumi érettségi). E folyamatokat együttesen figyelembe véve az európai irányelvek elfogadása és betartása jelentős munkaerő-piaci feszültséghez vezetett.

Bár minden foglalkoztatáspolitikai igyekszik a generációs feszültségek csökkentésére, még is meg kell fogalmaznunk, hogy a fiatalok iskolai végzettségének emelkedése sok esetben elősegítette a 45 év felettiek munkanélkülivé válását is, különösen jellemző ez néhány felsőfokú végzettség esetében, illetve olyan idős korú munkavállalóknál, akik a szakma új követelményeivel kevésbé tudtak lépést tartani. Az utolsó pár évet leszámítva igen jellemző volt a munkanélkülivé vált idősebb korosztályokban a nyelvtudás, illetve az információs technológia alkalmazásának hiánya. Ma már a munkaerőpiacon is erősödik a versenyszellem és eluralkodott a gazdaságosság és a hatékonyság, mint egyetlen rövid távú cél alkalmazása a munkáltatók körében. Ezt a tendenciát erősíti az is, hogy a vállalkozásoknak több mint egyharmada külföldi tulajdonban van és magasabb keresetet biztosít a munkavállalóinak, ezért viszont a feltételeket is maga szabja meg.

Összegezve megállapíthatjuk, hogy a rendszerváltozás 1990 óta a munkaerőpiacról kivált vagy kiszorult idősebb korosztály stagnáló vagy romló életkörülményei miatt részben visszatérne a munkaerőpiacra. A munkaerőpiacon azonban az EU csatlakozás ellenére nem bővült a munkahely-kínálat, sőt a munkaerő-kínálata növekedett, így a régebben kivált idősebb korosztály számára nehéz az ismételt munkába lépés, amely mögött a személyes ismeretek, tudások és kompetenciák szűkös vagy hiányos voltán kívül a feketegazdaság jelenléte is megfogalmazható. Az inaktív, különösen a nők munkaerőpiacra történő bevonása – mint EU követelmény – nehezebb hazánkban, annak ellenére, hogy a nők iskolai végzettsége lehetővé tenné sok esetben a munkavállalást. Hazánk regionális különbségeket is mutat az idősebb korosztályok munkaerő-piaci lehetőségeit tekintve, hiszen köztudott, hogy a Dunántúli és a Középmagyarországi régióban jobbak az elhelyezkedési lehetőségek, mint az ország északi felében.

A fentiek alapján megfogalmazhatjuk, hogy az idős korosztály foglalkoztatási esélyei nem kedvezőek és ebből az is következik, hogy támogatás nélkül az erre a célra kialakított szolgáltatás és eszközrendszer nélkül e folyamat alig indítható be.

## VI. A kutatási eredmények összegezése

A hazai szakirodalmi kutatásokat áttekintve a dokumentumelemzés módszere alapján megállapítható, hogy az Európai Unió tagországok gyakorlatának sokszínűségéből következő viszonyítás igen nehezíti a hazai erőfeszítések megítélését az idők helyzetének javításában.

### VI.1. Szervezeti keretek

A szervezeti keretek a rendszerváltozás óta folyamatosan kiépítésre kerültek. Mint az NFI által vezetett 2004-es kutatás eredményei mutatták, hazánk is a munkanélküliekre koncentrál és így a munkaügyi szervezetben történik a pályaorientációs tevékenység. A Foglalkoztatási Törvény folyamatos változása azonban nem fejlesztette az 1990-ben már meglévő szervezeti lehetőségeket lényegesen, de azt kétségkívül meg kell fogalmaznunk, hogy professzionális szakembereket legnagyobb számban e szervezet foglalkoztat. A 2004-ben közreadott statisztika szerint 120 tanácsadó munkakörben foglalkoztatott munkatársa van az Állami Foglalkoztatási Szolgálat irányítása alatt dolgozó munkaügyi kirendeltségeknek. E létszámba beletartoznak a megyeszékhelyen működő Foglalkozási Információs Tanácsadó Irodák munkatársainak egy része is. 1990 és 2005 között a szervezeti formák bővülése elsősorban a FIT-ek megjelenésében volt nyomon követhető. Egy ilyen irodában elsősorban a tájékoztatásnak biztosítják a lehetőségét és fő tevékenységük az információnyújtás.

A FIT-ben alkalmazott módszerek többnyire öninformálásra épülnek vagyis filmek, számítógépes programok, információs anyagok állnak az érdeklődők rendelkezésére. Ez irodákban azonban többnyire fiatalok (iskoláskorú csoportok), pályakezdő munkanélküliek vagy tartós munkanélküliek fordulnak meg inaktívák vagy szociálisan hátrányos helyzetűek nem jelennek meg mérhető mennyiségben (szinte nem is szerepelnek a statisztikában).

A FIT-ekhez kapcsolódóan az elmúlt évtizedben alakult ki a Rehabilitációs Információs Centrumok hálózata is. E két célszervezet többnyire egy irodahelyiségben került elhelyezésre és csak az információs anyagok bővülése jelzi e funkció megjelenését. Néhány munkaügyi kirendeltségen dolgozik önálló vagy osztott munkakörben tanácsadó, akik interperszonális kapcsolatba kerülnek a munkanélküliekkel és egyéni vagy csoportos formában segítik a problémák megoldását.

A tanácsadáson egyéni igényeknek megfelelő csoportfoglalkozáson a kirendeltségen megfordulók alig 2%-a vesz részt. Egy 2005-ös országos mintán folytatott vizsgálat a pályaorientációs szolgáltatások ismertségét hasonló arányúra teszi, amiből óvato-

san azt a következtetést lehet levonni, hogy akik információt kapnak e szolgáltatási formákról, azoknak többsége igénybe is veszi. (Ezekből a tendenciákból ellentétes következtetést vonhatunk le, feltehetően a munkaügyi szervezetben alkalmazott tanácsadók – a FIT-et kivéve – kapacitása a szolgáltatások nyújtására szűk, ezért nem népszerűsítik ezeket a szolgáltatásokat.

A munkanélküliek körében végzett vizsgálatok – NFI, 2004-2005 – rendkívüli módon megerősítik a munkanélküliek tájékozatlanságát e szolgáltatásokra vonatkozóan.) A 2004-ben lefolytatott kérdőíves vizsgálatok pályakezdő és tartós munkanélküliek körében legalább 10-15-szörös igényt mutatnak a szolgáltatások iránt. Ki kell emelnünk, hogy a 45 év feletti korosztályok ismerik e szolgáltatások tartalmát, pl. pályorientációs tanácsadás, álláskeresési technikák, oktatások, azonban elmondásuk szerint ilyenre vonatkozó ajánlatot több éves együttműködésük alatt sem kaptak a kirendeltségektől.

Új szakaszt jelentett a Felnőttképzési Törvény megjelenése a szervezeti keretek bővülésében, hiszen ez kötelező szolgáltatásokat ír elő a képzésre jelentkezők számára. Az akkreditált felnőttképzésben már nemcsak munkanélküliek vesznek részt, így a képzők által biztosított szolgáltatások elérik a tanulást vállaló dolgozókat is. E szolgáltatásokban szerepel az álláskeresési technikák oktatása mellett a pályorientációs tanácsadás is. A 2004-es SZIE által koordinált vizsgálat azt mutatja, hogy a szolgáltatások tartalma, színvonalat igen heterogén és a képzők az akkreditációs folyamat részének tekintik az adott szolgáltatások vállalását, de teljesítésüket már kevésbé. Különösen jellemző a szolgáltatásokba bevont szakemberek felkészültségének bizonytalansága e vizsgálat tanulsága szerint, hiszen többnyire más alapszakmával rendelkező szakemberek bonyolítják le ezt a tevékenységet.

Új lendületet adott a szervezeti keretek bővülésének a Humán Erőforrás Operatív Programhoz kapcsolódó pályázatok lebonyolítása a munkaügyi szervezetben. Az európai szociális alapokhoz kapcsolódó pályázatok többnyire központi irodák segítségével kerültek lebonyolításra. E pályázatokban megjelent a szolgáltatások kötelező megajánlása a munkába állók vagy a képzésbe jelentkezők számára. A pályázatokhoz kapcsolódó pályorientációs szolgáltatásokat e központi irodák tovább pályáztatták és így a nonprofit szervezetek vagy a felkészültebb képző szervezetek is vállalkozhattak e feladatra. A pályázati úton elnyert feladatok teljesítése jobb minőségűnek tűnik elsősorban a folyamatos monitoring tevékenység miatt. E folyamatnak ellentmondásos jellemzője, hogy többnyire kötelező jelleggel kell a szolgáltatásokon részt venni, azonban egy tágabb szolgáltatási körből választhat az ügyfél.

## **VI.2. Szakember-ellátottság**

A szakember-ellátottság jelentősége és szerepe igen meghatározó a pályorientációs szolgáltatásokhoz való hozzájutásban. Számtalan kutató hazánkban megfogalmazta

már (Kovács, 2001; Szilágyi, 1995, 2002,) hogy az esélyegyenlőség biztosításának egyik eszköze a pályorientációs szolgáltatásokhoz való hozzájutás lehetősége. E felismerés keretében erősödött az információhoz való hozzáférés esélye, hiszen mind az állami foglalkoztatási szolgálat, mind több internetes portál ([www.palyatars.hu](http://www.palyatars.hu), [www.palya-info.hu](http://www.palya-info.hu), [www.palya.hu](http://www.palya.hu), [www.sulinet.hu](http://www.sulinet.hu), [www.felvi.hu](http://www.felvi.hu), [www.palyanet.hu](http://www.palyanet.hu) stb.) nyújt információt fiatalok és felnőttek számára. Azonban az információnyújtás, különösen, ha ez információs technológia segítségével érhető csupán el, kevés esélyt ad széles és aluliskolázott társadalmi rétegeknek az eléréshez. Különösen nehéz ez a 45 év feletti korosztály esetében, ahol az internetes hozzáférés a tudás hiányán túl még gazdasági nehézségeket is jelenthet egy-egy érdeklődő számára. Az 55 év feletti nyugdíjas vagy inaktív korosztály számára ez a típusú információnyújtás a felmérések szerint nem számottevő segítség.

Hazánkban az információs technológiához kapcsolódó szakemberképzés elégségesnek minősíthető, míg a pályorientáció emberi mediációt igénylő információnyújtására kevés képzett szakember áll rendelkezésre.

Pozitívumként kell kiemelnünk, hogy 1993 óta van Magyarországon munkavállalási tanácsadó főiskolai szintű képzés, amely teljes egészében megfelel az Európai Unió követelményeknek, így a professzionális felkészültség megszerzésére van lehetőség. E mellett az iskolarendszerű képzésben dolgozó tanárok részére 1999 óta több felsőoktatási intézményben is nyílik szakirányú továbbképzés keretében pályorientációs, illetve pályapedagógiai végzettséget szerezni. A pályorientációs konzulens képzés, mint rövid továbbképzési forma (30 óra) több mint 10 éve működik a tanár továbbképzés rendszerében. A fenti eredmények ellenére a pályorientációs szolgáltatásokhoz kapcsolódó képzési rendszer nem tekinthető kiépítettnek. Hiányzik az egyetemi szintű szakmai végzettség megszerzésének lehetősége és ezért a szakma legitimizációja is gyengébb. Annak ellenére, hogy 2005-ben az andragógus alapszak elfogadásra került az új bolognai modellben folyó képzések között, nem tűnik biztosítottnak a felnőttképzéshez kapcsolódó szakember-ellátottság.

Meg kell említenünk, hogy felnőttképzési konzulens végzettség megszerzésére van lehetőség távoktatás formájában (Taninfo-Palló projekt), azonban a képzés csak 2006-ban válik hozzáférhetővé és jellegéből következően az informatikai ismeretekkel rendelkezők számára nyit új lehetőséget. A felnőttképzési konzulensek a tervek szerint művelődési intézményekben fogják a pályorientációs szolgáltatások információs területét működtetni. Az intézmények jellegéből következően itt új csoportok érhetőek el a pályorientációs tevékenységet végző szakemberek számára, hiszen a művelődési intézményekben idősebbek is megfordulhatnak, viszont az idős aluliskolázott csoportok számára ez a szakember-típus sem lesz képes támogatást nyújtani.

A már hivatkozott kutatási eredményekből (SZIE) kitűnik, hogy az akkreditált felnőttképzési intézményekben nem dolgoznak szakképzett tanácsadók, illetve a szolgáltatást

nem szakemberek nyújtják. Igen fontos lenne a felnőttképzéshez kapcsolódó egyetemi szintű képzettség kialakítása, valamint a szakirányú továbbképzési rendszer kiépítése. Magyarországon 1987 óta képeznek szociális munkásokat és 1992 óta szociál-pedagógusokat. E szakemberek sokszor és sokféleképpen találkoznak munkanélküli elesett és idős csoportokkal, azonban a szociális segítségnyújtás mellett munkaerőpiachoz kapcsolódó szolgáltatásokat nem nyújtanak, mert erre nincs felkészültségük.

Az új szociális törvény 2006-tól történő bevezetése azonban felveti annak kérdését, hogy a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci lehetőségeinek bővítését milyen szakemberek kik fogják végezni. Két igen jelentős lehetőség áll a szociális végzettséggel rendelkező szakemberek előtt. A rövid távban a megoldást az jelenti, hogy a szociális szakmai végzettséggel rendelkezők szakirányú továbbképzési rendszerében megjelennek a foglalkoztatáshoz, illetve a pályorientációs szolgáltatásokhoz szakértelmet biztosító továbbképzési elem, amely segítené a terepen dolgozók interdiszciplináris szemléletének kialakítását. Hosszabb távon azonban meg kellene gondolni egy olyan szociálisan elkötelezett, de a pálya-munka világa iránt is érdeklődő, interdiszciplináris szemléletű szakember képzésének kialakítását, aki hidat jelentene a munkaerőpiacról kiszorult csoportok és az elsődleges munkaerő-piaci igényeket megfogalmazó munkáltatói szféra között. Rendkívüli hiányossága a hazai humán erőforrás menedzserképzésnek, hogy nem tájékozott a hosszabb távú munkaerő-piaci utánpótlási lehetőségekről. E szakemberek továbbképzési rendszerének kialakításakor helyet kellene kapni az idős és inaktív korosztályok bevonási lehetőségeinek előnyeiről és hátrányairól a versenyszféra számára.

A kutatási eredmények második csoportját az interjúk vizsgálatokból nyert adatok alapján állítottuk össze.

### **VI.3. Idősebb munkanélküliek helyzete**

A 45 év feletti munkanélküliek körében felvett interjúk, valamint az azonos korcsoportba tartozó, de munkaviszonyban állók körében történő vizsgálatok másodelemzése, szinte azonos eredményre vezetett. Az adott korosztályt igen nagymértékben jellemzi a munkavállalási kedv, vagyis azt jelenti, hogy függetlenül aktuális státusától dolgozni kíván. A megkérdezettek azonban nem szívesen változtatnak munkahelyet. A munkában állók közül a következő két évben senki sem kívánta munkahelyét megváltoztatni, a munkanélküliek pedig hosszabb távra kerestek maguk számára új munkalehetőséget.

Ismerve a pályakezdő fiatalok körében végzett kutatásokat (SZIE, 2002; NFI, 2004) kiemelhetjük, hogy a magyar fiatalok számára a munkahelyválasztás, illetve az elhelyezkedés jellemzői között nem szerepel a hosszútávúság, sőt még a karrierépítés igénye sem. A pályakezdő fiatalok, különösen a diplomás fiatalok körében, az első munkahely csupán mint lehetőség, sok esetben mint „ugródeszka” szerepel, ezért gyakran elvállalnak képesítésüktől eltérő munkafeladatokat is.

A 45 év feletti korosztály esetén a munkatapasztalatok igen jelentős értéket képviselnek és ezen belül is kiemelkedő a munkakörnyezet, illetve a munkatársi kapcsolatok szerepe. A munkahely-változtatás igénye nem jelenik meg, sőt a munkahely-változtatás kényszerűsége veszélyforrásként szerepelt. A munkanélküliek körében az ismételt munkahely-változtatás kényszere, pl. hosszabban tartó munkanélküliség után, a meg nem felelés érzését erősítette fel, így gyakori körökben a „bűnbakképződés folyamata”; nagyobb mértékben hajlandók hibáztatni önmagukat munkájuk elvesztéséért. Ehhez kapcsolódik az a tapasztalat is, hogy ugyanabban a munkakörben szeretnének elhelyezkedni, mint ami az utolsó munkahelyen volt a beosztásuk. A munkában állók nagy többsége sem vágyik más munkakörbe és többségük még a hierarchiában való előrelépésre sem gondol, mint közeli célra. Ezek a tendenciák azt erősítik, hogy a megszokotthoz való kapcsolódás erős a 45 év feletti korosztályban és az új irányba való mozdulás igénye nem, vagy alig tapintható ki motivációik között. A vizsgált korosztály esetében domináns a munkához kapcsolódó anyagi biztonság igénye, ami arra utal, hogy a munkavállalásban jelentős tényező a fizetés. Ez azt jelenti, hogy a munkát munkabéréért vállalják, vagyis azok az idősebbek, akiknek nincs szüksége mindennapi megélhetéséhez a munkára, kevésbé motiváltak a munkakeresésben, illetve a munkavállalásban vagy a munkavégzésben, mint azok akiknek az élet minőségéhez szükséges a munkabér. Az alkalmazotti viszonyban dolgozók jellemzik a mintát, így a továbblépés útjait is – tapasztalataikhoz kapcsolódva – alkalmazottként képzelik el. A vállalkozói kedv az adott korosztályban nem jellemző. Az idősebbek munkavállalását nagymértékben meghatározza családi helyzetük, így elsősorban anya, illetve apa szerepük, ezért a munkavállalásban és a munkavégzésben meghatározó a gyermekek életkora (valamint a gyermekek száma is). Másik igen jelentős tényező e korosztályban az egészségi állapot, amelyhez igen ellentétesen viszonyulnak. Jelentősnek tűnő betegségek esetén is vállalják a folyamatos munkavégzést és elzárkóznak egészségügyi állapotukkal való szembenézéstől, míg a másik jellemző álláspont az ún. „betegségbe menekülés”. Akár a munka elvesztésének veszélye, akár a munkanélküliség állapota jellemzi a válaszadókat, gyakran hivatkoznak a beszélgetésben megromlott egészségi állapotukra. Az interjúk tanulsága azt fogalmaztatja meg velünk, hogy a korosztály egészségi állapotának minőségétől függetlenül az ahhoz való viszonyuk határozza meg a távolabbi célkitűzéseket is a munkavállalást vagy a munkában maradást. Összegezve: a 45 év feletti munkavállalók munkavállalási kedvét elsősorban az anyagiak befolyásolják és egyáltalán nem jelenik meg a munka, mint önmegvalósítási tényező. A munkában állók számára is az anyagi és érzelmi elégedettség megjelenése az a tartalom, ameddig megfogalmazzák pozitív viszonyulásukat. A munka, mint az önkifejezés eszköze, nem merült fel az adott korosztály interjúalanyai között.

Szakmai tapasztalatok, amelyet azok a szakemberek szereztek, akik a 45 év feletti korosztály munkaerőpiacra történő bevonásában dolgoztak, azt mutatják, hogy új szemlélettel kell közelíteni e csoporthoz. A 45 év feletti munkavállalók számára komplex támogatást kell nyújtani, így mind a szervezeti, mind a szakmai támogatás a jelenleg működő lehetőségek együttes kezelésén alapulhat. (2004 óta vannak olyan progra-

mok, amelyek a nők esélyegyenlőségétől a halmozottan hátrányos helyzetű felnőttek, illetve az egészségügyi nehézségek miatt rehabilitációra szoruló csoportok körében folynak.)

A programok tanulsága alapján azt javasolhatjuk, hogy a terepen dolgozó szakemberek jelenthetik az első láncszemet a szakemberek sorában, akik megszólíthatják az e csoportba tartozó potenciális munkavállalókat. Fontos hangsúlyozni, hogy az önkormányzati munkatársak, a falu gondnokok, a szaktanácsadók, orvosok és védőnők, szociális munkások, családgondozók, művelődésszervezők és tanárok egyaránt lehetnek e team munka megindítói. A terepen dolgozó szakembereknek kell megszólítania azokat a célcsoportokhoz tartozó felnőtteket, akik számára előnyös lehet a munka világába történő visszatérés. Ebből következően a szakemberek mögött álló szervezetek együttműködése is szükséges, különös tekintettel az önkormányzatok megfelelő szervezeteinek a munkaügyi szervezettel történő együttműködésére. Ma még kialakulatlan a művelődési intézmények, a képző intézmények, a munkaügyi szervezet és terepen dolgozó szakemberek e célból történő együttműködése.

Nyilvánvalónak tűnik a szakértők interjúi alapján, hogy programokban lehet e komplexitást biztosítani. A programok számára feltehetően a pályázati kereteken túlmenően állami ellenőrzés mellett a folyamatos programműködtetést is meg kell teremteni. Fontos, hogy az idős célcsoportja folyamatosan érezze ne csak a támogatást, hanem a lehetőséget is a munkaerő-piaci integrálódás széles területén. A terepen működő szakemberekhez szorososan kapcsolódnia kell a képzést végző szakember gárdának is, ebben az összefüggésben a képzést szélesan értelmezzük, így a felzárkóztatástól a személyiségfejlesztésig terjedő tartalmakat is idesoroljuk, majd csak ezt követhető a szakmai képzettség megszerzésének lehetősége vagy a felfrissítés szükségessége. A képző szakemberek szakmai felkészültsége meghatározó e csoportok képzésbe kapcsolásában, hiszen a munkatapasztalatoknak itt nagyobb jelentősége van, mint más célcsoportoknál, ezért az új ismereteket fontos a munkatapasztalatokhoz kötni és az iskolás jellegű képzések helyett gyakorlatorientált, illetve tényleges munkavégzéshez kötött képzéseket szükséges szervezni.

Az inaktív népesség bevonásának sikerességéhez elengedhetetlen számos jogszabályi környezet átalakítása (lásd melléklet), illetve a meglévő jogszabályok gyakorlatban történő alkalmazásának ellenőrzése. Jól mutatja ezt „A nemzeti jelentés az európai szociális karta végrehajtásáról” című dokumentum, amelyet Magyarország küldött meg hazánk munkájáról a 2004. évi időszakra. E jelentésben Magyarország elismeri, hogy a 9. cikkelyben foglaltakat többnyire nem volt képes teljesíteni. „Mindenkinek a hátrányos helyzetűeknek is segítséget nyújt a pálya megválasztásával és a szakmai fejlődéssel összefüggő gondjaik megoldásához, figyelembe véve az egyéni tulajdonságokat és azok viszonyát a foglalkoztatói lehetőségekhez”.

## VII. Javaslatok

### VII.1. A tudás-deficitek kiegyenlítése

- El kell fogadtatnunk azt a jövőképet, amely egy tudás alapú társadalom létrehozását és az egész életen át történő tanulás elfogadtatását vetíti elénk. Az élethosszig tartó tanulás koncepciójának társadalmosítása a „célzott korosztály” számára média kampányok segítségével történhet. A tanulás segíti a munkaerő piaci részvételt, mivel nem engedi elavulni a megszerzett képességeket és felfrissíti a képzettségeket, s ez által javítja az érintettek foglalkoztatási kilátásait.
- A média kampányok költsége a médiumok típusától és kiterjedésétől egyaránt függ (országos, régiós, kistérségi). Az írott médium igénybevételekor pl. hirdetések célzott újságcikkek közé tétele, célzott formában szükséges pl. ugyan az a hirdetés jelenjen meg országos napilapban régiós szintű újságokban és a helyi kiadványokban. Egy-egy kampány várható költsége 3-7 millió forint. A kampányokat ismételni szükséges. (A TV kampányok szükségessége is végiggondolható.)
- Tudás-deficiteket csökkentheti, ha tudatosítani lehet azokat a tudás definíciókat, amelyek szükségesek ahhoz, hogy egy idősebb munkavállaló a munkaerő piacon sikeresen helytálljon. A tudás definíció nemcsak a szakképzésen belüli újabb kompetenciákat tartalmazza, hanem az esetleges informatikai nyelvi igényeket is, de fontos része a munka kultúrára vonatkozó összetevők ismerete is pl. aktivitás, önállóság, rendszeresség, pontosság, probléma megoldó képesség stb. E feladathoz kapcsolódóan rövid képzéseket szükséges szervezni, amelyek a képességek szinten tartásától a szakmai kompetenciák fejlesztésén keresztül a munkavállalás motivációit is erősítik. E rövid képzéseknek be kell épülnie mindazon szakmai képzési rendszerekbe, amelyek – az Európai Unió igényeknek megfelelően – tanúsítvánnyal, illetve bizonyítvánnyal záródnak. Rövid, maximum három napos képzések egymásra épülő moduláris rendszerűek lehetnek. A moduláris felépítés lehetővé teszi, hogy az idősebb munkavállalók igényeik szerint kapcsolódjanak be egy-egy fejlesztő képzésbe.
- A képzések várható költsége a piaci viszonyokhoz alakítható ki. Nagyobb befektetést igényel a képzés anyagának kidolgoztatása és a multiplikálás. (A tananyag kidolgozásához típusonként 1-1,5 millió forint és ehhez járul a multiplikálás)
- A tudás-deficithez soroljuk az idős korúak egészségi állapotával összefüggő önmeghatározásoknak a munkaerő piaci elvárásához való kapcsolódását. A krónikus betegségek, vagy egyéb időskori fogyatékoságból származó terhek nem feltétlenül jelen-

tenek munkaképtelenséget. A fogászati szűrések és pótlások jelentős előre lépést jelenthetnek a munkavállalás terén, hiszen az elfogadhatóbb megjelenés segíti a munkavégzést. Idősbarát oktatási folyamatok kialakítása és szervezése növelheti a képzésben való részvétel arányát. A hangsúlyozott önkéntesség és a diszkrimináció elkerülése az oktatásban és a munkavállalásban biztosítható lehet az idősek szervezeteinek támogatásával és bevonásával a döntési folyamatokba. Modell kísérleteket szükséges végezni ahhoz, hogy az állami szervezetek és az idősek szervezetei milyen eszköztárral támogathatják a célcsoport munkába állását.

## VII.2. Szakember ellátottság

Az élethosszig tartó tanulás mellett el kell fogadtatni a társadalommal az elhelyezkedést segítő szolgáltatások fontosságát. Az Európai Unió államok közös állásfoglalása és a OECD kutatásainak eredménye arra utal, hogy a humanisztikus progresszív filozófia alapján épülő szolgáltatások rendszerét kell kialakítani. Ezen elgondolás szerint a tanulást helyezzük a középpontba és igyekszünk feltárni azokat a mobilizálható személyiség jellemzőket, amelyek segítik a képzés vállalását és ezzel egy emelkedő pályát, vagy perspektívát lehet nyújtani az időseknek is. A szolgáltatások fejlesztésekor a munkaerő piac igényeit egyértelmű követelményként kezeljük, de ennek biztosítására az államnak kell rövid vagy közép távú intézkedéseket hoznia.

- Az egészségügyben dolgozók, ápolók és szolgáltatók továbbképzési rendszerébe kell az idősek munkába állítását, mint megoldandó feladatot beépíteni. Ez azt jelenti, hogy a szakma „pontot érő” képzési anyagaiban kell szerepelnie a foglalkoztatás egészségügyi és munkaerő piaci kérdéseknek is. Az ismeretanyagot a különböző feladatokat ellátó célcsoportnak megfelelően kell felépíteni (ápoló, orvos stb.) E munka kidolgozásában a foglalkozás egészségügyi orvosok bevonása is szükséges. A költséget a tananyagok kidolgozása és a multiplikálás jelenti, célcsoportonként kb. 2-2,5 millió forint a tananyag.
- A szociális ágazatban dolgozó szakemberek képzési rendszerébe és továbbképzési rendszerébe szükséges beépíteni a foglalkoztatás politikai ismereteket, valamint a szolgáltatások egy részének módszertanát. A tananyag kidolgozásában szükséges bevonni a munkaügyi szervezet munkatársai mellett a felnőtt képzőket is. A tananyag célcsoportonkénti kidolgozása és multiplikálása szükséges. A tananyag várható költsége 1-1,5 millió forint.
- A munkaügyi területen dolgozó, illetve munka pálya tanácsadást végző szakemberek számára szükséges az időskorúakhoz kapcsolódó és a szociális ellátás lehetőségeit bemutató tananyag kidolgozása és a multiplikálás. A tananyag várható költsége 1-1,5 millió forint.
- A felnőttképzéshez kapcsolódóan szükséges olyan interdiszciplináris szemléletű pályatervezési tanácsadókat képezni, akik képesek az élethosszig tartó tanulás

koncepciójának megfelelően a munkában állók, a munkanélküliek és az intaktívák számára szükséges szolgáltatások nyújtására. Tekintve, hogy a célcsoport életkori összetétele és iskolai végzettsége is igen heterogén ezért a képzés iskola rendszerűvé tétele javasolt. A pályatervezési tanácsadó (andragógus) MA végzettségű (egyetemi végzettség) szakember legyen. A szak alapítása a tananyag kidolgozása több intézmény együttműködését igényli, jelentős adminisztratív feladatok mellett új tartalmú szakmai tevékenységet is magában foglal. A projekt várható költsége a meghirdetésig 10 millió forint (ha a képzés önköltséges formában szerződik, akkor a négy félév mai árakon 600-800.000 forint hallgatónként).

### VII.3. Modell kísérletek és kutatások

Az első pontban foglaltak szerint nagy hangsúlyt kell fektetnünk a marketing tevékenységre azért, hogy a idősebbek számára távlatos életminőséget biztosítsunk. A jó marketing tevékenység alapja azonban a hiteles, megbízható információ. Ennek biztosítására szükséges kutatásokat és modell kísérleteket szervezni.

- Az esélyegyenlőségi terv szerinti hátrányos helyzetű csoporton belül az idős munkavállalókra vonatkozó diszkrimináció elkerülésére modell kísérleteket kell szervezni, gazdálkodó szervezetek körében. A modell kísérletben ki kell dolgozni a munkahelyekre való belépés illetve visszatérés lehetőségeit a 45 év feletti korosztályok számára. Kompenzációs lehetőségeket kell kiépíteni a betegségből fakadó hiányzások okozta hátrányok kiküszöbölésére. Önkormányzatok, munkaügyi központok képző szervezetek és az idősek érdekvédő szervezetei közötti együttműködés szakmai modelljét szükséges kiépíteni.
- Javasolunk olyan kutatásokat, melyek az időskorúak helyzetét a – gyakorlati munka megvalósításának szempontjából – valóban feltárják. E kutatások egyik aspektusa a szociológiai adatok differenciált megmérése, különös tekintettel az egészségi állapot és a munkába járás összefüggéseire, valamint az iskolai, szakmai végzettség és az anyagi, egzisztenciális helyzet kapcsolatára.

A kutatás másik témacsoportja a munkáltatók igényeinek összegyűjtése azokra a munkakörökre, szakképzettségekre vonatkozóan, ahol az időskorúak foglalkoztatásában előnyt látnak. E kutatást a rövid és közép távú munkaerő piaci előrejelzésekhez kapcsolódóan szükséges elvégezni. A kutatás harmadik témacsoportját az időskorúak munkaerő piaci profilját kialakítandó feladatokban látjuk. Itt szükséges összekapcsolni a munkakövetelményeket és a személyes kompetenciákat. Ehhez munkakör elemzés mellett pszichológiai vizsgálatok és sztenderdizálási feladatok ellátása is szükséges.

Mind a modell kísérletek, mind a kutatások jelentős anyagi ráfordítást igényelnek, azonban a feladatok fokozatos és tervszerű megvalósítása évi 10-15 millió forintos ráfordítással elkezdhető.



## Irodalomjegyzék

**A fiatalok és felnőttek pályorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztésének lehetősége (2005)** Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet

**Council of the European Union (2004).** Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe. (Brussels: EU)

**Hoxter, H. Z. (1981 a). Prefaci. In: Hoxter, Z. (ed.):** The Forms, Methods and Techniques of Vocational and Educational Guidance: International Case Studies, pl-2. Paris: UNESCO.

**Jaeger Péter: (2005):** Pályorientációs szakemberképzés néhány fejlett Európai országban, Kézirat Gödöllő

**Kálmán Anikó: (2004):** Andragógiai interdiszciplináris kutatómódszertan OKKER

**Kovács Péter (2001):** Pályorientáció helye a munkaerő piaci folyamatokban In: Célok, szereplők, módszerek szerkesztette: Kámán István, Szombathely

**Kutas János (2001):** Pályorientáció helye a munkaerő piaci folyamatokban In: Célok, szereplők, módszerek Szerkesztette: Kámán István, Szombathely

**OECD and EC (2004):** Career Guidance. A handbook for policy makers. ([www.oecd.org](http://www.oecd.org)).

**Szilágyi K. (2000):** Munka-pályatanácsadás mint professzió. Budapest, Kollégium Kft.

**Új módszerek a felnőttképzésben** Budapest, Kontakt Alapítvány 2004.

**Watts (2000):** A karrierépítés elmélete és gyakorlata In: Foglalkozási útmutatás és tanácsadás Szerkesztette: Papp Ágnes, Paróczayné Korányi Margit Budapest, NSZI



## Melléklet

### Kiemelés CXXV. Tv.-ből

A hátrányos megkülönböztetés kapcsán az alábbi csoportokra, rétegekre vonatkozik:

8. § Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékosága,
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politikai vagy más véleménye,
- k) családi állapota,
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
- m) szexuális irányultsága,
- n) nemi identitása,
- o) életkora,
- p) társadalmi származása,
- q) vagyoni helyzete,
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselőhez való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

9.§ Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

Az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítése egyes területeken:

### **Foglalkoztatás**

21. § Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h) az előmeneteli rendszerben;
- i) a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

22. § Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését

- a) a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés,
- b) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

23. § Törvény, törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére – a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben – előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

### **Szociális biztonság és egészségügy**

24. § Az egyenlő bánásmód követelményét a szociális biztonsággal összefüggésben érvényesíteni kell különösen

- a) a társadalombiztosítási rendszerekből finanszírozott, valamint
- b) a szociális, illetve gyermekvédelmi pénzbeli és természetbeni, valamint személyes gondoskodást nyújtó ellátások igénylése és biztosítása során.

25. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményét az egészségügyi ellátással összefüggésben érvényesíteni kell különösen az egészségügyi szolgáltatásnyújtás, ezen belül

- a) a betegségmegelőző programokban és a szűrővizsgálatokon való részvétel,
- b) a gyógyító-megelőző ellátás,
- c) a tartózkodás céljára szolgáló helyiségek használata,
- d) az ételmezési és egyéb szükségletek kielégítése során.

(2) Törvény, illetőleg törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet e törvény rendelkezéseivel összhangban az egészségi állapot vagy fogyatékoság, illetve a 8. §-ban meghatározott tulajdonság alapján a társadalom egyes csoportjai részére a szociális és az egészségügyi ellátórendszer keretein belül többletjuttatásokat állapíthat meg.

### **Lakhatás**

26. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen a 8. §-ban meghatározott tulajdonságok szerint egyes személyeket

- a) közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetéssel sújtani a lakhatást segítő állami vagy önkormányzati támogatások, kedvezmények vagy kamattámogatás nyújtásával kapcsolatosan,
- b) hátrányos helyzetbe hozni az állami vagy önkormányzati tulajdonú lakások és építési telkek értékesítése vagy bérbeadása feltételeinek meghatározása során.

(2) A használatbavételi és egyéb építési hatósági engedély kiadásának megtagadása, illetve feltételhez kötése sem közvetlenül, sem közvetve nem alapulhat a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokon.

(3) A lakáshoz jutási feltételek meghatározása nem irányulhat arra, hogy a 8. §-ban meghatározott tulajdonságok szerint egyes csoportok valamely településen, illetve településrészen mesterségesen, nem a csoport önkéntes elhatározása alapján elkülönüljenek.

### **Oktatás és képzés**

27. § (1) Az egyenlő bánásmód követelménye kiterjed minden olyan nevelésre, oktatásra, képzésre,

- a) amely államilag jóváhagyott vagy előírt követelmények alapján folyik, vagy
- b) amelynek megszervezéséhez az állam
  - közvetlen normatív költségvetési támogatást nyújt, vagy

- közvetve – így különösen közterhek elengedése, elszámolása vagy adójóváírás útján – hozzájárul (a továbbiakban együtt: oktatás).
- (2) Az egyenlő bánásmód követelményét az (1) bekezdésben meghatározott oktatással összefüggésben érvényesíteni kell különösen
- a) az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása, a felvételi kérelmek elbírálása,
  - b) az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelménytámasztás,
  - c) a teljesítmények értékelése,
  - d) az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítása és igénybevétele,
  - e) az oktatással összefüggő juttatásokhoz való hozzáférés,
  - f) a kollégiumi elhelyezés és ellátás,
  - g) az oktatásban megszerezhető tanúsítványok, bizonyítványok, oklevelek kiadása,
  - h) a pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférés, valamint
  - i) az oktatásban való részvétellel összefüggő jogviszony megszüntetése során.
- (3) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen valamely személy vagy csoport
- a) jogellenes elkülönítése egy oktatási intézményben, illetve az azon belül létrehozott tagozatban, osztályban vagy csoportban,
  - b) olyan nevelésre, oktatásra való korlátozása, olyan nevelési, oktatási rendszer vagy intézmény létesítése, fenntartása, amelynek színvonala nem éri el a kiadott szakmai követelményekben meghatározottakat, illetve nem felel meg a szakmai szabályoknak, és mindezek következtében nem biztosítja a tanulmányok folytatásához, az állami vizsgák letételéhez szükséges, az általában elvárható felkészítés és felkészülés lehetőségét.
- (4) Az oktatási intézményekben nem működhetnek olyan szakkörök, diákkörök és egyéb tanulói, hallgatói, szülői vagy más szervezetek, amelyek célja más személyek vagy csoportok lejáratása, megbélyegzése vagy kirekesztése.

28.§ (1) Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az oktatást csak az egyik nembeli tanulók részére szervezik meg, feltéve, hogy az oktatásban való részvétel önkéntes, továbbá emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri.

- (2) Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha
- a) közoktatási intézményben a szülők kezdeményezésére és önkéntes választása szerint,
  - b) felsőoktatási intézményben a hallgatók önkéntes részvétele alapján olyan vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló, továbbá kisebbségi vagy nemzeti-ségi oktatást szerveznek, amelynek célja vagy tanrendje indokolja elkülönült osztályok vagy csoportok alakítását; feltéve, hogy emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri, továbbá ha az oktatás megfelel az állam által jóváha-

- gyott, államilag előírt, illetve államilag támogatott követelményeknek.
- (3) A 27. § (2) bekezdésének a) pontjától a nyelvi vagy kulturális önazonosság megőrzését szolgáló, illetve egyházi, kisebbségi vagy nemzetiségi oktatási intézmény tekintetében jogszabály eltérően rendelkezhet.
29. § Törvény vagy törvény felhatalmazása alapján megalkotott kormányrendelet az iskolarendszeren belüli, valamint az iskolarendszeren kívüli oktatásban részt vevők meghatározott körére – az oktatással, képzéssel összefüggésben – előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

### **Áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele**

30. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen – a 8. §-ban meghatározott tulajdonság alapján az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben, így különösen a vendéglátó-ipari, kereskedelmi, valamint a művelődés és a szórakozás céljára létrehozott intézményekben -
- a) megtagadni vagy mellőzni szolgáltatások nyújtását vagy áru forgalmazását,
- b) az adott helyen rendelkezésre álló szolgáltatásoktól, illetve áruktól eltérő minőségben szolgáltatást nyújtani, illetve árut forgalmazni,
- c) olyan feliratot vagy jelzést elhelyezni, amely azon következtetés levonását teszi lehetővé, hogy az ott nyújtott szolgáltatásból vagy áruforgalmazásból valakit vagy valakiket kizárnak.
- (2) A 8. §-ban meghatározott tulajdonságok alapján meghatározható csoport tagjai részére létrehozott, a hagyományápolás, a kulturális és az önazonosság fenntartását szolgáló, a szűkebb közönség számára nyitva álló létesítménybe a belépés korlátozható, tagsághoz, illetőleg külön feltételekhez köthető.
- (3) A (2) bekezdés szerinti korlátozásnak ki kell tűnnie a létesítmény elnevezéséből, a szolgáltatás igénybevételének körülményeiből; az nem történhet az adott csoporthoz nem tartozó személyekkel szemben megalázó, illetőleg a becsület csorbítására alkalmas módon, továbbá nem adhat alkalmat a joggal való visszaélésre.

### **A KÖZTÁRSASÁGI ESÉLYEGYENLŐSÉGI PROGRAM**

31. § (1) A Köztársasági Esélyegyenlőségi Program (a továbbiakban: Program) célja, hogy az élet valamennyi területén megelőzze a hátrányos megkülönböztetést és elősegítse egyes társadalmi csoportok tagjainak esélyegyenlőségét.
- (2) A Program magában foglalja valamennyi, az (1) bekezdés szerinti célt szolgáló kormányzati intézkedést.
- (3) A Program központi költségvetési fedezetét a Magyar Köztársaság költségvetéséről szóló törvény biztosítja.
32. § (1) A Programot a Kormány – a társadalmi és érdek-képviselési szervezetekkel, valamint a munkáltatói és munkavállalói érdek-képviselési szervezetekkel való egyeztetést követően, az esélyegyenlőségi ügyek koordinációjáért felelős miniszter előterjesztése alapján – javaslatára az Országgyűlés kétévenként hagyja jóvá.

(2) A Program az országgyűlési határozat mellékletét képezi.

33. § (1) A Program elemzi az érintett társadalmi csoportok helyzetének alakulását, és meghatározza az esélyegyenlőséget elősegítő célokat.

(2) A Program tartalmazza

- a) a társadalmi szemlélet kedvező irányú megváltoztatásához szükséges intézkedéseket,
- b) a jogsértésekkel szembeni fellépés lehetőségeire vonatkozó felvilágosító intézkedéseket,
- c) a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci helyzetének javításához, valamint a munkaerő-piaci aránytalanságok csökkentéséhez szükséges intézkedéseket,
- d) a hátrányos helyzetű csoportok részvételének növeléséhez szükséges intézkedéseket a döntéshozatal valamennyi szintjén,
- e) a munkáltatóknak a Program eredményességében való érdekelttségét növelő állami intézkedéseket,
- f) a hátrányos helyzetű csoportoknak az információs társadalommal összefüggő szolgáltatásokhoz való hozzáféréseinek elősegítéséhez szükséges intézkedéseket,
- g) a hátrányos helyzetű csoportok részvételének növeléséhez szükséges intézkedéseket a köz- és felsőoktatásban, valamint
- h) a kitűzött célok megvalósításához szükséges jogalkotási feladatok meghatározását.

34. § A Program teljesítéséről a Kormány a tárgyidőszakot követő egy éven belül tájékoztatást ad az Országgyűlésnek.

35. § A települési önkormányzat – a Programban meghatározott célokkal összhangban – helyi esélyegyenlőségi programot fogadhat el, amelyben elemzi a településen élő hátrányos helyzetű csoportok helyzetének alakulását, és meghatározza az e csoportok esélyegyenlőségét elősegítő célokat. Az önkormányzati esélyegyenlőségi program tartalmazza különösen a helyi közügyekkel és a települési önkormányzat által ellátott feladatokkal kapcsolatos célokat, megvalósításuk forrásigényét és végrehajtásuk tervezett ütemezését.

36. § Az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 70/A. §-a szerinti esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

- 811 Szálláshely-szolgáltatás, étkeztetés, vendéglátás
- 812 Utazásszervezés, turizmus és szórakoztatás
- 813 Sportok
- 814 Háztartási szolgáltatások
- 815 Fodrászat és szépségápolás
- 841 Szállítási szolgáltatások
- 851 Környezetvédelmi technológiák
- 852 Természeti környezet és élővilág
- 853 Kommunális és közegészségügyi szolgáltatások
- 861 Személyi és vagyonvédelem
- 862 Foglalkozás-egészségügy és balesetvédelem
- 863 Honvédelem



---

**Domokos Tamás, Virágh Eszter, Dobossy Imre,  
Vukovich Gabriella, Mahler Balázs, Obádovics Csilla, S.Molnár Edit**

**A 45 év felettiak és a felnőttképzés Magyarországon**

**Kutatási zárótanulmány**

---



# I. Kutatási koncepció

## I.1. A kutatás célja

Az Európai Unió Lisszabon-stratégiájának részeként került meghatározásra az élethosszig tartó tanulás és aktív öregedés stratégiáinak kialakítása a növekedési és foglalkoztatási partnerségek megerősítésével együtt. Az élethosszig tartó tanulás társadalmi feltételeinek kialakítása azonban nem egyszerű feladat, „sokszereplős” játék, melyben a mind az állami intézményeknek, szolgáltatóknak, mind a non-profit szférának, mind a piacnak, mind pedig a lakosságnak együttműködő partnerként kell részt vennie. Magyarországon a 45 éven felül népesség helyzetének, véleményének és érintettségének ilyen irányú célzott vizsgálatára eddig nem került sor. Jelen kutatási programunk e területen kíván kvalitatív és kvantitatív empirikus adatokkal hozzájárulni a 45 év felettiek felnőttképzési helyzetének javítására vonatkozó intézkedések részletes kidolgozásához és bevezetéséhez.

A kutatás konkrét célja kettős volt. Egyfelől az alkalmazott összetett kutatási módszerek segítségével képet kívánt rajzoljon a 45 évnél idősebb munkavállalókról mint a foglalkoztatás és átképzés szempontjából fokozottan érintett, speciális célcsoportról és a tovább- és átképzéshez, az élethosszig tartó tanulóhoz való viszonyokról, lehetőségeikről, motivációikról. Másfelől a kutatás célja volt, hogy információkat gyűjtsön a foglalkoztatóktól az érintett célcsoportra irányuló humánerőforrás-fejlesztési elképzeléseikről, ráfordításaikról, motivációikról és az ezt elősegítő tényezőkről.

## I.2. A kutatási hipotézisek

A 45 éven felüliek és az őket (is) foglalkoztató munkáltatók körében végzett kutatás probléma-, illetve problémamegoldó hipotéziseit részben más kutatások publikált eredményei alapján, részben saját korábbi munkaerő-piaci kutatásaink alapján (OFA kutatások, lakossági értékrend kutatások) részben pedig a Nemzeti Felnőttképzési Intézet felhívása és háttéranyagai alapján állítottuk össze.

Ezek alapján feltételezhető, hogy a 45 év feletti munkavállalók Magyarországon speciális demográfiai, társadalmi arculatában megjelennek olyan tényezők, amelyek a célcsoport hátrányos munkaerő-piaci helyzetét is jelzik. E probléma megoldásában nagy szerepe lehet a tovább- és átképzésükre, foglalkoztatásuk ösztönzésére irányuló megkülönböztetett kormányzati intézkedéseknek.

Mivel feltehetően a 45 év feletti munkavállalóknak rosszabbak a jövőben várható munkaerő-piaci kilátásai, mint a fiatalabb korosztályoknak, és ez a jelenség fokozot-

tan érvényesül az ország egyébiránt is hátrányosabb helyzetű térségeiben, ezért a foglalkoztatáspolitikának célszerű ezt a tendenciát megelőző intézkedéseket kidolgozni, illetve ezekre a térségekre különös figyelmet fordítani

A 45 évnél idősebbek nagy valószínűséggel speciális attitűdökkel rendelkeznek a tovább- és átképzés irányában, motivációjuk gyengébb, mint a fiatalabb korosztályoknak, és kevésbé rendelkeznek határozott stratégiákkal e téren. A kedvezőtlen, pesszimista hozzáállás és motivációhiány leküzdésében nagy szerepe lehet többek közt a társadalom civil kezdeményezéseinek is.

A negatív attitűdöket feltételezhetően alacsony mértékű anyagi ráfordítások kísérik a 45 év feletti körében. Valószínűsíthető, hogy a kutatási program eredményei alapján könnyebben kidolgozhatók lesznek az anyagi ráfordítások ösztönzését szolgáló módszerek, kapcsolódva más, hasonló jellegű projekthez a felnőttképzés és az élethosszig tartó tanulás finanszírozásával összefüggésben (pl. egyéni számlák rendszere, állami finanszírozás szerepe, vállalati negatív adók rendszere stb.)

A 45 éven felüliek helyzetét tekintve feltételezhető az is, hogy a munkáltatók foglalkoztatáspolitikáján, humán erőforrás-fejlesztésén belül lényegesen kisebb hangsúlyt kapnak a 45 év feletti munkavállalókra vonatkozó elképzelések, stratégiák, és lényegesen kisebbek a ráfordítások, mint a fiatal munkaerő esetében. A kutatás erre a jelenségre is rá kíván mutatni, illetve próbál utalni azokra az ösztönzési lehetőségeket, amelyek révén alakítható ez a munkáltatói attitűd. Ezzel együtt a jelenlegi adózási feltételek és társadalmi kedvezmények a munkáltatók számára feltehetően nagyobb ösztönzést jelentenek a fiatal munkaerő foglalkoztatása, képzése, tovább- és átképzése irányában, feltehetően azonban megtalálhatók azok a lehetőségek is, amelyek révén a munkáltatók jobban ki tudják aknázni a 45 év feletti munkaerő nagyobb tapasztalatait, amelyeket jelenleg még ellensúlyozhatnak a fiatalok részére fizetendő alacsonyabb bérek, illetve az utánuk fizetendő csekélyebb közterhek.

### I.3. A kutatási indikátorai

A kutatási hipotézisek teszteléséhez illetve a kutatási célok eléréséhez szükséges volt meghatározni, a legfontosabb indikátorokat. A célkitűzéseket, a hipotéziseket illetve a felhívásban közzétett szempontok figyelembe véve a kutatás legfontosabb indikátorai és az indikátorokhoz rendelt kérdéscsoportok a következők lettek:

Indikátor	Kérdéscsoport
A 45 év feletti munkaerő-piaci helyzet társadalmi percepciója	Szubjektív kirekesztődés Megbecsültség Vélt munkaerő-piaci hátrányok A probléma kiterjedtségének megítélése

Indikátor	Kérdéscsoport
Foglalkoztatottsági helyzet	A 45 éven felüli és a fiatalabb munkavállalók foglalkoztatottsága, annak területi és demográfiai aspektusai A képzés és foglalkoztatás összefüggései egyfelől a 45 év feletti célcsoport, másfelől a munkáltatók és munkaközvetítő intézmények vonatkozásában A foglalkoztatási helyzet kistérségi szintű aspektusai a területi egyenlőtlenség viszonyrendszerében
Motivációs bázis	A munkáltatókat motiváló tényezők feltárása a 45 év feletti foglalkoztatásában, képzésében A 45 éven felüliek motivációja a felnőttképzésben való részvételre A munkáltatók foglalkoztatáspolitikáján, humánerőforrás-fejlesztésén belül a 45 év felettiekre vonatkozó elképzelések, stratégiák, meglévő jó gyakorlatok
A képzési költségek finanszírozása	A munkáltatók részvétele a képzési finanszírozásban, A munkáltatók 45 év felettiekre fordított képzési, továbbképzési, átképzési költségei Az elvárt állami szerepvállalás kérdése A támogató intézményrendszer (állami és civil) szerepe Az egyéni költségviselés viszonyrendszere
Elvárások	A 45 év feletti munkavállalók és az őket foglalkoztatók kormányzati beavatkozásokra irányuló elvárásai, elképzelései
Kompetencia	Képzettségi szint Internet-használat Ismeretek a képzési lehetőségekről Foglalkoztatók tájékoztatása
Jövőkép	A 45 év feletti munkavállalók jövőben várható munkaerő-piaci kilátásai; Az át- és továbbképzés szerepe a 45 év feletti foglalkoztatási potenciáljában Felnőttképzési részvételi tervek, szándékok Munkaerő-piaci félelmek

1. táblázat

A kutatási program egy szakértői orientáló workshop szervezésével indult. A workshop és a belső műhelymunka tapasztalatai alapján elkészült kérdőívet, interjúkatalógust és esettanulmány-vezérfonalat teszteltük, tesztelés után javítottuk, pontosítottuk.

Első lépésében a 45 év feletti általános szocio-demográfiai és foglalkoztatási helyzeteinek bemutatására a 2001. évi népszámlálás statisztikai adatainak a 45 év felettiekre vonatkozó eredményeit tekintettük át, került másodelemzésre. Ezt követően a 45 év feletti család- és életkörülményeinek, gondolkodásmódjának, jövőképének bemutatására a KSH-NKI DPA 2002 adatbázisából leválogattuk a 45 feletti aktív, 45 feletti inaktív és 45 év alatti aktív lakosokat (ez utóbbi csoportot mint referencia csoportot tekintve) és összehasonlítottuk válaszaikat a vonatkozó indikátorok szempontjából.

A kutatás gerincét két célzott kérdőíves adatfelvétel alkotta, egy lakossági kérdőíves adatfelvétel és egy gazdasági szervezetekre vonatkozó vizsgálat. A lakossági kutatás során (n=1000) is két almintát határoltunk le, a 45 éven felüliek és a 45 éven aluliak

mintáját, ez utóbbit tekintve referencia csoportnak, ugyanis az idősebb, munkavállaló korú vagy már inaktív népesség felnőttképzési és munkaerő-piaci hátrányai csak komparatív módon, a fiatalabb munkavállalók helyzetének, véleményének összevetésében mondanak valamit, önmagukban nem adnak elégséges információt.

A munkáltatók humán erőforrás-fejlesztési és képzési stratégiáiban a 45 év felettek helyéről külön kismintás (n=300) kérdőíves felmérés készült a legalább 10 főt foglalkoztató szervezetek rétegzett mintáján.

A 45 év felettek jövőbeli foglalkoztatási esélyeit meghatározó tényezőkről várható tendenciákról meghatározott kistérségekben elkészített interjúk alapján próbáltunk képet alkotni. Ezzel párhuzamosan a munkaügyi statisztikák és a KSH T-STAR adatbázisa alapján kistérségi szinten modelleztük a vidéki munkanélküliség területi differenciáltságának helyzetét Magyarországon. Ennek elsődleges oka, hogy a munkanélküliség alakulásánál Magyarországon, de más országokban is, a területi differenciáltság tényezőinek, a regionális eltéréseknek kiemelkedő jelentősége van. A részelemzésben a különböző indexek és mutatók alkalmazhatóságát teszteltük a vidéki térségekben. Az összehasonlító elemzések során a vidéki térségtípusokra fektettük a fő hangsúlyt. Ezt egészítettük ki a 45 éven felüli népesség számának előrebecsléséről szóló publikált adatsorok elemzésével. A kistérségi szintű elemzések alapján lehatároltunk 33 olyan kistérséget, amelyik a foglalkoztatás és a HDI (Human Development Index) szempontjából hátrányosnak tekinthető. Ezen térségeket többváltozós klaszterezéssel öt különböző típusba (modellbe) soroltuk, majd minden egyes klaszterben kiválasztottunk egy konkrét kistérséget részletesebb kvalitatív vizsgálatra.

A kutatás záró elemeként a kiválasztott kistérségekben a 45 év felettek tovább- és átképzéssel kapcsolatos attitűdjeinek, motivációjának, problémáinak részletesebb feltárására mélyinterjúkat készítettünk a 45 év felettek körében, a munkaerő közvetítésével foglalkozó intézmények tapasztalatairól a 45 év felettek foglalkoztatási esélyeivel, képzési-, átképzési attitűdjeivel, hajlandóságával kapcsolatosan és a 10 fő feletti foglalkoztatók körében (n=15).

#### **I.4. Mintavétel**

A mintán alapuló lakossági és szervezeti kutatás terepmunkáját az Echo Research Center végezte. A lakossági kutatás a felnőtt magyar állampolgárok körében, a szervezeti kutatás a legalább tíz főt foglalkoztató szervezetek (cégek, állami és önkormányzati intézmények, társadalmi szervezetek) körében zajlott.

A 45 éven felüliek problémáiról, foglalkoztatási és továbbképzési kérdéseiről szóló lakossági adatfelvétel során többlépcsős rétegzett mintavételi eljárással dolgoztunk. Első lépésben a magyarországi településeket régió és településnagyság (felnőtt lakosok száma) szerint 46 rétegre soroltuk. Rétegenként a felnőtt lakosság számával arányosan

határoztuk meg a szükséges sikeres interjúk számát, azonban az egy településen maximumán kérdezhető interjúk számát (hacsak nem önreprezentáló településről volt szó, vagyis olyan település, amely egyedül alkot egy-egy rétegcsoporthat) településenként 15 interjúban limitáltuk. Ezek után rétegenként véletlen mintákat vettünk a településekből. Egy-egy nagyobb létszámú és sok településből álló réteg esetében nem egy, hanem két vagy három településen is kérdeztünk.

Második lépésben a mintába került településeken belül ún. kish-kulcsos mintavételi eljárással választottuk ki a megkérdezendő lakosokat. A kérdőívben jelölt kulcs, a kiválasztott háztartásban élő felnőttek és a háztartásban élő felnőtt férfiak száma jelölte ki végül azt, hogy kivel kellett az interjút lefolytatni. Az országos minta kor, nem, régió és településnagyság szerinti aránya megegyezik alapsokaság (az összes 18 éven felüli magyar állampolgár) összetételével, az alkalmazott módszer miatt reprezentatív az alapsokaságra nézve. A válaszmegtagadásokból és meghíúsulásokból eredő kisebb eléréseket ún. többszempontú matematikai súlyozással korrigáltuk.

Kutatóintézetünk kérdezőbiztosai a fővárosban és az ország 72 településén véletlenszerűen kiválasztott 1000 fő 18 év feletti magyar állampolgárral készítették interjút, személyesen, standard kérdőívek segítségével. A településeken belüli lakosok kiválasztásánál a véletlen valószínűségi eljárás garantálta azt, hogy minden lakosnak egyforma valószínűsége legyen a mintába való bekerülésre. Az adatfelvételre 2005. november 26. és december 4. között került sor.

A kutatási beszámolóban közölt adatok hibahatára 95 százalékos megbízhatósági szinten és az egyes kérdésekre válaszolók számától függően binomiális (két kategóriás) kérdések esetében +/- 2-4 százalék. Ez azt jelenti, hogy az általunk mért eredmények legfeljebb ennyivel térnek el attól az eredménytől, amit akkor kapnánk, ha minden 45 éven felüli felnőtt lakost megkérdeznénk. Ugyanez az hibanagyság az egyes referencia csoportokban az alábbiak szerint alakul.

Alcsoport	N (esetszám)	Mintavételi hiba
45 év alatti aktívak	307	+/- 3-5 %
45 év alatti inaktívak	169	+/- 4-8 %
45 év feletti aktívak	151	+/- 5-8 %
45 év feletti inaktívak	327	+/- 3-5 %

2. táblázat

A legalább 10 főt foglalkoztató cégek, szervezetek körében a minta kialakításakor a KSH GSZR (gazdálkodó szervezetek regisztere) adatbázisát vettük alapul. Első lépésben a az összes Magyarországon működő vállalkozás, intézmény, szervezet listájából 10 ezer szervezetet tartalmazó véletlen mintát vettünk. Ezek után a leválogattuk a mikrovállalkozásokat (0-9 főt foglalkoztatók) és a maradék címekből szervezeti forma és NUTS1 területi kategória (nagyregió) szerinti rétegzett mintát vettünk (n=300 főcím, n=100 pót-

cím) az átlagnál magasabb válaszmegtagadással számolva. A 10 fő feletti foglalkoztatók körében végzett kutatás során mért eredmények mintavételi hibája +/- 4-7 százalék.

A kérdőíves adatfelvétel mellett részletes, célzott interjúkat készítettünk. Ennek első lépéseként többváltozós klaszter-analízis során a hátrányos helyzetű vidéki kistérségek viszonylag homogén csoportokba sorolása, tipizálása volt a cél. A 33 hátrányos helyzetű vidéki kistérséget 13 mutató alapján<sup>1</sup> csoportosítottuk, öt klasztert alkotva, majd klaszterenként véletlen mintát vettünk a kistérségekből. Ezek alapján az Edelényi, a Pétervásárai, a Tamási, a Mezőkovácsházai és a Törökszentmiklósi kistérség került a mintába, mint egy-egy sajátos klaszter reprezentánsa (a Pétervásárai önreprezentatív kistérség volt). A kutatás során mind az öt kistérségben célzott interjúkat készítettünk 45 éven felüli munkavállalóval, legalább 10 főt foglalkoztató munkáltatóval és az Állami Foglalkoztatási Szolgálat területileg illetékes munkaügyi kirendeltségének munkatársával. Mindösszesen 15 szociológiai interjú segítette elő a statisztikai adatok és kérdőíves vizsgálatok empirikus elemzését.

## I.5. Adatfeldolgozás

A kérdőívből kinyerhető empirikus adatokat kódolás után számítógépen rögzítettük és ellenőriztük. Az adatelemzést SPSS programmal végeztük. Egyes kérdéseknél azt kértük a válaszolóktól, hogy értékeljenek állításokat, minősítsenek társadalmi problémákat, intézményeket négy illetve ötfokú skálán. Ezen kérdések esetében a kapott értékeket a könnyebb összehasonlíthatóság érdekében egy százfokú skálára számoltuk át, ahol a százas értéket az jelentette volna, ha az adott kérdésre minden válaszoló egyöntetűen a maximális, a nullát pedig az, ha a minimális pontszámot adja. A határ az ilyen százfokú skálákon az ötven pont. Az ez alatti érték általában negatív véleményt (bizalmatlanságot, elégedetlenséget, elutasítást stb.), míg az e feletti érték pozitív véleményt (elégedettséget, bizalmat, támogatottságot stb.) jelez<sup>2</sup>. Más esetben, amikor pozitív vagy negatív irányú válaszokat kellett adni a kapott értékeket -100 és +100 közötti mérlegindexre vetítettük.

---

1 Születéskor várható élettartam: kistérségekre 5 éves átlagértékkel számolva; Befezezett átlagos osztályszám, HDI (human development index, kistérségi adaptáció), Népességváltozás 1990-2000-re, Várható népesség változás 2001-ről 2021-re népeességelőrszámítás alapján (Nepinfo), Természetes szaporodás (1000 főre vetítve), Vándorlási egyenleg (1000 főre vetítve), Öregségi index (60 év felettek száma a 15 év alatti népességre vetítve), Társas vállalkozások száma 1000 főre vetítve, Személygépkocsik száma 1000 főre vetítve, Roma népesség aránya %, Átlagéletkor változása 2001-ről 2021-re %, Más településre eljáró foglalkoztatottak aránya %

2 A százfokú skálára átkódolt ordinális mérési szintű skálák természete az átkódolással nem változott meg, továbbra sem tekinthető klasszikus arányskálának, vagyis a két skála érték között csak kisebb nagyobb relációkat lehet tenni de aritmetikai jellegű interpretációt nem tehetünk (pl. nem mondhatjuk, hogy az egyik vagy másik skálaérték pontosan kétszer nagyobb a másiknál).

Az elemzés során a gyakrabban használt egyváltozós elemzési technikák (gyakoriság, átlagok stb.) mellett a rejtett tartalmak, tendenciák vázolására ún. többváltozós matematikai-statisztikai módszereket is használtunk. A leggyakoribb többváltozós elemzési formák a következők voltak:

- A korrelációs elemzés azt mutatja meg, hogy az egyes magas mérési szintű változók megítélése mennyiben hasonló. Ha van köztük hasonlóság (vagyis pozitív korreláció), akkor ezt egy korrelációs együttható fejezik ki, melynek értéke  $-1$  és  $+1$  között lehet. Minél magasabb ez az érték, annál nagyobb a hasonlóság a megítélésben. A megítélési hasonlóságot korrelációs hálózati ábrán ábrázoltuk.
- A faktoranalízis és a főkomponens elemzés arra szolgál, hogy sok változóból (például egy hosszú kérdéssorból) kevesebb, jobban kezelhető egységeket kapjunk. Az eljárás alapja itt is az egyes változók megítélésének hasonlósága, de itt változó-csoportokat, megítélési mintázatokat kapunk végeredményül. Az egyes csoportokba tartozó itemekhez faktorsúlyokat rendel a számítógép ( $-1$  és  $1$  között), amelyek azt fejezik ki, hogy az adott item, változó vagy állítás mennyire befolyásolja az adott faktor összképét. Minél inkább távol van a nullától ez a szám, annál jelentősebb az adott item befolyása az adott faktorra, (ha negatív ez a szám, akkor az adott item éppen ellenkező előjellel befolyásolja a faktort, mint pozitív faktorsúlyú társai).
- A magas mérési szintű változók (pl. érintettségi index, kapcsolati háló szélessége, stb) alkalmasak arra, hogy egy és többutas ANOVA módszer segítségével teszteljük, hogy melyik független változónak (pl. nem, település, korcsoport, kompetencia, attitűdök) mekkora a magyarázó ereje önmagában illetve közös modellbe építve. A gyesen/gyeden lévő kisgyermekes nők és a főállásban dolgozó nők válaszai közötti különbségeket általában független mintás t-próbával teszteltük. Alacsonyabb mérési szinten bizonyos kérdések háttér változókkal való összefüggésekor<sup>3</sup> a függetlenséget Chi-négyzet hipotézis tesztelése alapján illetve vonatkozó statisztikai próbák<sup>4</sup> mentén teszteltük.
- A klaszteranalízis nem a változókból, hanem a válaszadókból képez csoportokat (klasztereket), aszerint, hogy egyes kérdéseket, kérdéssorokat mennyire hasonlóan ítélték meg. Ezzel lehetővé válik, hogy egy-egy témakör (akár viszonylag sok kérdéssel) megítélése szerint csoportosítsuk a válaszadókat, és a csoportokat utána elemezzük akár társadalmi-demográfiai összetételük, akár más kérdésekre adott válaszaik alapján.

---

3 Ezek többségében alacsony mérési szintű változók

4 A CV és a Phi két nominális változó közötti kapcsolat erősségét, a Gamma pedig nominális és ordinális mérési szintű változó közötti kapcsolat erősségét mutatja. Mindkét mutató értéke akkor annál erősebb minél jobban közelít 1-hez abszolút értékben.



## II. A 45 év felettiiek család- és életkörülményei, gondolkodásmódja, jövőképe

### II.1. Bevezetés

A 45 év felettiiek család- és életkörülményei, gondolkodásmódja, jövőképe fontos indikátora és egyben projekciós tényezője a 45 éven felüliek felnőttoktatási rendszerbe való integrálhatóságának és a munkaerő-piaci pozíciójuk át- és továbbképzés útján történő javításának<sup>5</sup>.

A magyarországi, közismerten kedvezőtlen foglalkozási arányok javításának egy kiemelten fontos célja a nyugdíjkorhatárhoz közeledő korosztály minél hosszabb ideig történő benntartása a munkaerőpiacon. Jóllehet, az 1996-ban meghozott és 1997-ben életbe lépett nyugdíjtörvény szerint a hagyományosan alacsony nyugdíjkorhatár (férfiaknál 60, nőknél 55 év) egységesen 62 évre emelkedett, a 2001. évi népszámlálás még azt mutatta, hogy a munkaviszony a 60-ik életév betöltése előtt szinte automatikusan megszűnik (vö. Laky, 2004., Lakatos J., 2004.)

Gazdasági aktivitás	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-X
	éves					
	Férfiak					
Aktív kereső	61,9	44,3	4,9	..	..	..
Nyugdíj mellett foglalkoztatott	1,4	2,0	4,8	3,8	2,1	1,5
Munkanélküli	5,5	3,3	0,4	..	..	..
Nyugdíjas (öregségi, rokkant, özvegyi)	24,7	44,2	88,6	95,3	97,1	97,3
Egyéb inaktív	6,5	6,2	1,3	0,8	0,8	1,2
<b>Összesen</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
	Nők					
Aktív kereső	58,8	11,4	1,1	..	..	..
Nyugdíj mellett foglalkoztatott	1,4	6,0	3,2	1,7	0,7	0,5
Munkanélküli	3,6	0,8	0,2	..	..	..
Nyugdíjas (öregségi, rokkant, özvegyi)	26,3	77,0	92,3	94,7	95,0	95,9
Egyéb inaktív	9,9	4,8	3,2	3,5	4,3	3,6
<b>Összesen</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100</b>

3. táblázat

<sup>5</sup> A beszámoló e fejezete az „Életünk fordulópontjai” demográfiai panel alapfelvétel 2002-es adatainak felhasználásával, a KSH Népeségtudományi Kutatóintézet hozzájárulásával készült.

## Az 50 éven felüli férfiak és nők megoszlása gazdasági aktivitás és korcsoport szerint (%)

Ma már vannak jelei annak, hogy az a hagyományos tendencia, amely szerint a nyugdíjkorhatár előtti korosztályokban jelentősen visszaesik a foglalkoztatottak aránya – megáll, illetve megfordul. Ez részben annak a következménye, hogy azok egy része, akik az 1990-es évek első felében kiszorultak a munkaerő-piacról, az álláslehetőségek javulása után visszatérhettek a munka világába. (Igaz, 2005 első felében ez a folyamat mérséklődött.) De a javuló tendencia természetesen következménye magának a korhatár-emelés fokozatos életbe lépésének is. Végül említeni kell azt, hogy a mai nyugdíj előtt álló generáció képzettségi szintje már jobban igazodik a munkaerő-piac követelményeihez, mint ahogyan ez az idősebbek (60 éven felüliek) esetében még tapasztalható volt (vö. Fóti-Lakatos, 2004). A kívánatos helyzettől, valamint az uniós követelményektől való lemaradás azonban ma is jelentős. Ezért 2003 óta számos olyan intézkedés született, illetve szerepel a sürgető tervek sorában, amelyek az idősebb munkavállalók foglalkoztatásának javítását szolgálják, illetve remélhetően szolgálni fogják. (Ilyen például az álláskeresőket ösztönző juttatás a 45 év feletti munkanélküliek részére, a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás idejének és költség-ráfordításának növelése munkanélküliség esetén, a közhasznú munkavégzés támogatása, a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása a munkaadóknál, az ún. „Prémium Évek Program”, a képzésben való részvétel ösztönzése az 50 év felettieket alkalmazó munkáltatók járulékkedvezményhez juttatása révén, stb.) (Vö. Nemzeti Stratégiai Jelentés a megfelelő és fenntartható nyugdíjakról, 2005.). Mindezeknek a programoknak a hatékonysága, sikere nagyban múlik azon, hogy milyen a fogadókészség irántuk az érintett, középső koron túl jutott és lassan a nyugdíj felé közeledő korosztályokban. Az anyagi, gazdasági megfontolásokon túl, és az egyáltalán elérhető munkakínálat mellett vannak olyan, az idősődéssel együtt járó speciális tényezők, amelyek nagyon is befolyásolhatják, hogy az érintettek mennyire szívesen élnek e lehetőségekkel, mennyire lelik örömeiket a munkában, milyen aggodalmak nyomasztják őket, mennyire tekintenek bizalommal a jövőre, egyáltalán szívesebben vállalkoznának-e egy mielőbbi nyugdíjba vonulásra, semmint gazdasági aktivitásuk „erőltetésére”, vagy éppenséggel annak megnyújtására.

Ebben a fejezetben a kutatási koncepcióval összhangban azt igyekszünk bemutatni, hogy a középkorú és annál idősebb, de nyugdíjban még nem részesülő generáció mindennapjai, igény szintje, közérzete, aggodalmai, a jövővel kapcsolatos optimista vagy pesszimista beállítódása eltér-e a fiatalabb (18-45 év közötti) generációétól, valamint a már nyugdíjban lévőkétől. Azt vizsgáljuk, hogy e szempontok szerint vannak-e olyan sajátosságaik, amelyeket az idősödő munkavállalók helyzetének javítását célzó intézkedéseknek, terveknek érdemes lenne rugalmasan figyelembe venniük, vagy pedig ez a korosztály mintegy belesimul a lakosság egészére jellemző tendenciákba, és nem mutat fel olyan eltéréseket, amelyek speciális gondolati feszültségeikről árulkodnának.

A bemutatott adatok a KSH Népeségtudományi Kutatóintézet „Életünk fordulópontjai” című demográfiai panel-vizsgálatából származnak. A vizsgálat-sorozat első kérdézési hulláma 2001/2002 fordulóján zajlott. Ekkor egy, a 18 éven felüli férfiakat és nőket országosan reprezentáló, mintegy 16 ezer fős mintát kérdeztek ki. Ennek 16-17%-a (2822 személy) alkotta azt a speciális almintát, amelyet most középpontba állítunk: a 46 éves és annál idősebb, de nyugdíjban még nem részesülő személyek csoportját. A következőkben ezt a csoportot fogjuk néhány kiemelt szempont szerint egybevetni a 18-45 év közötti generáció, valamint a nyugdíjasok csoportjaival. (A panel-vizsgálatról részletesen lásd: Spéder, 2002, Kapitány, 2003, Dobossy- S. Molnár-Virágh, 2003)

Az adatok értelmezéséhez a következőket érdemes figyelembe venni:

- Az „idősödő munkavállaló” fogalmát sokszor a szakirodalom sem kezeli egységesen (pl. „50 év fölötti”, vagy „55-64 év közötti foglalkoztatottak”). A „46 éves és idősebb” meghatározás talán túlságosan is korai életkornál húzza meg a határt. A tapasztalatok azonban arra vallanak, hogy ebben az életkorban már sokan érzik úgy: elérték „életpályájuk csúcását”, és elkezdik a tervek szövögetését a majdani nyugdíjba vonulásra. Más oldalról 40-45 éven túl már nagyon is szembesülnek az emberek az álláskeresés nehézségeivel, a munkaadók elzárkózásával, a munkahelyi biztonság megingásával. Nem véletlen, hogy ezt az életkort a 45 éven felülieknek szánt álláskeresői juttatás intézménye is egyfajta cezúraként kezeli.
- Az összehasonlításra kijelölt három csoport közül kettő – a „még aktívak” és a „már nyugdíjasok” – határvonalai a valóságban összemosódnak, mivel a „már nyugdíjasok” között vannak a mai, hivatalos nyugdíj-korhatárnál fiatalabbak, a „még aktívak” között pedig ha kis számban is, de akadnak, akik elérték már a nyugdíj-korhatárt, de még dolgoznak. A tárgyalt téma szempontjából azonban ezúttal fontosabbnak tűnik a gazdasági aktivitás-státusz életmódot, közérzetet befolyásoló szerepe, mint a betöltött konkrét életkoré. Az összehasonlításra kerülő három, mondhatni: mesterséges, konstruált csoport így azt a logikát követi, hogy a középpontba állított „idősödő munkavállalók” azok, akik *már* kiléptek abból a fiatal generációból, amelynek 10-11%-a még tanul, illetve akiknek aspirációit még az egzisztenciateremtés köti le. (E két generáció társadalmi rétegek szerinti összetétele is lényegesen eltér. Az életkor előrehaladásával növekszik ugyanis a vezetőik, a magasan képzett értelmiségiek hányada (és ezzel együtt jövedelmi szintje), míg a fiatalabb – 40-50 év alatti – korosztályokban a szolgáltatási, technikai foglalkozásúak, valamint a betanított vagy segédmunkát végzők aránya magasabb. (Legalábbis a férfiak esetében. Az 50 éven felüli foglalkoztatott nők csoportjában érdekes módon több a betanított vagy szak-képzetlen munkát végző, mint 30 év alatt) (vö. Népszámlálás, 2001, Bukodi, 2004) Joggal feltételezhető, hogy a fiatalabb és az idősödő munkavállalók helyzete, aspirációi az attitűdök, közérzet különbségeiben is megmutatkoznak. Összehasonlításunk szempontjából a másik végpontot a „már nyugdíjasok” jelentik, akiknek igen kis hányada foglalkoztatott, vagyis akiknél az alapvető életmód- és attitűd-meghatá-

rozó a gazdasági aktivitás hiánya. Az „idősödő munkavállalók” – akarva-nem akarva – néhány év elteltével ennek az állapotnak jutnak a közelébe, ez jelenti számukra vagy a „vágyott”, vagy éppen ellenkezőleg, a későbbre halasztani kívánt jövőt.

- Végül figyelembe kell venni azt, hogy a következőkben tárgyalt összefüggések 2001/2002 időszakára vonatkozó állapotokat tükröznek. Ám 2001-2005 között jelentős változások zajlottak egyrészt a nyugdíjazás rendszerében (főképp a korhatár fokozatos emelése révén, ami különösen a nők körében szembeötlő), másrészt ebben az időszakban léptek/lépnek életbe olyan intézkedések, amelyek az idősebb munkavállalók munkahelyi biztonságát növelik. Ha nem is valószínű, hogy ezek hatására nagyon lényeges változások keletkeztek volna az általunk vizsgált generáció attitűdjeiben, magának a változásnak az esélye nem zárható ki. (Erről egyébként a felhasznált panel-vizsgálat 2004/2005 fordulóján lezajlott második kérdezési hulláma informálhat majd, amelynek feldolgozása, elemzése jelenleg folyamatban van.)

Először a három generációs csoport családi- és anyagi körülményeinek néhány jellemzőjét hasonlítjuk össze. Annak tudatában tesszük ezt, hogy mind a családi, mind az anyagi (jövedelmi) jellemzők kormegoszlásáról, illetve gazdasági aktivitás szerinti alakulásáról igen bőséges statisztikai információk állnak rendelkezésre a KSH háztartási, illetve egyéni szintű lakossági adatfelvételeinek köszönhetően. Az általunk vizsgált három speciális generációs alminta jellegzetességei elméletileg ezekből az adatforrásokból is előállíthatók lennének. Most azonban az a célunk, hogy a lágyabb jellemzőket (úm. véleményeket, attitűdöket, a közérzetet, az aggodalmakat, stb.) vessük egybe, és ezek értelmezését könnyítsük meg a mögöttük álló objektív jellemzők bemutatásával. Így ezek vonatkozásában is a panel-vizsgálat adataiból indulunk ki. Ezt követően az idősödő munkavállalók munkával kapcsolatos attitűdjeivel foglalkozunk, érintve a nyugdíjba lépési szándékok, illetve a nyugdíjas életre vonatkozó tervek, elképzelések alakulását is. Végül a közérzet néhány összetevőjének generációs különbségeire irányítjuk a figyelmet, beleértve az elégedettség, az aggodalmak, a jövőre vonatkozó várakozások, az egészségi állapot, az anómia problémakörét is. (Forrás: Népszámlálás, 2001., Bukodi, 2004)

## II.2. Családi jellemzők – anyagi körülmények<sup>6</sup>

Nem szorul különösebb magyarázatra, hogy a három generációs csoport családi jellemzői jelentősen különböznek. Ez – az életkori különbség mellett – a *nemek eltérő arányaiból* is következik: míg a „fiatalok” és az „idősödő munkavállalók” csoportján belül nagyjából kiegyenlített a férfiak és a nők aránya, addig a „nyugdíjasok” csoportjában – a férfiak magasabb halandósága következtében – jelentős nőtöbbséggel (60%) kell számolni.

---

6 Az egyszerűség kedvéért a továbbiakban mind a szövegben, mind a táblafejekben a három generációs csoportot a következő – rövidített – megnevezésekkel szerepeltetjük:

- „fiatalok” = 18 – 45 évesek (nincs közöttük nyugdíjas)
- „idősödő munkavállalók” = 46 évesek és idősebbek, de még nem nyugdíjasok
- „nyugdíjasok” = 46 éves és idősebb, de már nyugdíjban részesülők

A családi állapot szerinti eltéréseket vizsgálva azt állapíthatjuk meg, hogy míg a fiatalok csoportjában közel azonos a nőtlenek/hajadonok és a házas családi állapotban társukkal együtt élők hányada, az idősödő munkavállalóknak meghatározó többsége házas együtt élő. Ez a családi állapot a domináns a nyugdíjasok körében is, de – összefüggésben a nemi arányok életkor szerinti változásával – öközöttük már az özvegyek aránya is számottevő.

Családi állapot	Fiatalok	Idősödő munkavállalók	Nyugdíjasok
Nőtlen, hajadon	44,4	5,6	5,0
Házas, együtt élnek	45,9	71,6	59,5
Házas, külön élnek	1,3	1,6	1,3
Özvegy*	0,9	6,1	23,9*
Elvált	7,5	15,1	10,4
Összesen:	100,0	100,0	100,0
(N)	(8287)	(2823)	(4877)

#### 4. táblázat

A családi állapot alakulása a három generációs csoportban (%)

\*A nyugdíjas csoporton belül az özvegy nők aránya (40,7%) messze felül múlja az özvegy férfiakét (10,9%).

A családi jellemzőkről még többet árul el az, hogy milyen családi összetételben él a vizsgált három csoport. Ennek bemutatása többféle megközelítésben is lehetséges. Az ismert statisztikai kategorizálások a család/háztartás fogalmából indulnak ki, és többnyire a háztartásfő életkorához viszonyítva veszik számba, hogy milyen korösszetételű és mekkora létszámú családi (háztartási) együttesekről van szó. Témánk szempontjából érdekesebb annak középpontba állítása, hogy a vizsgált személyek párkapcsolatban élnek-e, vagy anélkül, s ha ez utóbbiról van szó, akkor egyedül élnek, vagy többszemélyes család tagjaként. A panel-vizsgálat korábbi elemzése az alátámasztották alá, hogy idősebb korban a párkapcsolat megléte vagy annak hiánya észrevehetően befolyásolja az érintetteknek nemcsak jövedelmi helyzetét, de mindennapi aktivitását, közérzetét, optimista vagy pesszimista beállítódását is. (Vö. Dobossy - S. Molnár-Virágh, 2003). Ha e kategorizálás szerint tekintjük át a három generációs csoport családi körülményeit, látható, hogy – jóllehet, a párkapcsolatban élés meghatározó életforma mindegyik csoportban – meglehetősen nagy különbségek is mutatkoznak.

Családi együttélés	Fiatalok	Idősödő munkavállalók	Nyugdíjasok
Egyedül él	4,1	8,3	22,5
Párkapcsolat nélkül él többszemélyes háztartásban	38,8	14,0	13,1
Párkapcsolatban él kétszemélyes háztartásban	7,1	19,9	40,3
Párkapcsolatban él három, vagy több személyes háztartásban	50,0	57,8	24,1
Összesen	100,0	100,0	100,0
(N)	(8287)	(2819)	(4834)

#### 5. táblázat

A családi együttélés típusai a három generációs csoportban (%)

Megjegyzendő, hogy a párkapcsolatban élők aránya mindegyik csoportban meghaladja a családi állapot szerint „házas, együtt élők” arányát (lásd: előző táblázat). Ez abból adódik, hogy a „párikapcsolatban élők” kategória nemcsak a házasságban élőket foglalja magába, hanem azokat is, akiknél az együttélés élettársi kapcsolat formájában valósul meg.

A párikapcsolat nélkül, de többszemélyes családban élés mögöttes tartalma a generációs csoportokban különböző. Míg a fiatalok (18-45 év közöttiek) esetében jelentős a még „gyermek-státusúak” aránya, az idősödő munkavállalóknál ez inkább az ún. egyszülős státus egyre gyakoribbá válását jelenti. Jellegzetes a „párjukkal kettesben élők” arányváltozása. A fiatalok esetében egyrészt az induló, még gyermektelen párikapcsolatokról van szó, de kisebb számban már arról is, hogy a 45 éves korhoz közelítők gyermekei felnőnek, és kezdik elhagyni a szülői házat. Ez utóbbiak hányada az idősödő munkavállalók csoportjában egyre gyakoribbá válik, a nyugdíjasok csoportjában pedig a társsal kettesben élés a domináns életforma. A meglévő párikapcsolathoz kötődő további háztartástagokat zömmel a szülőkkel együtt élő gyermekek jelentik. Ez az életforma a legelterjedtebb az idősödő munkavállalóknál. Míg a nyugdíjas csoport 70%-ának háztartásában nem él már gyermek, a fiatalok csoportjában pedig ezek részaránya közel 50%, az idősödő munkavállalók csak valamivel több mint egyharmadának háztartásában nem él saját gyermek.

Van-e saját gyermek a háztartásban?	Fiatalok	Idősödő munkavállalók	Nyugdíjasok
Nincs	49,1	35,7	70,0
Van, 1 gyermek	18,3	33,4	23,2
Van, 2 gyermek	24,1	26,3	5,6
Van, három vagy több gyermek	8,5	4,6	1,1
Összesen:	100,0	100,0	100,0
(N)	(8295)	(2822)	(4877)

### 6. táblázat

Szülőkkel együtt élő gyermekek a generációs csoportok háztartásaiban (%)

Az idősödő munkavállalókkal együtt élő gyermekek között – különösen két, három vagy több gyermekesek esetében – természetesen vannak/lehetnek ellátásra szorulóknak, de vannak/lehetnek már önálló keresettel bírónak, ám a szülői házban, a szülőkkel közös háztartásban maradtak is. Bármilyen életkorú gyermekről is legyen szó, a közös háztartásban élés természetes módon jár együtt a szülői szerep, a szülői kötelezettségek fennállásával.

A középkorúak csoportját a szakirodalom gyakran illeti a „szendvicsgeneráció” kifejezéssel, érzékeltetve azt a kettős terhet, hogy nekik gyermekeik eltartásáról, életbeindításáról is gondoskodniuk kell, de idős szüleikről is – még ha ez utóbbi nem is anyagi, hanem fizikai segítség, időráfordítás formájában valósul meg. Ez a kötelezettség az életkor előrehaladásával sajnos, eléggé leszűkül. Az idős munkavállalók körében – a fiatalok csoportjához képest – már jóval kevesebbek szülei élnek.

	<b>Fiatalok</b>	<b>Idősödő munkavállalók</b>
Édesapja él	71,7	22,4
Édesanyja él	88,8	53,4

### 7. táblázat

Élnek-e a szülők? (%)

Ami a segítségnyújtás különböző formáit, lehetőségeit illeti, a panel-vizsgálat korábbi elemzéseit az mutatták, hogy leggyakoribb a szülőktől a gyermek felé irányuló segítség. A gyermekét és szülőjét egyszerre segítők hányada nem túlságosan nagy: az ötvenes éveikben járók egytizedét, a negyvenes éveikben járók 6%-át teszik ki (vö. Spéder, 2002). A fiatalok átlag felett kapnak segítséget, a középkorúak, illetve „fiatal idősek” pedig átlag felett aktívak a segítségnyújtásban. Így módon a panel-vizsgálat adatai a „szendvicsgeneráció”-hipotézist nem nagyon támasztják alá. Talán mégsem felesleges részletesebben is áttekinteni, hogy az idősödő munkavállalóknak mekkora hányadát kötik le a szülők és gyermekek számára nyújtott segítség egyes formái. (Megjegyzendő, hogy kisebb számban más személyek – pl. rokonok, barátok – felé is irányul segítség, ezt azonban ezúttal figyelmen kívül hagyjuk.)

A segítségnyújtás fajtái	Szülőknek		Gyermekeknek	
	Fiatalok	Idősödő munkavállalók	Fiatalok	Idősödő munkavállalók
Rendszeres pénzbeli támogatás	2,7	4,3	1,7	8,6
Alkalmi pénzbeli segítség	8,0	6,6	2,3	21,3
Nagyobb összegű egyszeri támogatás	0,9	0,8	5,9	7,4
Háztartási munka	16,2	13,3	0,7	5,8
Gyermekek ellátása	0,6	0,4	1,4	15,6
Beteggondozás	7,9	10,1	10,2	2,8
Bevásárlás	16,5	14,1	0,4	3,9
Építkezés	2,8	1,1	3,4	4,6
Javító-szerelő munka	9,3	7,8	0,3	4,5
Hivatalos ügyek intézése	10,5	11,1	0,4	3,4
Élelmiszer rendszeres adása	4,2	6,8	1,3	13,0
Tisztítószer, ruhanemű rendszeres adása	2,7	4,5	0,7	6,5

### 8. táblázat

A szülőknek és gyermekeknek nyújtott segítség formái és arányai a fiatalok és az idősödő munkavállalók körében (%)

A segítségnyújtás egyes formáinak arányai jellegzetes generációs mintázatot mutatnak. A szülők felé inkább munka-jellegű segítség irányul mind a fiatalok, mind az idősödő munkavállalók részéről (háztartási munka, bevásárlás, ügyintézés). A gyermekek felé

azonban – meghatározó módon az anyagi ellátást szolgáló – pénzbeli, unokagondozási, rendszeres ételmszer-juttatási segítségformák jelentősége emelkedik ki. (A fiatalok csoportja részéről ezek súlya csekély, hiszen ők – még – zömmel eltartják, nem pedig „támogatják” gyermekeiket.)

Mint láttuk, az idősödő munkavállalók családjaiban nagyobb számban élnek eltartott gyermekek, mint akár a fiatalok, akár a nyugdíjasok családjaiban – ez családjaik egy főre jutó jövedelmére csökkentően hat. Ezt a körülményt azonban ellensúlyozza, hogy az idősödő munkavállalók nagy része elért már életpályája csúcsára. (Közel egyötödük vezető beosztású, vagy más értelmiségi munkakört tölt be, és magasabb körökben az egyetemi diplomával rendelkezők hányada is.) Ez lehet a fő magyarázata annak, hogy a velük együtt élő gyermekek relatíve nagy száma ellenére is ennek a csoportnak csaknem 30%-a tartozik az egy főre jutó jövedelem alapján számított legfelső jövedelmi ötdhöz. A három generációs csoport közötti különbség leginkább a nyugdíjasok eltérő jövedelmi pozíciójával jellemezhető. Közülük legtöbben a középső jövedelmi ötdben foglalnak helyet, és ebből a csoportból – a két másik, „nem nyugdíjas” csoporthoz képest – kevesebben kerülnek a két szélső jövedelmi ötdbe.

Jövedelmi ötdök	Fiatalok	Idősödő munkavállalók	Nyugdíjasok
Legalsó	19,5	17,0	15,4
2.	21,2	19,0	22,8
3.	16,7	16,1	28,4
4.	19,8	19,8	17,8
Legfelső	22,8	28,2	15,6
Összesen:	100,0	100,0	100,0
(N)	(7218)	(2494)	(4544)

9. táblázat

Az egy főre jutó jövedelmi ötdökhöz tartozók arányai a három generációs csoportban (%)\*

\* A jövedelmüket bevállók %-ában. A jövedelmi ötdök megállapításánál a háztartás egy főre jutó jövedelmét vettük alapul, az ún. ekvivalens jövedelemmel számolva. Az ekvivalens jövedelem kiszámításánál használt rugalmassági tényező 0,73, amely közel áll a KSH-ban kialakított skálához

Meghatározható az is, hogy a vizsgált három csoportban mekkora a szegények aránya. Ennek egyik módja a relatív szegénység fogalmából indul ki, és az ún. jövedelmi médián meghatározott hányadát (például 40, 50, 60%-át) tekinti jövedelmi szegénynek. Az „Életünk fordulópontjai” című adatfelvétel elemzései azt tekintették jövedelmi szegénynek, aki az átlagos ekvivalens jövedelem felénél kevesebbel rendelkezik. E koncepció szerint a 18-75 év közötti teljes mintának 11,6%-a volt relatíve szegénynek tekinthető 2001/2002 fordulóján (vö. Spéder, 2002.). A szegények aránya az általunk vizsgált három generációs csoportban is ekörül helyezkedik el: ez az idősödő munkavállalók csoportjában 11,8%, a fiatalok csoportjában pedig 12,4%. Első pillanatra a nyugdíjasok körében meglepőnek tűnő, hogy a jövedelmi szegények hányada alacsonyabb – 9%. Ám a részletesebb elemzések azt mutatják, hogy az öregségi és a

rokkant nyugdíjasok között jelentős különbség van: a saját jogon öregségi nyugdíjasok 5,3%-ának, a rokkant nyugdíjasok közel egyötödének jövedelme marad a szegénységi küszöb alatt (Dobossy-S. Molnár-Virágh, 2003.). Megfigyelhető, hogy a jövedelmi szegények aránya mind a három generációs csoport esetében alacsonyabb, mint a legalsó jövedelmi ötödhez tartozóké. Ez azt jelenti, hogy a legalsó jövedelmi ötödnek vannak olyan tagjai, akik nem kimondottan szegények – talán azt mondhatnánk: "tisztesszegényekben élnek".

A meglévő jövedelemről alkotott szubjektív vélemények csak részben felelnek meg ennek a képnek. Mindhárom generációs csoport többségi tapasztalata, hogy „beosztással éppen hogy kijönnek a pénzükből”. Igaz, ez a vélekedés a nyugdíjasoknál a leggyakoribb, és őközöttük érzik legkevesebben, hogy „elfogadhatóan”, vagy akár „gondok nélkül” élnek. A két „nem nyugdíjas” csoport véleményei, tapasztalatai azonban alig térnek csak el egymástól.

Vélemények	Fiatalok	Idősödő munkavállalók	Nyugdíjasok
Nélkülözések között élnek	4,4	4,6	4,9
Hónapról-hónapra anyagi gondjaik vannak	15,7	15,0	12,9
Beosztással éppen hogy kijönnek a pénzükből	46,5	48,9	58,0
Elfogadhatóan élnek	30,7	28,7	22,8
Gondok nélkül élnek	2,7	2,6	1,7
Összesen:	100,0	100,0	100,0
(N)	(8205)	(2799)	(4830)

### 10. táblázat

A meglévő jövedelem szubjektív megítélése a három generációs csoportban (%)

Az életszínvonal megítélése összhangban van mindezzel. A válaszadók egy 11 fokú skálán osztályozták, mennyire vannak megelégedve életszínvonalukkal. A szélsőséges értékelésektől mindhárom csoport tartózkodott (összességében 3% az „egyáltalán nincs megelégedve”, és 5% körüli a „teljesen elégedett” véleményt mondók aránya). Az osztályzat-átlagok szerint legszívesebben „közepes”-re minősítik életszínvonalukat (fiatalok: 5,93, idősödő munkavállalók:5,39, nyugdíjasok: 5,43). A három generációs csoport közül az idősödő munkavállalók osztályzat-átlaga a legalacsonyabb – mögötte talán az sejthető, hogy igény szintjük meghaladja a 18-45 év közötti fiatalokét – akik egyébként a két idősebb generációs csoportnál nagyobb elégedettségről tanúskodnak.

Hasonló osztályozási módszert alkalmazva a lakással jóval elégedettebb mindhárom generációs csoport, mint az életszínvonalal. Különösen jellemző ez a nyugdíjasokra (osztályzat-átlaguk 7,45), de a fiatalokra is, bár az ő osztályzat-átlaguk – érthető módon – a legalacsonyabb (6,82). Az idősödő munkavállalók értéke e kettő között foglal helyet (7,20). Mindhárom csoportra a relatíve megfelelő, elfogadható lakáskörülmények jellemzőek. Mindhárom csoportban 91% fölötti a WC-vel, fürdőszobával, zuhanyozóval

ellátott lakások aránya, és több mint 80% azoké, akiknek módjukban áll a lakásról telefonálni. Már kevésbé kedvező a helyzet a szobák száma vonatkozásában. Jóllehet, a nagy többség lakásán belül minden személynek van külön szobája, a fiatalok 28%-a, az idősödő munkavállalók 15-16%-a, a nyugdíjasok 8-9%-a ezt pénz hiányában nem tudja megvalósítani.

A tartós fogyasztási cikkekkel való ellátottság generációs különbségei viszont szembeötlők. Az idősödő munkavállalók fiatalokhoz képest kedvezőbb jövedelmi helyzete szinte csak az autótulajdonosok magasabb számában mutatkozik meg. A fiatal korhoz erősen kötődő számítógép és videomagnó tulajdonlása ugyanis gyakoribb a fiatalok, mint az idősödő munkavállalók körében. Érdekes megfigyelni, hogy a fiatalok által vágyott, de pénzhiány miatt hiányzó fogyasztási cikkek (az autó, a videomagnó, a számítógép) esetében ezeket az idősödő munkavállalók – ha eddig nem szerezték be – jórészt nem is igénylik. A nyugdíjas csoportnál ez a tendencia egyenesen általánosnak mondható: mivel az igények jóval szerényebbek, a hiányokat rendre a „nincs rá szüksége”, vagy „egyéb” okokkal indokolják, semmint pénzhiánnyal.

A következő táblázatban a számítógép-tulajdonlás adatait érdemes jobban szemügyre venni. A két „nem nyugdíjas” csoport esetében feltehetően a családban élő gyermekek is motiválják a szülőket számítógép vásárlására. Ugyanakkor a számítógép hiányának a két csoport szerinti indokai közti különbség azt vetíti előre, hogy a fiatalok körében – az évek előrehaladásával – csökkenni fog a „nem igényli” indokot hangoztatók hányada, és mind többen egészítik majd ki háztartásukat számítógéppel. Az idősödő munkavállalóknál ez kevésbé várható. Különösen a nyugdíjhoz közel állók lesznek azok, akik vélhetően továbbra is kitartanak amellett, hogy otthonukban nincs szükség számítógépre. Természetesen az is lehetséges, hogy az idősödő munkavállalók egy részének – különösen a szakképzett rétegnek – most még munkahelyén áll módjában számítógépet használni. Hiányát akkor érzik majd, ha ez a lehetőség megszűnik, és ez vásárlásra ösztönözheti őket. Tapasztalati adatok vannak arról, hogy ma már a nyugdíjasok között is növekszik az érdeklődés a számítógép iránt, főképp mivel ez jelentősen megkönnyíti számukra a távol élő gyermekekkel, unokákkal való kapcsolattartást.

Fogyasztási cikkek	Fiatalok	Idősödő munkavállalók	Nyugdíjasok
<b>Automata mosógép</b>			
megvan	73,0	73,1	50,1
nincs rá pénze	18,3	15,6	22,9
nem igényli	8,7	11,3	27,0
<b>Videomagnó</b>			
megvan	72,8	65,0	34,0
nincs rá pénze	15,8	14,0	16,0
nem igényli	11,4	21,0	50,0

<b>Autó</b>			
megvan	55,5	59,7	35,8
nincs rá pénze	29,8	19,3	17,7
nem igényli	14,7	21,0	46,5
<b>Számítógép</b>			
megvan	39,6	35,2	10,1
nincs rá pénze	32,4	22,7	14,7
nem igényli	28,0	42,1	75,2
<b>Mosogatógép</b>			
megvan	5,8	6,7	2,0
nincs rá pénze	25,6	21,8	17,0
nem igényli	68,6	71,5	81,0

11. táblázat

Néhány fogyasztási cikk megléte, illetve hiányának indoka a három generációs csoportban (%)

Részben az anyagi lehetőségektől, részben az igényszinttől függ az is, hogy milyen életstílust tudnak az emberek megvalósítani maguk és családjuk számára. Ezt azonban az életkor is meghatározza, hiszen nem véletlen, hogy a rendszeres testmozgás, sport, vagy a kulturális programok, intézmények látogatása iránti igények az aktivitás csökkenésével, az öregedéssel nagyon jelentősen mérséklődnek. Mégsem érdektelen, hogy az életstílus-elemek különböző típusai közül melyek azok, amiket az emberek nagy része szeretne megvalósítani, de anyagi körülményei nem teszik lehetővé, s melyek azok, amelyeknek nem is érzik hiányát. Ha ezeknek az életstílus-elemeknek a szinte vég nélkül sorolható, teljes körét nem is lehet vizsgálni, néhány olyan jellegzetességre ráirányítjuk a figyelmet, amelyekben közel azonos az általunk vizsgált három generációs csoport igényszintje, és amelyekben elég jelentős különbségek mutatkoznak.

Általánosan jellemző, hogy a sport, a kulturálódás, a barátok meghívása az életstílusnak olyan elemeit képezik, amelyekről viszonylag könnyen le tudnak mondani az emberek, míg az évente legalább egyheti üdülés, az új ruhák vásárlása, az öreg bútorok lecserélése olyan vágyak, amelyek megvalósításának – bármennyire is szükségét látnák ezeknek – anyagi akadályai vannak. Márpedig e három életstílus-elem (üdülés, ruházkodás, bútorcseré) megvalósításának anyagi akadályai éppenséggel az idősödő munkavállalók számára a legnyomasztóbb. Ez érthető is, hiszen idősebb korba kerülve az „életkorhoz illő”, ahhoz jobban alkalmazkodó külső megjelenésre van szükségük, másrészt pedig a ruhavásárlás, kivált pedig a közvetlen lakóter, a lakásbelső frissítése az előregedett bútorok cseréje révén egyben készülődést is jelenthet arra az életszakaszra, amikor ezeknek a dolgoknak a megvalósítása már jóval nehezebb lesz. A nyugdíjas csoportban szinte minden vonatkozásban az igények leépüléséről beszélhetünk: a pénzhányánál mind nyomósabb indokká válik az igények hiánya. Ez egyedül az üdü-

lés vonatkozásában nem érvényesül. Az évi egyhetes üdülés a nyugdíjasok számára többnyire rekreációt szolgáló gyógykúrát, gyógyfürdőt jelent, ám ennek igénybevétele több mint 40%-uk számára anyagilag kivitelezhetetlen.

Életstílus-elemek	Fiatalok	Idősödő munkavállalók	Nyugdíjasok
<b>Új ruhák vásárlása</b>			
megteszi	44,0	27,0	12,1
nincs rá pénze	37,3	39,2	34,9
nem igényli	18,7	33,8	53,0
<b>Bútorok cseréje</b>			
megteszi	13,2	16,9	8,2
nincs rá pénze	38,7	41,1	33,8
nem igényli	48,7	42,0	42,0
<b>Évi egyheti üdülés</b>			
megteszi	46,7	35,4	18,5
nincs rá pénze	38,4	47,0	43,6
nem igényli	14,9	17,6	37,9
<b>Havonta egyszer étterem</b>			
megteszi	16,1	11,3	4,2
nincs rá pénze	29,5	28,3	24,7
nem igényli	66,4	60,4	71,1
<b>Vacsoravendég hívása</b>			
megteszi	30,1	23,8	15,6
nincs rá pénze	15,8	12,9	12,3
nem igényli	54,1	76,7	72,1
<b>Havonta színház, múzeum, hangverseny</b>			
megteszi-	16,1	13,4	8,3
nincs rá pénze	21,1	24,6	22,7
nem igényli	62,8	62,0	69,0
<b>Rendszeres testmozgás, sport</b>			
megteszi	42,7	31,2	24,6
nincs rá pénze	5,7	3,9	2,2
nem igényli	51,6	64,9	73,0

12. táblázat

Egyes életstílus-elemek megvalósítása és a hiányok okai a három generációs csoportban (%)

Összefoglalva amit az idősödő munkavállalók sajátos csoportjáról eddig megtudtunk, a következő megállapításokat tehetjük:

Családi viszonyukat illetően a megállapodottság jellemzi őket. Közel 80%-uk párkapcsolatban – meghatározó módon házasságban – él, nagyobb részt – még – gyermekkel/gyermekkel együtt. A fiatalabb generációtól különböznek abban, hogy sokuk szülei (főleg az apák) már nincsenek életben. Részben ebből is következik, hogy az ún. „szendvicsgenerációra” jellemző kettős kötelezettségek már csak kisebb hányadukat terhelik. Jövedelmi viszonyaik érthető módon kedvezőbbek mind a fiatalokénál, mind a nyugdíjasokénál. A legfelső jövedelmi ötödhöz mintegy 28%-uk tartozik, de közel 12%-uk szegény, és csak elenyésző töredékük érezi úgy, hogy gondok nélkül élnek. A „szendvicsgeneráció” - hipotézisben megfogalmazott kettős terhelés az ő esetükben inkább abban mutatkozik meg, hogy a gyermekek ellátásának, vagy életbeindításának gondja mellett anyagi okokból saját magukra már nem tudnak eleget fordítani; a tőlük fiatalabb és a tőlük idősebb generációs csoporthoz képest az ő számukra tűnik legnyomasztóbbnak az új ruhák vásárlását, a bútorok cseréjét, a rekreációt (üdülést) gátló pénzhiány.

### II.3. A munka világa

A következőkben arra irányítjuk figyelmünket, hogy az idősödő munkavállalók – a fiatalokhoz képest – hogyan találják meg helyüket a munka világában, foglalkoztatja-e őket a gazdasági aktivitás belátható időn belüli megszűnése. Mivel a munkaerő-piacon elfoglalt helyet alapvetően az iskolai végzettség szabja meg, ezért először ennek megoszlását érdemes áttekinteni.

Legmagasabb iskolai végzettség	Fiatalok	Idősödő munkavállalók	Nyugdíjasok
8 osztálynál kevesebb	1,6	3,4	16,4
8 osztály	17,0	20,3	35,0
Szaktanácskésítő iskola	33,2	29,7	21,1
Érettség	31,8	25,7	17,7
Felsőfokú szakképzés	2,7	3,1	1,4
Főiskolai diploma	9,1	9,5	4,6
Egyetemi diploma	4,6	8,2	3,8
Összesen:	100,0	100,0	100,0
(N)	(8295)	(2822)	(4877)

13. táblázat

A befejezett legmagasabb iskolai végzettség alakulása a három generációs csoportban (%)

Az iskolázottság struktúrája a két fiatalabb generációs csoportban nagyon hasonló, és jelentősen felülmúlja a nyugdíjasok iskolázottságát. Nem véletlen, hogy az 1990-es évek folyamán még „idősödő munkavállalónak” számító, jelenleg pedig már nyugdíjban lévő réteg esetében az alacsony iskolai végzettség, a szakképzettség hiánya is nagyban hozzájárult a munkaerő-piacról való kiszoruláshoz és nyugdíjba meneküléshez. A két „nem nyugdíjas” generációs csoport közötti eltérések

a két végponton mutatkoznak: az idősödő munkavállalók között többen vannak, akik az általános iskolával gyakorlatilag befejezték tanulmányaikat (főleg a közvetlenül nyugdíjkorhatár előtti korosztályhoz tartozók), de többen vannak azok is, akik egyetemi diplomát szereztek. Ne felejtjük el azonban, hogy a „fiatalok” csoportja 18-45 év közöttieket foglal magában, akiknek egy része még nappali tagozaton tanul (11,8%), kisebb számban pedig esti vagy levelező tagozaton igényeznek magasabb képzettséget szerezni (7,3%). Nagyon valószínű, hogy mire ez a generáció kerül a mai „idősödő munkavállalók” helyzetébe, végzettségük meghaladja majd a jelenlegi idősödő munkavállalókéét. Az idősödő munkavállalóknak már csak 1,6%-a vesz részt iskolai rendszerű oktatásban (legtöbbjük felsőfokú szakképzésben). Meg kell azonban jegyezni, hogy a felmérés nem foglalkozott a tanfolyam-jellegű képzési formákon való részvétellel, ami feltevésünk szerint az idősebb munkavállalók körében is népszerűbb lehet, mivel munkavállalási esélyeiket növeli.

A két „nem nyugdíjas” generációs csoport gazdasági aktivitás szerinti összetételét vizsgálva azt találjuk, hogy az idősödő munkavállalók körében több a vezető beosztású és az egyéb „fehérgalléros” (értelmiségi vagy egyéb szellemi foglalkozású), mint a fiatalok csoportjában, és több az inaktív (pl. háztartásbeli) is. A különbség részben abból adódik, hogy a fiatalok egy része pályafutásának vége felé tart, szolgálati éveik száma, a munkában elért gyakorlatuk alapján jelentősebb beosztásokat értek el. A fiatal csoport közel egyötöde ugyanakkor még tanul, vagy gyermekgondozási szabadságon van. A munkanélküliek aránya a két fiatalabb generációs csoportban közel azonos volt 2001/2002 fordulóján.

Gazdasági aktivitás	Fiatalok	Idősödő munkavállalók
Vezető beosztású értelmiségi, szellemi foglalkozású	13,5	19,2
Egyéb értelmiségi, szellemi foglalkozású	18,5	24,7
Szaktanácsos	20,0	18,7
Betanított és segédmunkás	16,2	20,1
Munkanélküli	8,3	7,1
Gyermekgondozási szabadságon van	10,9	0,2
Tanuló	10,9	–
Egyéb inaktív	5,3	11,8
Összesen:	100,0	100,0
(N)	(8271)	(2817)

14. táblázat

A fiatalok és az idősödő munkavállalók gazdasági aktivitás szerinti összetétele (%)

A kérdéses időszakban az idősödő munkavállalók mintegy 82-83%-a végzett kereső tevékenységet. A férfiak aránya e tekintetben magasabb (86,6%), a nőké – mivel korábban mehetek nyugdíjba – alacsonyabb (78,5%). A főváros és a nagyobb (megyei) váro-

sok láthatóan jobb esélyeket nyújtanak a munkavállaláshoz (közel 90%), a községekben ez csekélyebb (73,8%). Jellegzetes generációs különbség, hogy míg a fiatalok körében az ismert okok miatt (tanulás, gyermekgondozás) alacsonyabb a ténylegesen dolgozók aránya (68%), őknek a férfiak és nők munkaerő-piaci részvétele is jobban eltér egymástól, mint az idősödő munkavállalóknál. A fiatal férfiak 75,6%-a, a nőknek azonban már csak 61%-a végzett kereső munkát 2001/2002 fordulóján. A településtípus szerinti különbségek a fiatal csoportban is megmutatkoznak: a fővárosban 73%-uk, a községekben azonban csak 64%-uk végzett kereső tevékenységet az adatfelvétel idején.

Mint az előző táblázatban láttuk, a két „nem nyugdíjas” csoporton belül közel azonos (7-8%) volt a munkanélküliek aránya. A munkanélküliség „élményét” azonban jóval többen megtapasztalták:

<b>Volt-e munkanélküli legalább 3 hónapon keresztül?</b>				
	<b>Volt, egyszer</b>	<b>Volt, többször</b>	<b>Nem volt</b>	<b>Összesen</b>
<b>Fiatalok</b>				
<b>Nem</b>				
férfi	29,0	20,0	50,7	100,0
nő	29,3	12,5	58,1	100,0
<b>Településtípus</b>				
Budapest	22,1	9,9	68,0	100,0
Megyei jogú város	29,1	15,0	55,9	100,0
Egyéb város	29,5	16,9	53,6	100,0
Község	32,4	20,5	47,1	100,0
Összesen	29,1	16,5	54,4	100,0
<b>Idősödő munkavállalók</b>				
<b>Nem</b>				
férfi	23,2	14,2	62,6	100,0
nő	23,5	10,0	66,5	100,0
<b>Településtípus</b>				
Budapest	20,8	7,6	71,6	100,0
Megyei jogú város	22,1	8,8	69,1	100,0
Egyéb város	25,0	11,3	63,6	100,0
Község	24,2	18,2	57,6	100,0
Összesen	24,2	11,3	64,5	100,0

15. táblázat

A munkanélküliséget átélők arányai a két „nem nyugdíjas” generációs csoportban (%)

Mint látható, az idősödő munkavállalók a fiatalokhoz képest ritkábban élék át a munkanélküliséget. Az azonban hasonló, hogy mindkét „nem nyugdíjas” csoporton belül a községekben élők, illetve a férfiak azok, akik a városok lakóinál, illetve a nőknél jobban ki vannak téve a többszöri munkanélküliségnek.

A fiatal csoport munkavállalói – érthető módon – gyakrabban terveznek munkahely-változtatást is (23,1%), mint az idősödők (9,6%). Ugyanakkor a két csoportban nem túlságosan magas (6%) azok hányada, akik rendszeres munkájuk, állásuk mellett egyéb kereső munkát is vállalnak. (Ezt az adatot azonban fenntartásokkal kell kezelni, mivel az ún. fekete munkát nem szívesen vallják be az emberek.)

A meglévő munkával való elégedettséget vizsgálva azt találjuk: a munkával, állással rendelkezők inkább elégedettek, semmint kritikusak. A 11 fokú osztályozási skála módszerét alkalmazva az átlag osztályzatok szerint a fiatalok csak árnyalatnyival kritikusabbak, mint az idősödő munkavállalók (7,22 – idősödő munkavállalók: 7,35). Az idősödő munkavállalóknak közel egynegyede (23,1%), a fiataloknak 17,4%-a a legmagasabb osztályzattal értékelt, ami azt jelenti, hogy ennyien maximálisan, fenntartások nélkül meg vannak elégedve a munkájukkal.

Az 1997-ben életbe lépő nyugdíjtörvény, amely a nyugdíjba lépés korhatárának különösen a nők számára jelentős felemelését írta elő, erősen foglalkoztatta (és foglalkoztatja ma is) a közvéleményt. Nem csoda hát, hogy azt a korosztályt, amelyet most „idősödő munkavállalóknak” nevezünk, s amelynek akkoriban a fiatalabb tagjai is túl voltak 40-ik évükön, a változások arra ösztönözték, hogy 2001/2002 fordulójára, a felmérés időpontjára már végig gondolják, mikorra is várható az ő „hivatalos” nyugdíjazásuk. Erre a magán-nyugdíjpénztárakba való belépés, illetve „átlépés” lehetősége is motiválta őket. E generációs csoport idősebb tagjainak egy része pedig vélhetően azt gondolta végig, hogy éljenek-e az ún. előrehozott nyugdíj lehetőségével, vagy a különböző szociális támogatások (pl. munkanélküli segély, rokkantosítás) védőernyője mögül nézzenek-e egyéb jövedelemszerző tevékenység után. Mindenesetre a felmérés időszakában, 2001/2002 fordulóján az idősödő munkavállalóknak meghatározó többsége tájékozott volt már nyugdíjba lépésének idejéről; mindössze 5%-uk nem tudta, hány évesen lesz jogosult nyugdíjra. Ismereteik azt tükrözték, hogy a felemelt nyugdíjkorhataral számoltak; úgy kalkuláltak, hogy átlagosan 60-61 éves korban (60,7 évesen) lesznek nyugdíjasok. A kérdezettek egy kisebb hányada nem az évek számával határozta ezt meg, hanem szövegesen: „amikor betöltöm a korhatárt”, „amikor küldenek”, stb. Ez nem is kifogásolható, hiszen a felmérés körüli években bonyolult jogszabályok szerint mehetek nyugdíjba (előrehozott, karkedvezményes, korengedményes lehetőségek). Különösen érintette ez a nőket, akiknél két évente (2000, 2002, 2004) emelkedett 1-1

évvel a hivatalos nyugdíjazási korhatár, a köztes években viszont az előrehozott korhatár lett magasabb)

Talán érthető, hogy a tényleges nyugdíjba lépés majdani időpontjáról szóló ismeretek realitását nehéz lenne kontrollálni, hiszen az egyéni kalkulációktól is függött (függ), hogy ki milyen körülmények közepette és milyen jogszabályok szerint tervezi ezt a lépést. Az azonban vizsgálható, hogy az idősödő munkavállalók milyen érzelmekkel viszonyultak/viszonyulnak saját nyugdíjba lépésük „hivatalosként” ismert dátumához, vagyis: ha rajtuk múlna, mikor mennének nyugdíjba.

A hivatalosnak tudott és az eszményinek tartott, a vágyott nyugdíjazás időpontja nem kis mértékben eltér egymástól. Megjegyzendő, hogy 12% esetében nem lehet pontosan megállapítani a kétféle nyugdíjazási időpont közötti eltérés fennállását, vagy az eltérés nagyságát, mert vagy az egyik, vagy mindkét kérdésre nem tudtak válaszolni, vagy válaszaikat nem az a tényleges és a vágyott nyugdíjba vonulás évével fogalmazták meg. A pontosabb, értékelhető válaszokat adó 87% attitűdjeit részletesen, és őket a továbbiakban 100%-nak tekintve a következőket állapíthattuk meg. A pontosabb ismeretekkel, elképzelésekkel rendelkező idősödő munkavállalóknak csak valamivel több, mint egynegyede lenne megelégedve aktivitása megszűnésének a számára hivatalos időpontjával, s 10% alatt marad azok hányada, akik ennél akár tovább, a korhatár betöltése után is dolgoznának. A meghatározó többség (66%) azonban – ha rajta múlna – nem várná ki a hivatalos időpontot, hanem annál korábban szeretne nyugdíjba vonulni. A férfiak átlagosan 3,9 évvel, a nők átlagosan 5 évvel korábban mennének nyugdíjba, mint ahogyan tudomásuk szerint ez hivatalosan be fog következni. Ezt úgy is fogalmazhatjuk, hogy az idősödő munkavállalók közül a férfiak átlagosan 57,3, a nők átlagosan 55 éves korukban mennének nyugdíjba. A tényleges és az eszményinek tartott nyugdíjazási kor különbségének 4-5 évnyi átlaga a diplomások körében jóval kisebb, 1,9 év. A diplomások úgy számolják, átlagosan 61 éves korukban fogják nyugdíjazni őket, de ha dönthetnének, ezt közel két évvel korábbra tennék.

A hivatalos korhatárnál előbb nyugdíjba kívánczók nagy többsége miatt a társadalmi-demográfiai különbségek nem túlságosan nagyok, de irányultságuk jól értelmezhető. A nők, a fiatalabbak, a kevésbé iskolázottak, az alacsonyabb jövedelműek között többen vágnának a korábbi nyugdíjazásra, mint a férfiak, az idősebbek, a diplomások, illetve a magasabb jövedelműek.

Társadalmi ismérvek	A nyugdíjba lépés eszményi időpontja			
	megegyezik a hivatalos korhatárral	a hivatalos korhatárnál előbb	a hivatalos korhatárnál később	Összesen
<b>Nem</b>				
férfi	28,2	61,5	10,3	100,0
nő	22,5	71,2	6,3	100,0
Korcsoport				
46-54 éves	23,9	67,8	8,3	100,0
55 éves és idősebb	32,7	58,3	9,0	100,0
Iskolai végzettség				
felsőfokú	32,1	52,3	15,6	100,0
nem felsőfokú	24,4	69,1	6,9	100,0
Jövedelmi ötöd				
legfelső	29,0	60,4	10,6	100,0
1-4	23,7	69,5	6,8	100,0
<b>Településtípus</b>				
Budapest	29,6	58,6	11,7	100,0
Vidék	24,4	68,1	7,5	100,0
Átlag:	25,5	66,1	8,4	100,0
(N)	(630)	(1637)	(208)	(2475)

**16. táblázat**

Az időződő munkavállalók eszményi nyugdíjba lépési ideje néhány társadalmi ismérv szerint (%)

A korai nyugdíjazás vágyának döntő indoka a fáradtság, második helyen pedig az az igény áll, hogy a családdal szeretnének többet foglalkozni.

1. Elfáradt	40,0
2. Családjával szeretne foglalkozni	23,3
3. Egészsége megromlott	8,5
4. Nyugdíj mellett pénzt szeretne keresni	7,7
5. Megszabadulna a munkanélküliségtől	6,5
6. Több szabad időt szeretne	5,6
7. Nem szereti a munkáját, nem szorul rá, hogy dolgozzon	1,7
8. Egyéb okok	5,6
<b>Összesen</b>	<b>100,0</b>

**17. táblázat**

A ténylegesen számítottnál korábbi nyugdíjba lépés szándékának egyéni indokai – rangsor (%)

Az „elfáradt – indok rangsorbeli első helyéhez képest meglepően nagy azok aránya, akik nyugdíjas éveikre azt tervezik (vagy legalábbis elképzelhetőnek tartanák), hogy a nyugdíj miatt lecsökkent jövedelmüket munkavállalással egészítik/egészítenék ki – voltaképpen tovább dolgoznának, de nyugdíj mellett. A szóba jöhető lehetőségek közül legnépszerűbb a teljes, vagy részmunkaidős alkalmazás lenne (46%). Közel 40% kötetlen munkaidőben végezhető munkát (is) elfogadna. Nem jelentéktelen azok száma, akik mezőgazdasági jövedelemszerző tevékenységre gondolnának (23%). Végül, ha kevesebben is, de attól sem idegenkednének, hogy vállalkozásba kezdjenek (13%). A munkavállalási tervek-nél azonban jóval népszerűbb elképzelés, hogy a nyugdíjas években unokák gondozásával, nevelésével foglalják el magukat. Különösen számítanának erre a („fiatalabb” (46-54 év közötti) idősödők, akik unokái még jórészt meg sem születtek. Az unokagondozást tervezők közel háromnegyede a hivatalosnál előbb szeretne nyugdíjba menni.

A panel-vizsgálat részletesebb elemzései szerint a munkavégzésre vonatkozó terveket, elképzeléseket a demográfiai jellemzők (úm. a nem, a családi állapot, a gyermekszám) gyakorlatilag nem befolyásolják. A magasan iskolázottak, a nagyobb városokban élők között azonban az átlagosnál többen képzelik el nyugdíjas éveiket munkavégzés mellett. Ez érthető is, hiszen munkaerő-piaci esélyeik kedvezőbbek, mint a kevésbé képzett, vagy a községekben élő nyugdíjasoké. Ez utóbbi rétegek esetében az érintettek inkább mezőgazdasági jövedelemszerző munka végzését tervezik nyugdíjas korukra, (a nyugdíj melletti elfoglaltságok tervére vonatkozó adatok ismét az idősödő munkavállalók teljes körére (N=2822/) vonatkoznak.)

A munkavégzés fajtái	Tervezi	Elképzelhetőnek tartja	Együtt
<b>Teljes vagy részmunkaidős állás</b>			
<b>Iskolai végzettség</b>			
8 osztály, vagy kevesebb	16,8	21,1	38,0
Szaktanácsadó iskola	23,4	20,6	44,0
Érettségi	27,7	19,1	46,8
Felsőfokú végzettség	33,0	21,8	54,8
<b>Településtípus</b>			
Budapest	33,8	20,0	58,8
Megyei jogú város	28,4	21,5	49,5
Egyéb város	24,4	21,4	45,8
Község	17,8	19,4	37,2
Összesen	25,3	20,5	45,8
<b>Kötetlen munkaidős munka</b>			
<b>Iskolai végzettség</b>			
8 osztály vagy kevesebb	13,5	16,5	30,0

Szaktanácsadó iskola	14,2	19,1	33,3
Érettségi	19,8	20,7	40,5
Felsőfokú végzettség	23,8	25,8	49,3
<b>Településtípus</b>			
Budapest	23,3	21,6	44,9
Megyei jogú város	18,1	21,9	40,0
Egyéb város	16,5	18,4	34,9
Község	14,5	20,6	35,1
Összesen	17,7	20,6	38,3
<b>Vállalkozás</b>			
<b>Iskolai végzettség</b>			
8 osztály vagy kevesebb	0,9	3,3	4,2
Szaktanácsadó iskola	4,8	5,1	9,9
Érettség	6,6	6,9	13,5
Felsőfokú végzettség	14,4	14,1	28,5
<b>Településtípus</b>			
Budapest,	10,8	8,8	19,6
Megyei jogú város	6,1	8,8	14,9
Egyéb város	5,9	5,5	11,4
Község	4,5	6,2	10,7
Összesen	6,4	7,0	13,4
<b>Mezőgazdasági munka</b>			
<b>Iskolai végzettség</b>			
8 osztály vagy kevesebb	18,1	16,8	34,9
Szaktanácsadó iskola	24,5	20,0	44,5
Érettségi	11,4	7,2	16,6
Felsőfokú végzettség	5,6	2,4	8,0
<b>Településtípus</b>			
Budapest	3,5	1,8	5,3
Megyei jogú város	10,1	6,3	16,4
Egyéb város	13,7	28,2	31,9
Község	22,0	26,3	38,3
Összesen	13,4	10,0	23,4

**18. táblázat**

A nyugdíj melletti munkavégzés egyes fajtáira vonatkozó tervek iskolai végzettség és településtípus szerint (%),  
(N=2822)

(Lásd: Dobossy – S. Molnár – Virágh, 2003. 21. tábla, 47-48. old.) A nyugdíj melletti munkavégzésre vonatkozó tervek az idősödő munkavállalók teljes mintájára vonatkoznak.

Megismerve az idősödő munkavállalók iskolázottságát, aktivitásuk főbb jellemzőit, a munkával való elégedettségüket, a nyugdíjazással kapcsolatos terveiket, a következő megállapításokat tehetjük:

A meglévő munkával való, középesten meghaladó szintű elégedettség, ugyanakkor a mielőbbi nyugdíjba vonulás óhaja, s ezzel egy időben a nyugdíj melletti munkavégzésre vonatkozó tervek intenzitása a vélemények inkonzisztenciájára vall, ami határozottan az idősödő munkavállalók gondolati feszültségeiről árulkodik. Mögötte egyrészt az anyagiak, a lecsökkenő jövedelem miatti aggodalom sejthető. De nemcsak ez. A szakirodalom nem sok adalékkal szolgál a nyugdíjba lépés időzítésének szubjektív indokairól. Az azonban kimutatható, hogy a szigorú munkahelyi kötöttségektől (pl. a 8 órás feszített munkaidőtől) való szabadulás vágya, az igény az iránt, hogy az elfoglaltságokról, az időbeosztásról önállóan lehessen dönten, olyan specialitások, amelyek az életkor előrehaladásával felerősödnek (vö. Scharle, 2004). Az „elfáradt” – indok rangsorbeli első helye is inkább ezeknek az előszeléről árulkodik, semmint arról, hogy magától a munkavégzéstől, a kereső tevékenységtől akarnának megszabadulni. Valószínűleg éppenséggel a rugalmas munkavállalás és a rugalmas nyugdíjba lépés lehetősége lenne az egyik legeredményesebb út ahhoz, hogy az idősödő munkavállalók választási lehetőségei bővüljenek, s ezáltal minél hosszabb ideig benn maradjanak a munkaerő-piacon.

#### **II.4. A felnőttoktatásban való részvételt meghatározó közérzeti tényezők**

A szakirodalom általában az elégedettség-tényezők, az életkörülmények megítélése, a boldogság, a szorongás- és anómia-tünetek, az aggodalmak és a jövő-értékelések meghatározott együttesét nevezi „jóllét-érzésnek”, egyszerűbben szólva közérzetnek. Ezek néhány dimenziójának vizsgálatára a panel-vizsgálat is módot ad. A kiválasztott dimenziók mentén azt mutatjuk be, hogy az idősödő munkavállalók milyen vonatkozásban térnek el a fiatalok, illetve a nyugdíjasok csoportjának sajátosságaitól.

Mint ahogy a kiegyensúlyozott, jó közérzet alapvető feltétele a megfelelő – lényegében panaszmentes – egészségi állapot, amely lehetővé teszi, hogy mindennapi tevékenységeinket különösebb egészségi problémáktól mentesen el tudjuk látni, először erről kell röviden szólnunk. A kérdezésen alapuló felmérés természetesen csak a kérdezettek szubjektív beszámolóira támaszkodhatott: tapasztalataik szerint mindennapi tevékenységeik ellátását gátolja-e valamilyen egészségi probléma, betegség, s ha igen, az milyen mértékű (súlyos, enyhébb, vagy változó problémákat, nehézségeket okoz-e). Az adatok szerint mind a férfiaknál, mind a nőknél az

50-60 év közötti életkor a fordulópont. Hatvan éves kortól kezdve azok vannak többségben, akik úgy érzik, mindennapi tevékenységeiket egészségi problémáik miatt nem tudják megfelelően ellátni.

Korcsoport (év)	Mennyire gátolja egészségi probléma, betegség?					
	Súlyosan	Enyhébben	Változó	Nem gátolja	Nem tudja	Összesen
<b>Férfiak</b>						
18-29	1,2	4,9	1,9	92,0	0,1	100,0
30-39	2,8	8,4	4,0	84,7	0,1	100,0
40-49	7,6	13,5	7,3	53,0	0,1	100,0
50-59	14,8	18,6	13,6	53,0	-	100,0
60-69	17,8	22,2	11,6	48,4	-	100,0
70-75	19,7	27,2	11,4	41,7	-	100,0
Átlag	8,2	13,0	7,1	71,7	0,0	100,0
(N)	(633)	(1005)	(550)	5554)	(3)	(7745)
<b>Nők</b>						
18-29	1,2	4,8	2,6	92,2	-	100,0
30-39	2,5	6,8	5,0	85,6	0,1	100,0
40-49	5,7	14,3	12,2	67,8	0,1	100,0
50-59	11,9	19,9	15,6	52,6	-	100,0
60-69	18,1	25,4	15,6	40,9	-	100,0
70-75	27,0	28,3	16,2	28,4	0,1	100,0
Átlag	8,9	14,5	10,3	66,3	0,0	100,0
(N)	(766)	(1253)	(885)	(5710)	(3)	(8617)

**19. táblázat**

A mindennapi tevékenységeket gátló egészségi problémák jelentkezése a 18-75 éves férfiak és nők körében (%) (Lásd: Dobossy – S. Molnár – Virágh, 2003. 39. tábla, 113. oldal)

Mint látható, a fordulópont az idősödő munkavállalók életében következik be. Másképp ezt úgy is fogalmazhatjuk: a nyugdíjba lépés idejére azok kerülnek többségbe, akiknek mindennapjait különböző – súlyos, vagy enyhébb, változó – egészségi problémák terhelik.

A szubjektív tapasztalatokkal összhangban van az is, ahogyan egészségi állapotukat „osztályozzák” az egyes korcsoportok. A 11 fokú skála szerinti osztályozás módszerét alkalmazva a legfiatalabbak átlag-osztályzata még 8-9 pont között van, 60 éves kortól azonban 6 pont alá esik, vagyis legfeljebb „közepes” osztályzatot ér el.

Korcsoport (év)	Férfiak	Nők
18-29	8,67	8,45
30-39	7,86	7,77
40-49	6,96	6,68
50-59	6,01	5,92
60-69	5,89	5,52
70-75	5,56	4,94
Átlag	7,21	6,81

20. táblázat

Az egészségi állapotra adott osztályzatok átlaga (0=legrosszabb, 10=legjobb)

A férfiak és nők közötti különbség mind a szubjektív tapasztalatok, mind az értékelések (átlag-osztályzatok) terén szembe ötlő. A férfiak – a nőknél kedvezőtlenebb halandósági jellemzőik ellenére – egészségesebbnek tűnnek. Ennek az a magyarázata, hogy mint más vizsgálatokból tudjuk, a nők gyakrabban keresik fel problémáikkal az orvosokat, mint a férfiak, így tudatosabban viszonyulnak kisebb-nagyobb betegségeikhez. De az is igaz lehet, hogy az életben maradt férfiak egészségesebbek.

Az elmondottak ismeretében és a továbbiakra nézve tudatában kell lennünk annak, hogy a generációs csoportok közérzetében tapasztalt eltérések mögött az életkor előrehaladásával egyre szaporodó egészségi problémák is szerepet játszhatnak.

A közélet továbbiakban tárgyalt dimenziói közül először azt tekintjük át, milyen magánéleti és milyen közéleti problémák miatt aggodalmaskodnak leginkább az idősödő munkavállalók. Ezt követően azok arányát vizsgáljuk, akik egyes anómia-tüneteket „igaznak” tartanak magukra nézve. Végül az elégedettség-érzés különböző területeivel foglalkozunk, kiegészítve azzal, hogy mennyire bíznak a jövőben az idősödő munkavállalók.

A kérdőív öt magánéleti és öt közéleti témakört kínált fel a kérdezetteknek, akik arról nyilatkoztak, hogyan érzik: az adott probléma saját életükben ad-e okot aggodalomra, s ha igen, akkor milyen mértékben aggódnak: „kicsit”, vagy pedig „nagyon”. Az aggodalmak tematizáltságáról, intenzitásáról alapvetően a „nagyon aggódók” arányai tájékoztatnak. (A mindennapi életben ritkán fordul elő, hogy egy-egy dolog miatt – pl. gyermekek jövője, anyagi problémák, közbiztonság, stb. miatt – legalább „egy kicsit” ne aggódnánk.)

Az adatok azt támasztják alá, hogy összességében a közéleti témákat illetően gyakoribb a „nagyon aggodalmaskodók” hányada, mint magánéleti vonatkozásokban. (Megjegyezzük, ebben maga az interjú-szituáció is szerepet játszhat. Magánéleti aggodalmairól talán kevésbé nyilatkoznak szívesen az emberek, mint a tömegkommunikációban is nagy nyilvánosságot kapó közéleti problémákról.) Más részről az is kitűnik,

hogy aggodalmaikat tekintve az időződő munkavállalók közelebb állnak a nyugdíjasok, semmint a fiatalok vélekedéseihez. Ugyanakkor – talán éppen az előbbi megjegyzéssel összhangban – a közéleti témák vonatkozásában nagyobb az összhang a három generációs csoport között, mint a magánéleti aggodalmak terén.

Magán- és közéleti problémák	Fiatalok	Időszerű munkavállalók	Nyugdíjasok
<b>Magánélet</b>			
A gyermek jövője	35,9	55,4	54,1
A család anyagi helyzete	40,5	46,5	45,0
Egészségi állapot	19,8	29,1	50,7
A munkahely elvesztése	13,9	20,7	1,0
Párkapcsolat	10,9	8,1	5,8
<b>Közélet</b>			
Közbiztonság	48,4	59,1	64,2
Környezeti állapot	52,6	56,3	57,1
Háború, atomkatasztrófa	41,6	47,6	57,0
A külföldiek növekvő száma	32,1	38,3	38,4
Az ország gazdasági helyzete	29,9	37,5	42,3

**21. táblázat**

A magánéleti és közéleti problémák miatt „nagyon aggódók” arányai a három generációs csoportban (%)  
(Az időződő munkavállalók rangsora szerint)

Nem szorul indokolásra, hogy a magánéleti aggodalmak között a gyermekek jövője és az anyagi helyzet foglalja el az első két helyet mindhárom csoportban. Az egészségi állapot miatti aggodalmak generációs mintázata jól kirajzolódik és összhangban van a tényleges szubjektív tapasztalatokkal: az időződő munkavállalók közel 30%-a, a nyugdíjasoknak azonban már több mint fele aggódik intenzíven egészsége miatt. Elgondolkoztató, hogy az időződő munkavállalók egyötöde komolyan aggódik amiatt, hogy munkáját elveszíti. Ha ezúttal a „kicsit aggódókat” is figyelembe vesszük, akkor azt találjuk, hogy az időződő munkavállalóknak mindössze egyharmada, akik egyáltalán nem féltik meglévő munkájukat, munkahelyüket. A közéleti aggodalmak rangsorában első helyre kerülő téma a közbiztonság, aminek súlya az életkor előrehaladásával nagyon jelentősen növekszik; tekintettel az aggodalom intenzitására úgy is fogalmazhatnánk, hogy az időződő, de még inkább a nyugdíjas generáció többsége valósággal félelmetesnek tartja a közbiztonság állapotát. Ami a második helyre került „környezeti állapot” témáját illeti, abban közelebb került egymáshoz a három generációs csoport vélekedése. A „nagyon aggódók” 50%-ot meghaladó aránya tükrözi a környezeti ártalmakkal, környezetszennyezéssel foglalkozó tömegkommunikációs felvilágosító közlemények hatását, de más oldalról a környezetvédő mozgalmak fellendülése iránt megnyilvánuló rokonszenvet is, ami ugyancsak jelentős helyet kap a nyilvánosságban. E kettőhöz képest a külföldiek száma, illetve az ország gazdasági helyzete iránti aggodás mérsékeltnek tűnik.

A panel-vizsgálat az anómia – elidegenedés ötféle dimenziójáról nyújt adatokat. Az öt dimenzió mindegyikét egy-egy állítás reprezentálja. A kérdezettek feladata az volt, hogy nyilatkozzanak ezekről: magukra nézve „teljesen”, vagy „inkább igaznak” tartják-e, illetve „inkább nem”, vagy „egyáltalán nem igaznak”. A nemzetközi és hazai szakirodalom szerint is számon tartott öt dimenzió a következő:

Dimenziók	Az adott dimenziót reprezentáló állítás
1. Normaszegés	„Aki vinni akarja valamire az életben, rákényszerül arra, hogy egyes szabályokat áthágjon.”
2. Hatalomnélküliség	„Mindennapi dolgaimat nem tudom befolyásolni.”
3. Orientációhiány	„Manapság annyira komplikált az élet, hogy leggyakrabban nem is tudom, mitévő tegyek.”
4. Elidegenedés a munkától	„A munkában általában nem lelem örömet.”
5. Magány	„Senki nem törődik azzal, hogy mi történik a másik emberrel.”

22. táblázat

Dimenziók	Fiatalok		Idősödő munkavállalók		Nyugdíjasok	
	teljesen igaz	inkább igaz	teljesen igaz	inkább igaz	teljesen igaz	inkább igaz
Normaszegés	34,2	36,7	36,3	33,8	34,2	36,7
Hatalomnélküliség	7,6	33,4	10,9	36,4	14,4	34,4
Orientáció-hiány	13,7	27,3	16,3	30,2	23,2	29,9
Elidegenedés a munkától	4,8	15,4	6,0	14,2	8,4	13,2
Magány	16,8	38,4	23,0	35,9	28,0	33,4

23. táblázat

Az anómiát mérő állításokra adott „teljesen igaz” és „inkább igaz” válaszok aránya a három generációs csoportban (%)

A táblázat alapján az állapítható meg, hogy a „normaszegés”, mint anómia-jelenség generációs különbségek nélkül és megdöbbentően magas aránnyal szinte össznépi jellegzetesség, ami gyakorlatilag alig változott az elmúlt 10 évben (vö. Kapitány-Spéder, 2004). Elsősorban az „orientációhiány” és a „magány” említendő olyan jelenségekként, amelyek szerepe az életkor növekedésével egyre nagyobb lesz. Az idősödő munkavállalók ezekben a középső helyet foglalják el a fiatalok és a nyugdíjasok között, és gazdasági aktivitásuk megszűnése vélhetően önük is lökést ad mind az orientációhiány, mind a magányérzet felerősödésének. Nehéz lenne eldönteni, hogy az életkor, a betöltött évek száma játszik-e nagyobb szerepet, vagy az aktív életből való kiszakadás ténye. A munkaerő-piacon való jelenlét hosszabb időtávra kinyúlása azonban vélhetően késleltetné ezeknek az anómia-tüneteknek a

térnyeresét. A „munkától való elidegenedés” esetében találjuk a legalacsonyabb arányokat. Az azonban mégis elgondolkasztó, hogy a fiatalok, valamint az idősödő munkavállalók lényegében nem különböznek egymástól: mintegy egyötödüknek egyáltalán nem, vagy csak részben okoz örömet az a munka, amit végeznek. Ez a mielőbbi nyugdíjba lépés vágyát is erősítheti. Emlékeztetünk arra, hogy az idősödő munkavállalók 66%-a szeretne a hivatalosnál korábbi időpontban nyugdíjba menni. Arányuk 71%-ra növekszik azoknál, akik „inkább nem”, és 78%-ra azoknál, akik „egyáltalán nem” lelik örömüket a munkában.

## II.5. Az életkörülményekkel való elégedettség, jövőre vonatkozó várakozások

Az idősödő munkavállalók 2001/2002 fordulóján „erős közepesre” értékelték jelenlegi életkörülményeiket, azon a bizonyos 11 fokú skálán mérve az osztályzatok átlaga 5,60. Erre a szintre kedvezőbb helyzetből jutottak. Életük eddigi alakulásáról ugyanis pozitívabban vélekednek, mint a jelenlegiről: az osztályozás hasonló módja alapján 6,38 a skála-átlag. Óriási azonban a szakadék e helyzetértékelések és a „saját maguk számára ‘megérdemeltnek’ tartott életkörülmények” osztályozása között (ez utóbbi értéke 8,36). Ennek az inkonzisztenciának sokféle oka lehet, amelynek elemzésére ezúttal nem tudunk kitérni.

Az idősödő munkavállalók csoportjában tapasztalt tendenciák hasonlóak a másik két generációs csoportban is. Eltérés abban mutatkozik, hogy a fiatalok kedvezőbben ítélik meg életkörülményeiket, és magasabb színvonalat tartanak igazságosnak a maguk számára. A nyugdíjasok pedig – a nyugdíjhoz még csak közeledőkhöz képest – kritikusabbak mind jelenlegi viszonyaikat, mind életük eddigi alakulását illetően, és némileg szerényebb az a szint is, amit véleményük szerint megérdemelnének. Megjegyzendő, hogy a nyugdíjasok – a két „nem nyugdíjas” csoporthoz képest – „életük eddigi alakulását” kedvezőtlenebbnek tartják, mint jelenlegi helyzetüket.

Életkörülmények	Fiatalok	Idősödő munkavállalók	Nyugdíjasok
Megérdemeltnek tartott életkörülmények	8,70	8,36	8,24
Életük eddigi alakulása	6,43	5,91	5,46
Jelenlegi életkörülmények	6,10	5,60	5,58

24. táblázat

Az életkörülmények megítélése a három generációs csoportban (osztályzat-átlag) (0=legrosszabb, 10=legjobb)

Arra, hogy a „megérdemeltnek tartott életkörülményeket” akár „az elkövetkező 5 évben”, akár a „jövőbeli kilátásokra” gondolva megközelíthetik-e, gyakorlatilag senki sem számít. A három generációs csoport jövőképéről jobban informál, ha várakozásait, reményeiket a jelenlegi életkörülményekhez viszonyítjuk.

Az idősödő munkavállalók azzal számolnak, hogy mostani életkörülményeik mind rövidebb, mind hosszabb távon egy kicsit javulni fognak. Hasonlóan vélekedik a fiatalok csoportja is; ők a távolabbi jövőre valamivel még bizakodóbban is gondolnak. A

nyugdíjasok azonban határozottan azt jósolják a maguk számára, hogy mostani életkörülményeiket sem rövid, sem hosszabb távon nem lesznek képesek megőrizni.

Generációs csoportok	5 év múlva reálisan várható életkörülmények	Jövőbeli kilátások
Fiatalok	105	113
Idősödő munkavállalók	105	107
Nyugdíjasok	98	98

**25. táblázat**

Jövőre vonatkozó várakozások a jelenlegi helyzethez viszonyítva

(100% = jelenlegi életkörülmények

Megjegyzés: Az 5 év múlva reálisan várható életkörülményekre és a jövőbeli kilátásokra 11 fokú skálán adott osztályzatok viszonyítása a jelenlegi életkörülményekre adott osztályzathoz. Kerekített adatok.)

Áttekintve az idősödő munkavállalók közérzetének főbb sajátosságait, az eredmények a következőkben összegezhetők. Közérzetük szempontjából meghatározó lehet, hogy mire elérkeznek a nyugdíjba lépés hivatalos korhatárához, többségüket súlyosabb, vagy enyhébb, változó egészségi problémák, betegségek terhelik. Aggodalmaik intenzitása közelebb áll a nyugdíjasokéhoz, mint a fiatalokéhoz. Legtöbben a közbiztonság, a gyermekek jövője és a környezeti ártalmak miatt aggódnak; e témaköröknél a „nagyon aggódók” aránya jóval meghaladja az 50%-ot. Az „orientációhiány” és a „magányérzés” olyan anómia-tüneteiknek tűnnek, amelyekben ugyancsak a nyugdíjasok érzéseit közelítik. Gondolati feszültség érhető tetten abban, hogy egyötödüket nagyon aggasztja munkájuk, munkahelyük esetleges elvesztése, de hasonló az aránya azoknak is, akiknek a munka egyáltalán nem, vagy csak részben okoz örömet. Ez utóbbiak közül az átlagosnál is többen szeretnék a hivatalos korhatárnál előbb megszüntetni gazdasági aktivitásukat. Jelenlegi életkörülményeikkel mérsékeltlen elégedettek, de a közeli és a távolabbi jövőtől – a mostani helyzetükhöz képest – némileg többet-jobbát várnak. Pedig nagyon is valószínű, hogy a realitásokból kiindulva és a nyugdíjasok csoportjának pesszimista jövőképét előre vetítve e remény megvalósulására inkább az aktív életszakasz megnyújtása, semmint annak lerövidítése nyújt esélyt.



### III.

## A 45 éven felüliek munkaerő-piaci helyzetképe

A Központi Statisztikai Hivatal 2004. évi Munkaerő-felméréséből származó adatok felhasználásával kíséreljük bemutatni az uniós csatlakozás évében milyen is volt a magyar társadalomban a 45 éven felüliek munkaerő-piaci és az ezekhez csatlakozó képzési helyzete<sup>7</sup>. E fejezetben a vizsgálat tárgya elsősorban a 45 éves és idősebb és a 75 évnél fiatalabb korosztályok helyzetének bemutatása, de természetesen – az összehasonlíthatóság megkönnyítése érdekében – a 15 és 44 év közötti korosztályok helyzetét is tárgyaljuk. Azért csak a 15-74 éveseket, mivel a munkaerőpiacon ők kereskednek munkaerejükkel, s a nemzetközi összehasonlításokban is ezeket a korosztályokat vizsgálják (s nem utolsó sorban, az adatbázisban is ezek szerepelnek). Mivel csak az az egy év áll rendelkezésünkre, ezért csak egy pillanatfelvételt vállalkozunk, vagyis keresztmetszetében mutatjuk be a magyarországi munkaerőpiac jellemzőit. Az adatok feldolgozása SPSS program segítségével történt. A valamivel több mint 245 ezer rekord reprezentatív felvételtől származik, így megállapításaink a teljes lakosságra igazak.

### III.1. A munkavállalási korúak létszáma és általános demográfiai jellemzők

2004-ben hazánkban valamivel több mint 8 millióan (47,5 ezerrel) alkották az említett munkavállalás korú (15-74 év) népességet, amelynek 48%-a férfi, s mindössze 2%-a született Magyarországon kívül. E sokaságnak valamivel több, mint a fele házas, háromtizede nőtlen, hajadon, az özvegyek és az elváltak aránya közel azonos. A munkavállalás korúak egyötöde gyermek jogállású, egytizede egyedülálló, s az előzőből következően zömük (53%) férj, illetve feleség.

A vizsgálandó korosztályokat 2004-ben közel 4 millióan alkották, amelyben a férfiak 3 százalékpontnyival kevesebben voltak, mint a teljes népesség esetében. Ez egyrészt a nők magasabb átlagéletkorával magyarázható, másrészt azzal, hogy a 40-es és 50-es éveiben járó férfiak halandósága jóval magasabb az ugyanezen korosztályba tartozó nőknél. Nincs különbség a nem Magyarországon születettek arányában. Nem meglepő, hogy az özvegyek aránya kétszerese, az elváltaké egyharmadnyival magasabb a teljes sokasághoz képest, a nőtlenek és hajadonok aránya viszont csak egyhetede annak. Itt csak mindössze 1,3 százalékkuk gyermek jogállású, viszont több mint másfélszeres az egyedülállók aránya a teljes munkavállalás korú népességhez viszonyítva (15%).

---

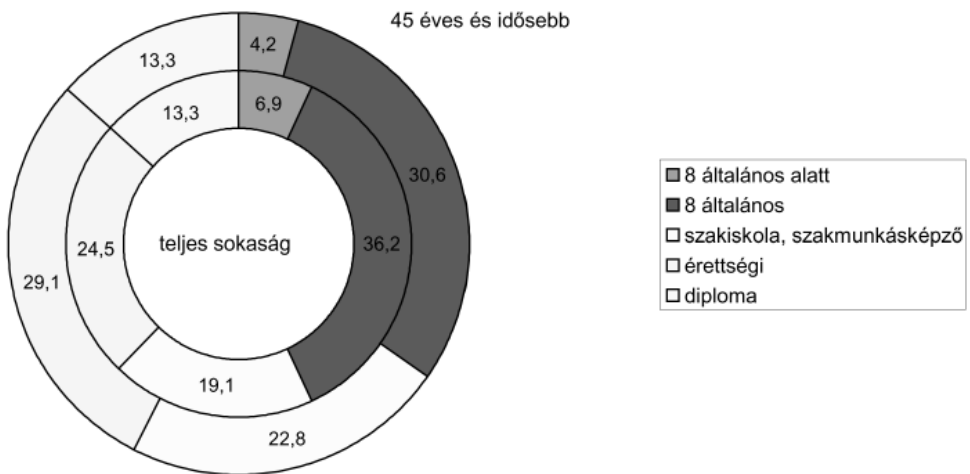
<sup>7</sup> A beszámoló e fejezete a KSH-tól vásárolt 2004. évi Munkaerő-felmérés teljes adatállományának statisztikai elemzésével készült.

Családi állás	Teljes		45 éves és idősebb	
	munkavállalás korúak			
	száma, fő	aránya, %	száma, fő	aránya, %
Nőtlen, hajadon	2 397 270	29,8	172 725	4,5
Házias	4 342 293	54,0	2 587 159	68,1
Özvegy	635 629	7,9	611 431	16,1
Elvált	672 474	8,4	427 288	11,2
Összesen	8 047 666	100,0	3 798 603	100,0

26. táblázat

A 15-74 évesek és a 45-74 évesek száma és aránya családi állapot szerint

A 45 éves és idősebb korosztályok közt magasabb az általános iskolát el sem végzők és a 8 általánost végzettek aránya, alacsonyabb a szakmunkásképzőt, szakiskolát végzettek, valamint az érettségizetteké, s ugyanakkora a diplomások aránya, mint a teljes munkaerő-állományban.



1. ábra

A 15-74 évesek és a 45-74 évesek iskolai végzettség szerinti megoszlása (%)

Szakmai jellegű végzettsége a munkavállalás korú népesség 57 százalékának van, leggyakoribb az általános műszaki és az üzleti ismeretek, és ügyvitel, valamint a feldolgozóipari képzettségek, amelyek az összesnek több mint felét jelentik. Iskolarendszeren kívül minden ötödik munkavállalás korú személy szerzett képzettséget, legnagyobb hányaduk üzleti ismereteket, ügyvitelt (23%), de közel ugyanennyien személyi szolgáltatásokat, s minden hetedikük általános műszaki ismereteket sajátított el ebben a képzési formában.

A 45 éves és idősebb népesség szakmai jellegű végzettségei közül ugyanaz a három a leggyakoribb, azzal a különbséggel, hogy a műszaki képzés magasabb, s a feldolgozóipari alacsonyabb. Az iskolarendszeren kívüli képzésben szerzett szakmai képzettség abban tér el ennél a korcsoportnál, hogy a személyi szolgáltatások helyett szállítási szolgáltatások szerepelnek a második helyen (az ügyviteli itt is az első és a műszaki a harmadik).

Szakképzettségi csoport	Iskolarendszerű	Iskolarendsze- ren kívüli	Iskolarendszerű	Iskolarendsze- ren kívüli
	képzésben részt vett			
	összes		45 éves és idősebb	
	munkavállalási korúak száma			
Személyiségfejlesztés	248	104	152	104
Tanárképzés, oktatástudomány	316 486	26 262	143 713	10 989
Művészetek	70 544	28 582	27 743	12 437
Humán tudományok	32 721	10 408	12 263	2 892
Társadalom- és viselkedéstudomány	228 953	14 209	121 476	8 796
Újságírás és más információszolgáltatás	14 621	5 167	7 431	3 118
Üzleti ismeretek és ügyvitel	711 033	412 488	289 997	221 350
Jog	33 799	6 148	14 691	2 290
Élettani tudományok	5 085	957	1 025	495
Fizikai tudományok	12 349	1 176	5 181	959
Matematikai tudományok	7 060	957	5 064	957
Számítástechnika	62 800	132 831	7 370	39 303
Általános műszaki (mérnöki) képzés	1 270 553	224 151	649 078	146 423
Egyéb feldolgozóipari képzések	556 447	88 147	229 968	62 528
Építőipari, építészeti képzések	430 469	47 982	195 169	30 263
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	195 481	48 170	97 993	31 258
Állatorvosi tudományok	4 852	1 452	3 175	1 161
Egészségügy	254 912	89 243	104 119	45 618
Szociális gondoskodás	15 344	20 674	6 161	11 024
Személyi szolgáltatások	2 555 589	85 979	81 294	31 395
Szállítási szolgáltatások	54 313	334 281	22 798	176 795
Környezetvédelem	11 648	5 111	1 011	2 906
Védelmi szolgáltatások	47 653	94 135	21 125	30 066
Nem vett részt ilyen képzésben	3 454 696	6 369 052	1 750 606	2 925 476

27. táblázat

A szakképzettség fajtája és megszerzésének formája

### III.2. A foglalkoztatottak néhány általános jellemzője

Az általános ismertetőn túl rátérünk az elemzés fő kérdéskörére, rögtön először arra, hogy hányan végeztek a megkérdezés előtt legalább 1 órányi jövedelmet biztosító munkát. A teljes munkaképes korú lakosság 48 százaléka válaszolt igennel. Míg a férfiak 55 százaléka dolgozott, addig a nők 42 százaléka, a nőtlenek és hajadonok 44, az özvegyek 16 százaléka végzett jövedelmet biztosító munkát, mindkét csoportnak átlagos életkorából fakad, míg az előbbieket fiatalabbak, az utóbbiak – főleg a nők között – idősebbek az átlagnál. Érdekes, hogy az elváltak nagyobb hányada dolgozott, mint a házások (56, illetve 54%). A férjek között a dolgozók aránya magasabb, mint a feleségek közt a hagyományos háztartási munkamegosztás miatt (61, illetve 46%), az élettársak adata megegyezik a férjnél megfigyeltével, s meghaladja az 50 százalékot a gyermekes egyedül állóknál is, az egyedülálló családi állással rendelkezők közül minden harmadik végzett jövedelmet biztosító munkát 2004-ben.

Az iskolai végzettség növekedésével nő a munkát végzők aránya, kivéve a szakmunkásképzőt, szakiskolát végzőket, valamint az érettségizetteket, mivel előbbieket kétharmada, utóbbiak 56 százaléka dolgozott. A 8 általános iskolát végzettek mindössze 4 százaléka végzett jövedelemszerző munkát. Mindez a korról van összefüggésben, mivel a felső korhatárhoz közelebb levők rendelkeznek ma már inkább 8 általános iskola alatti végzettséggel.

Általánosságban elmondhatjuk, hogy a szakképzettséggel rendelkezők magasabb arányban vannak jelen a munkaerőpiacon, mint azok, akiknek nincs szakképztségük, s azt is kijelenthetjük, hogy általában a szellemi munkát igénylő szakmák képviselői nagyobb arányban, mint a fizikaiak. (Ebben is van kivétel, a társadalomtudományi képzettségűek 60 százalék alatti arányt mutatnak.)

Állománycsoportok	Teljes	45 éves és idősebb
	munkavállalás korúak	
Szaktanácsos	34,0	29,4
Betanított munkás	17,0	14,4
Segédmunkás	8,4	11,1
Szellemi dolgozó	43,6	45,0

28. táblázat

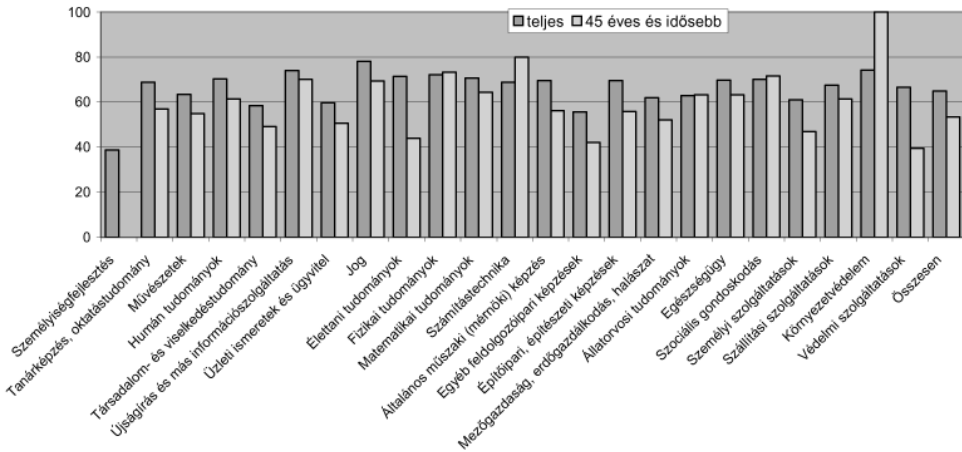
A 15-74 évesek és a 45-74 évesek közül a munkát végzők aránya állománycsoportok szerint

A 45 éves és idősebb munkavállalás korú népesség nem egészen kétötöde végzett jövedelmet biztosító munkát. Ebben az esetben a férfiak sem érik el az 50 százalékot, mivel 45 százalékuk, a nőknek viszont csak egyharmada dolgozott.

Családi állás szerint is valamennyi kategóriában többen vannak azok, akik nem dolgoznak, leginkább az elváltaknál és a nőtlen, hajadonok esetében tapasztalhatjuk a legmagasabb aktivitási arányokat (48, illetve 47%). Az özvegyek közül csak minden hetedik végzett 2004-ben jövedelmet biztosító munkát. A családi állapot szerinti vizsgálat a teljes munkavállalási korúakhoz hasonló, de annál kisebb arányokat mutat. Kivéve és nem meglepetésként, a gyermek jogállásúak ebben az esetben magasabb hányaddal vannak jelen, mint a teljes népességnél tapasztalható.

A férfiak nagyobb hányada dolgozik, mint a feleségek, az élettársak nagyjából azonos arányban a férjknél megfigyeltékhez (itt azonban ez utóbbiak aránya a magasabb, 46, illetve 49%).

Iskolai végzettség terén hasonló tapasztalatra jutottunk, mint a teljes munkavállalási korúaknál, csak értelemszerűen kisebb arányokkal. A szakképzettséggel rendelkezők valamivel több, mint fele ebben a korosztályban is dolgozott, de itt már több olyan szakképzettség van, amelyben többen voltak azok, akik nem dolgoztak, mint azok, akik igen.



2. ábra

A legalább egy óra jövedelemszerző tevékenységet végzők aránya a különböző szakképzettséggel rendelkezők között

### III.3. Munkaidő

Az összes munkavállaló közel háromnegyede heti 40 órában dolgozik (majd 3 millió ember), 6 százalékuk ennél kevesebbet, 11 százalékuk ennél többet, 9 százalékuk változó munkarendben. Egy adott időpontban általában a munkavállalók 93 százaléka van jelen munkahelyén, a távollevők egynegyede gyeden, 23 százaléka gyesen van, egyötöde betegség miatt, 17 százaléka szabadság miatt van távol munkahelyétől.

Magyarországon a részmunkaidős foglalkoztatás kevésbé elterjedt, ami abban is megmutatkozik, hogy a dolgozók 95 százalékát teljes munkaidős állásban foglalkoztatták.

A 40 óránál kevesebb heti munkaidőben dolgozók közül minden harmadik teljes munkaidős, csak éppen nem 40 órás munkarendben foglalkoztatott, egyötödük nem is akar 40 órát dolgozni, egy részük nem talál 40 órás foglalkoztatást a többiek egészségi állapotuk, tanulmányaik, vagy éppen hozzátartozójuk ápolása miatt nem dolgozik 40 órában. Az így foglalkoztatott emberek zöme (négyötöde) nem is akar többet dolgozni, megfelel a jelenlegi állapot (valószínűleg az előbb említett okok miatt nem is tudnának többet vállalni). A szokásosnál többet dolgozók kétharmada túlórázott, az összes átlagos heti túlmunkaidő meghaladta a 9 órát.

A 45 éves és idősebb dolgozók heti munkaideje közel azonos az előbb említettekkel, azzal a különbséggel, hogy némileg alacsonyabb a 40 órát dolgozók aránya, s ugyanennyivel magasabb a 40 óránál kevesebbet dolgozóké. Öt százalékponttal magasabb az egy adott pillanatban a munkahelyükön levők aránya, ami adódik abból, hogy – értelemszerűen – gyeden közülük senki sincs, gyesen és gyeten is alig, s a távollevők több mint kétötöde betegség miatt, háromtizede pedig szabadság miatt van távol. Némileg (2 százalékponttal) magasabb körökben a részmunkaidős foglalkoztatottak hányada. A 40 óránál kevesebbet dolgozók harmada nem is akar 40 órát dolgozni, s kb. ugyanennyien teljes munkaidőben, de 40 óránál kevesebbet dolgoznak, s valamivel kevesebb, mint egyötödük betegsége miatt nem tud 40 órát dolgozni. A szokásosnál többet dolgozók kevesebb, mint kétharmada túlórázott, egyharmaduk egyéb okot jelölt, az átlagos heti túlmunkaidő kicsivel 9 óra alatt maradt.

### III.4. Műszakrend és a munkavégzés helye

Több műszakos munkarendben rendszeresen – a megkérdezés előtti négy hétben – minden hetedik munkát végző dolgozott, változó munkarend szerinti, valamint esti munkáról minden tizedik munkát végző számolt be. Éjszaka a dolgozóknak közel 6 százaléka végzett munkát. A szombati és a vasárnapi munkavégzés is elég gyakori (előbbiről 12, utóbbiról 8 százalék tett említést).

Nagyon alacsony azon munkát végzők aránya, akik főmunkaidejüket otthon töltik (3%), s minimális a távmunkában foglalkoztatottak hányada. Ha ehhez azt is hozzávesszük, hogy hányan mondták azt, hogy alkalmanként dolgoznak a fentebb említett munkarend szerint, akkor megdöbbentően magas a szombaton jövedelmet biztosító munkát végzők aránya (több mint egyharmaduk), de vasárnap is minden negyedik munkát végző rendszeresen, vagy alkalmanként dolgozik. Az hogy az alkalmanként este, éjszaka és hétvégén dolgozók száma magasabb, mint a rendszeresen ekkor munkát végzőké nem meglepő, ha arra gondolunk, hogy milyen magas volt azok száma, akik az előírt heti munkaidejüknél többet dolgoztak. A 45 éves és idősebb korosztály a teljes munkát végző népességhez hasonló képet mutat a különböző munkarendeknél,

azzal az eltéréssel, hogy minden esetben kisebbek a megfigyelt arányok, de tendenciájában nem térnek el azokétól.

Megnevezés	A rendszeresen	Az alkalmanként	A rendszeresen	Az alkalmanként
	az adott munkarend szerint dolgozó			
	munkavállalás korúak		45 éves és idősebbek	
	aránya, %			
Több műszak	14,6	3,3	11,6	3,1
Változó munkarend	9,2	4,7	8,9	4,1
Esti munka	9,4	15,0	8,1	13,7
Éjszakai munka	5,7	8,7	4,6	7,4
Szombati munka	11,8	25,7	10,4	23,5
Vasárnapi munka	7,6	17,6	6,7	16,6
Otthoni munka	3,2	6,6	4,4	7,7
Táv munka	0,9	1,1	0,8	1,1

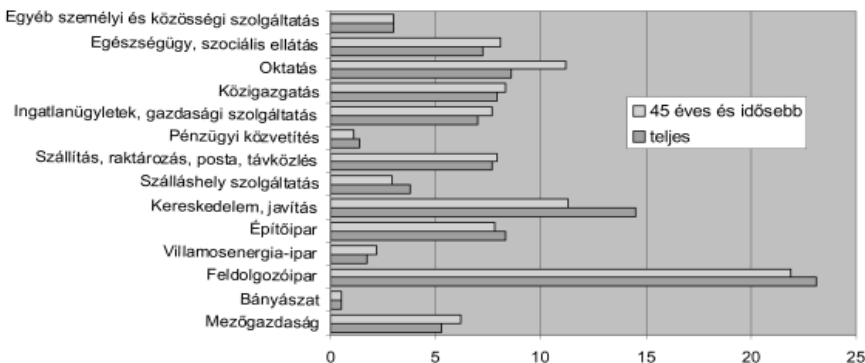
29. táblázat

A megkérdezés előtti négy hétben különböző munkarend szerinti munkavégzők aránya

### III.5. A foglalkoztatottak ágazati megoszlása

A munkát végzők közel egynegyede a feldolgozóiparban dolgozik, 14 százaléka a kereskedelem, javítás ágazatban.

A munkát végzők több mint fele tiszta magántulajdonú, közel egyötöde csak állami tulajdonú, egytizede önkormányzat tulajdonú vállalkozásoknál dolgozik s közel ugyanennyi a vegyes tulajdonban működő. A munkavállalók háromnegyedét hazai tulajdonú, közel egytizednyit tisztán külföldi tulajdonú vállalkozások foglalkoztatnak.



3. ábra

A munkát végzők aránya gazdasági áganként

A 45 éves és idősebb népesség munkát végző tagjai közül a mezőgazdaságban, a villamosenergia-iparban, a szállítás, raktározás, posta és távközlés ágazatban, az ingatlanügyletek és gazdasági szolgáltatásban, a közigazgatásban, az oktatásban és az egészségügy, szociális ellátásban nagyobb az arányuk, mint a teljes munkát végzőknél. Jóval kisebb arányban vannak jelen a 45 éves és idősebb generáció tagjai a kereskedelem, javítás ágazatban, de kisebb a feldolgozóiparban, az építőiparban, szálláshely szolgáltatásban és a pénzügyi szektorban is arányuk. A 45 éves és idősebb korosztály munkát végzői nagyobb arányban dolgoznak állami és önkormányzati tulajdonú vállalkozásoknál, mint a munkát végzők teljes állománya (előbbi esetében 12, utóbbinál 22%-os a különbség).

### III.6. A foglalkoztatottak állománycsoport szerinti megoszlása és a szerződés jellege

A munkát végzők 85 százaléka alkalmazottként dolgozik, míg a 45 éves és idősebb munkavállalóknál ez az arány 4 százalékponttal alacsonyabb. Így nem meglepő, hogy ezzel szemben társas vállalkozásban és önállóként magasabb arányt figyelhetünk meg az idősebb korosztályok közt. Különbség fedezhető fel az állománycsoportok közt is, míg a teljes munkát végzők közt a szak- és betanított munkások aránya magasabb, addig a 45 éves és idősebb korosztályoknál a fizikai és a szellemi munkásoké. Az előbbire a magyarázat az, hogy manapság a betanított munkások zöme a fiatalok közül kerül ki, míg az utóbbinál az idősebbek közt nagyobb számmal megfigyelhető alacsonyabb iskolai végzettségekkel, valamint a szellemi munkakörben többen tudnak tovább dolgozni, mint fizikaiban.

Állománycsoportok	Teljes	45 éves és idősebb
	munkavállalás korúak	
Szaktanácsadók	34,0	29,4
Betanított munkások	17,0	14,4
Segédmunkások	8,4	11,1
Szellemi dolgozók	43,6	45,0

30. táblázat

A 15-74 évesek és a 45-74 évesek közül a munkát végzők aránya állománycsoportok szerint

Az előzőekkel összefüggésben a 45 éves és idősebb korosztályban magasabb azok aránya, akik munkájuk során irányító tevékenységet folytatnak (teljes munkát végzők közt 16,7, 45 éves és idősebb 19,7%).

A munkaszerződésekben a tekintetben, hogy kivel kötötték meg nincs különbség, mindkét esetben majdnem teljes körű a közvetlen munkáltatóval kötött szerződés.

Abban azonban van különbség, hogy mennyi időre szól a szerződés, A 45 éves és idősebb népesség körében 2 százalékponttal nagyobb a határozatlan időre szóló szerződések aránya, de meg kell jegyezni, hogy mindkét esetben jóval 90 százalék felettiek az arányuk (teljes munkát végzők közt 94,2, 45 éves és idősebb 96,1%). Azoknak, akiknek nem határozatlan idejű a munkaszerződésük ott – talán az előbb említettek miatt – a 45 éves és idősebb korosztály közül „csak” 79, míg a teljes munkát végzők közül 87 százalék említette, hogy szeretnének határozatlan idejű szerződéssel dolgozni. Akik határozott idejű szerződéssel dolgoznak ott mindkét esetben első számú indok az volt, hogy csak ilyen munkát tudtak találni (mindkét esetben közelítette a kétötödnyit), a teljes munkát végzők közt a második válasz az volt, hogy próbaidejét tölti, míg az idősebb korcsoportnál a különösebb ok nélküli válasz lehetőség jelent meg.

### **III.7. Oktatásban, képzésben részvétel**

A megkérdezés előtti egy hónapban a munkaképes korú lakosság 14,4 százaléka vett részt valamilyen oktatásban, amelynek zöme iskolarendszerű (87%) volt, abban is elsősorban a nappali képzés dominált. Közel egytizednyien iskolarendszerű levelező tagozaton és 7 százalékuk iskolarendszeren kívüli tanfolyami jellegű képzésben tanult.

Az oktatás jellege szerint iskolarendszerű képzés keretében legtöbben középiskolai, főiskolai és egyetemi jellegű képzésben részesültek. Az előzőekből nem meglepő, hogy a képzés célja legtöbbször a munkavállaláshoz kötődő első szakmai képzettség megszerzése volt, s 27 százalékuk említette a további képzettség megszerzését, vagy a már meglévő növelését, s mindössze 3 százalékuk említette a saját érdeklődést. A tanulók zöme 20-as évei alatt, vagy épp csak felette levőkből áll, ami azt is jelzi, hogy a tanulás nagy részüknél még legalább két évnél hosszabb időt vesz igénybe, s az is hogy a képzés heti óraszámja a legtöbb válaszadónál a 30 és 40 óra közt van.

A 45 éves és idősebb korosztályok közül mindössze 1 százalék az, aki valamilyen oktatásban részt vett. Legtöbbször iskolarendszeren kívüli tanfolyamon (35%), informális tanulás formájában (31%), és iskolarendszerű levelező képzésben (17%). A képzés céljában alapvetően a meglévő képzettségek továbbfejlesztése és/vagy további képzettségek megszerzése áll. Az informális képzésre tekintettel legtöbben a képzés idejét nem tudták meghatározni, s a heti óraszámok is jellemzően 10 alatt sűrűsödtek.

A 45 éves és idősebb munkaképes korúak zömmel az iskolarendszeren kívüli formákat preferálják, azokból is a különböző tanfolyamokat, jellemző rájuk az üzleti ismereteket oktató, az informatikai, számítógépes, őrző-védő, egészségügyi és a különböző humán tudományok (elsősorban idegen nyelvi) tanfolyamok. Informális tanulásban az egészségügy a legjellemzőbb képzettségi csoport.

Szakképzettség csoport	Iskola- rendszerű	Iskola- rendszeren kívüli	Informális	Iskola- rendszerű	Iskola- rendszeren kívüli	Informális
	képzésben részt vevő					
	összes			45 éves és idősebb		
	munkavállalás korúak					
Alapozó keretprogramok	14 595	91	-	-	-	-
Írás, olvasás és számolás	485	-	-	-	-	-
Személyiségfejlesztés	1 398	-	144	103	-	104
Tanárképzés, oktatástudomány	63 418	1 191	712	1 529	80	-
Művészetek	15 675	2 516	244	123	280	-
Humán tudományok	25 156	30 174	1 843	245	3 652	1 392
Társadalom- és viselkedés-tudomány	67 521	2 917	1 691	1 044	1 172	1 486
Újságírás és más információszolgáltatás	6 739	671	458	-	-	282
Üzleti ismeretek és ügyvitel	106 618	21 792	2 633	1 610	4 558	1 125
Jog	27 467	816	2 033	558	115	1 202
Élettani tudományok	8 602	801	1 124	103	-	790
Fizikai tudományok	4 074	-	-	-	-	-
Matematikai tudományok	4 276	426	-	-	426	-
Számítástechnika	65 536	13 094	2 932	317	3 748	1 385
Általános műszaki (mérnöki) képzés	81 773	3 128	1 262	103	256	983
Egyéb feldolgozóipari képzések	24 594	763	89	-	126	89
Építőipari, építészeti képzések	33 598	625	1 035	360	242	924
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	30 810	1 545	678	-	123	83
Állatorvosi tudományok	748	153	-	-	-	-
Egészségügy	35 693	8 393	3 011	830	2 377	2 191
Szociális gondoskodás	7 410	1 574	396	93	520	-
Személyi szolgáltatások	47 832	3 672	171	-	293	171

Szállítási szolgáltatások	5 482	5 573	739	204	761	739
Környezetvédelem	13 132	451	347	126	245	258
Védelmi szolgáltatások	10 455	5 667	266	1 061	1 337	-
Összesen	703 077	106 033	21 808	8 409	20 311	13 403

**31. táblázat**

A megkérdezés előtti négy hétben  
a különböző típusú képzésben résztvevők száma

**III.8. A foglalkoztatottak foglalkozási csoportok és foglalkozási viszony szerint**

A 45 éves és idősebb korosztályokban nagyobb arányban található az olyan vezetők, akik a törvényhozásban az érdekképviseletekben és a gazdasági életben töltenek be kiemelkedő szerepet. Ha néhány tized százalékpontra, de az önálló alkalmazást igénylő felsőfokú képzettséget igénylő foglalkozásban is magasabb részarányuk. De a másik végletben is – vagyis a szakképzetlen (egyszerű) munkakörökben is nagyobb a hányaduk. Ugyanígy szintén magasabb arányokat tapasztalunk az irodai, ügyviteli, valamint a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási munkaköröknél is.

Mindez nagymértékben összefüggésben van az iskolai végzettséggel, valamint a mezőgazdasági jellegű foglalkoztatásoknál azok időbeni elterjedtségétől. Ezzel ellentétes a szolgáltatási jellegű foglalkoztatásoknál megfigyelt jelenségek.

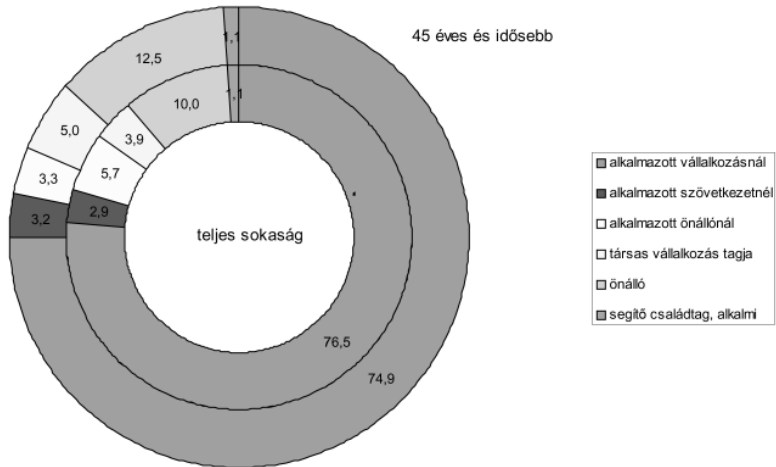
Az ipari és építőipari, valamint a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők fő munkaköri csoportoknál lényeges különbségek nincsenek, de a csoportokon belül biztosan más és más munkakörök a dominálók.

Foglalkozási csoportok	Teljes	45 éves és idősebb
	munkavállalás korúak	
Vezetők	7,8	9,8
Felsőfokú önállóak	13,2	13,9
Egyéb felsőfokúak	14,3	13,4
Irodai alkalmazottak	6,2	6,8
Szolgáltatási alkalmazottak	15,5	11,9
Mezőgazdasági alkalmazottak	3,0	3,5
Ipari és építőipari foglalkoztatottak	20,0	19,6
Gépkezelők	11,9	11,0
Szakképzetlenek	7,5	9,7
Fegyveres szervek alkalmazottai	0,5	0,3

**32. táblázat**

A 15-74 évesek és a 45-74 évesek közül a munkát végzők aránya foglalkozási csoportok szerint

A foglalkoztatottak 85 százaléka dolgozik alkalmazottként, 14 százaléka tulajdonosként, vagyis társas vállalkozás tagjaként vagy önálló vállalkozóként. A 45 éves és idősebb foglalkoztatottak között valamivel alacsonyabb (81 százalék) az alkalmazottak aránya, és valamivel magasabb (17,5 százalék) a tulajdonosként dolgozók aránya.



4. ábra

A munkát végzők foglalkozási viszonya

### III.9. A 45 éves és idősebb foglalkoztatottak

Csakúgy, mint a népesség egészére vonatkozólag, a 45 évesek és idősebbek tekintetében is elmondhatjuk, hogy a férfiak jelenléte a piacon nagyobb, mint a nőké. Az e korosztályokhoz tartozó férfiak 45, míg a nők 34 százaléka folytatott jövedelmet biztosító munkát a kérdés előtti héten, más megközelítésben az összes munkát vállaló közül a férfiak aránya 52, a nőké 48 százalék volt.

Iskolai végzettség szerint vizsgálva általában megállapítható, hogy az alacsonyabb iskolai végzettség alacsonyabb munkavégzéssel párosul. Az egyes iskolai végzettségű csoportoknál a különbség a mindössze néhány százalékos részvételtől (8 általános alatt) a közel kétharmadosig (felsőfokú) terjed. Egyetlen kivétel, hogy a szakiskolát, szakmunkásképzőt végzettek 58, az érettségizettek 52 százaléka végzett kereső munkát.

Ha azt nézzük, hogy az említett korcsoportok egészében hogyan befolyásolja az iskolai végzettség a munkaerőpiacon való megjelenést, akkor az előbb említett tendencia érvényesül, azzal a megjegyzéssel, hogy a felsőfokúak – az e korosztályokon belüli alacsonyabb létszámukból fakadóan – csak az általános iskolai végzettségűeket előzik meg. Az egyedülálló kisebb hányada végzett jövedelmet biztosító munkát, mint az összes 45 éves és idősebb népesség, ami azzal van összefüggésben, hogy köztük jóval magasabb azon idősebb nők száma, akik már nem akarnak/tudnak munkát végezni.

Iskolai végzettség	Férfi	Nő
8 általános alatt	0,6	10,8
8 általános	18,1	81,9
Szakiskola, szakmunkásképző	28,3	13,3
Érettségi	32,5	19,4
Diploma	21,8	8,0
Összesen	100,0	100,0

### 33. táblázat

A munkát végző 45 és idősebb korosztály megoszlása a legmagasabb iskolai végzettség szerint (százalék)

A munkától ideiglenesen távol levőknél nemek közötti különbség kevésbé látszik, valamivel magasabb volt a betegség miatt távollévők aránya a nőknél, mint a férfiaknál, de igazi különbség a rossz időjárás miatti távollétnél figyelhető meg. A férfiak – akik közül valószínűleg többen végeznek olyan munkát, amely a szabadhoz köti őket – nagyobb arányban nem dolgoztak ez indok miatt. Mivel korukból fakadóan e korosztály női tagjai már általában túl vannak a gyermekszülésen, így nem jellemző rájuk a gyermekhez kapcsolódó különböző támogatási formák igénybevétele. De mindhárom forma (gyes, gyed és gyet) megjelenik náluk, sőt – mivel a törvényi szabályozások adnak rá lehetőséget – gyes miatt néhány férfi is távol volt munkájától. Az átmenetileg szünetelő munkavégzés nagy részt férfiakat érint, a nők – ha a munkáltató nyúlt ilyen eszközhöz – hosszabb ideig nem dolgoznak már ezen ok miatt.

Gyeden csak házas családi állású és feleség családi állapotú nők voltak, ami a hagyományosnak mondott családmódel nagyobb érvényesülését támasztja alá e korcsoportokban. Ezt erősíti az is, hogy az élettárs családi állapotúak közül is kevés a gyeten levők száma (gyesen és gyeden nem volt senki közülük), vagyis ha van is ilyen kapcsolat az általában nem közös gyermekekkel van (ez azonban következik az életkorból is).

A nők között találjuk nagyobb arányban azokat, akik részmunkaidős munkát végeznek, az összes 45 éves és idősebb munkát végzők 57 százaléka, a munkát végző nők 8 százaléka (a férfiak közül 5 százalék mondhatja el, hogy részmunkaidőben foglalkoztatott). Részmunkaidőben az alacsonyabb iskolai végzettségűek magasabb arányban dolgoznak, míg a 8 általánost sem végzetek ötöde, addig az érettségizettek és a diplomások 6-6 százaléka, de a szakiskolai végzettségűek még ennél is kisebb hányada (5%). Mivel hazánkban nem elterjedt ez a foglalkoztatási forma, valószínűleg az egyszerű – általában fizikai – munkák körében alkalmazzák. Érdekes, hogy az özvegyek és az elváltak nagyobb arányban dolgoznak részmunkaidőben, mint a házasságok és a nőtlen, hajadonok. Ez megint arra vezethető vissza, hogy körükben magasabb az alacsonyabb iskolai végzettségűek száma. Az egyedülállók között magasabb a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya, ami azt mutatja, hogy körükben magasabb a nők aránya, akik mint fentebb látjuk inkább részmunkaidős foglalkoztatottak.

A heti 40 óránál kevesebbet dolgozók közül a nők száma közel kétszer annyi, mint a férfiaké. Arra a kérdésre, hogy miért dolgoznak kevesebb, mint heti 40 órát: a nők nagyobb arányban választották, hogy nem találnak teljes munkaidős munkát maguknak, mint a férfiak, viszont nagyobb arányban dolgoznának olyan teljes munkaidős állásban, amely kevesebb, mint heti 40 óra. Érdekes, hogy a férfiak közt találunk magasabb arányszámokat azoknál a válaszoknál, amelyek szerint nem is akarnak teljes munkaidős állásban dolgozni és, hogy azért nem tud heti 40 órát dolgozni, mert egészségi állapota nem engedi azt.

Nagyon kevesen választották azt, hogy tanulmányi elfoglaltságuk miatt, ebben a férfiák jóval nagyobb hányadot képviselnek. Az iskolai végzettséggel szoros összefüggésben van azzal, hogy a kérdezett talál-e teljes munkaidős foglalkozást. Minél magasabb a befejezett iskolai végzettség, annál kisebb arányban választották azt, hogy nem találnak teljes munkaidős állást. Ezzel nagyjából összecseng az is, hogy nem is akarnak a magasabb iskolai végzettségűek részmunkaidős állásban dolgozni (csak a 8 általános iskolai végzettségűek „lógnak” ki a sorból, mivel ők az érettségizettek és a diplomásokéhoz hasonló arányban választottak ugyanezt).

Azok között, akik egészségi állapotukat jelölték meg, mint az alacsonyabb óraszámú foglalkozás indokát, négy tizedet képviseltek a 8 általános iskolát és kevesebbet végzettek, s egynegyed-egynegyed arányt a szakiskolai, illetve érettségi végzettségűek. Azok közül, akik szeretnék többet dolgozni jelenlegi óraszámukhoz képest, a férfiak elsősorban új munkát választanának (amely teljes munkaidős), ezzel szemben a nők jelenlegi munkájukat szeretnék kiterjeszteni teljes munkaidősre.

Összességében elmondhatjuk, hogy a többség (mindkét nemnél 85%) nem akar a jelenleginél magasabb óraszámúban dolgozni, vagyis megfelel neki a heti 40 óránál kevesebb munkaidő. Iskolai végzettséget vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a többlet munkaidő igény alapvetően a szakiskolai, szakmunkásképző és a 8 általános iskolát sem végzettek körében jelentős igény. Mindkét esetben leggyakoribb módszerként a jelenlegi munkaviszony óraszámának növelésében látnák a válaszadók a megoldást.

A főmunka melletti második munkavégzés egyik nemre sem igazán jellemző, de azok között, akik ilyen munkát végeznek, több a férfi, mint a nő. Főmunkája mellett a magasabb iskolai végzettségűek vállalnának másik munkát, az új munkahely választása a szakmunkásokra jellemző. A nőtlenek, hajadonok alig óhajtának magasabb óraszámúban dolgozni, leginkább az elváltak azok, akik körében a jelenlegi munka magasabb óraszámú végzése lehetne megoldás. A házas családi állapotúak közt található a legnagyobb arányban azokat, akik főmunkájuk mellett végeznének több munkát. Családi állás szerint – nem meglepő – a gyermekét egyedül nevelők között található legnagyobb hányadban azokat, akik megnövekedett óraszámúban dolgoznának, ha lehetőségük lenne, s mivel nekik létszükséglet a több munka

(több pénz), így egyöntetűen azt vallják, hogy bármely megoldás érdekelné őket. Az előzőeknek megfelelően az egyedülállók zöme (több mint kilenctizede) nem akar magasabb óraszámban dolgozni.

A szokásosnál többet dolgozók közül a férfiak nagyobb arányt képviselnek. Mindkét nem leggyakoribb válasza a túlórázás miatti túlmunkavégzés volt, de változó munkarendben is közel kétszer annyi férfi dolgozik, mint nő (ami nem meglepő, mivel jellemzően férfiakat foglalkoztató munkákban kell változó munkarendben dolgozni). Az iskolai végzettség növekedésével nő a túlmunkát végzők aránya, kivéve a diplomásokat, akiknél alacsonyabb az arányszám mind az érettségizettek, mind a szakiskola, szakmunkásképző végzettségűeknél (szakiskola, szakmunkásképző 29, érettségi 31, diploma 27%). Az általános iskolát sem végzettek mindössze 0,3 százaléka, az azt elvégzettek 12 százaléka szokott a szokásosnál többet dolgozni. Az előbb már említett okok miatt a szakiskola, szakmunkásképző végzettséggel rendelkezők közt találjuk a legnagyobb arányban a változó munkarend miatt túlmunkát végzőket. S az sem meglepő, hogy túlórázásban az érettségizettek között látni a legnagyobb arányt, túlmunkavégzést – egyéb okként – viszont a diplomások jelöltek a leggyakrabban. Megállapíthatjuk, hogy a férj, feleség és egyedülálló családi állapotúak nagyobb arányban végeznek változó munkarend miatti túlmunkát, mint a gyermeküket egyedül nevelők. Ez utóbbiak pont amiatt, hogy a gyermeket nehezebb magára hagyni, s közülük több a nők nem tudják vállalni ezt a formát. Ugyanakkor az élettársak esetében figyelhető meg a legnagyobb arányú túlórázás.

A többműszakos munkavégzésben nincs eltérés a nemek közt, vagyis ugyanolyan arányban dolgoznak rendszeresen, illetve alkalmanként több műszakban a nők, mint a férfiak. Több műszakos munkarendben történő foglalkoztatás a 8 általános és a szakmunkásképzőt, szakiskolát végzők közt a leggyakoribb, jellemzően az ilyen végzettséget igénylő munkák miatt. A házas családi állapotúak közt legritkább a több műszakos munkarend szerinti munkavégzés, s a többieknél leginkább a nőtlen, hajadonoknál. A gyermek családi állásúaknál figyelhető meg legnagyobb arányban a többműszakos munkarend szerinti munkavégzés.

Este és éjszaka nagyobb arányban férfiak dolgoztak, s a változó munkarendben végzett munkákhoz hasonlóan az iskolai végzettséggel is szoros kapcsolat figyelhető meg. A szakiskolai, szakmunkásképző és a 8 általános iskolát végzettek nagyobb arányban dolgoznak az esti és az éjszakai órákban (lásd még többműszakos munkarend).

Szombaton és vasárnap is a férfiak dolgoznak nagyobb arányban jövedelemért, mivel a nőknek kevesebb idejük van ilyen jellegű munkavégzésre, ami nem jelenti azt, hogy a háztartásban ne végeznének munkát. Iskolai végzettséget vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a 8 általánost sem végzettek közt találhatjuk legnagyobb arányban az ekkor is dolgozókat, s a legmagasabb iskolai végzettségűek közt a legkisebb arányt, ami azt is jelzi, hogy minél magasabb az iskolai végzettség annál kevésbé van rászorulva a 45 éves

és idősebb népesség a hétvégi jövedelmet termelő munkavégzésre, vagyis annál több a szabadon felhasználható ideje. A nőtlen és hajadon családi állapotúak dolgoznak leginkább szombaton és vasárnap és a családi állásúak közül érdekes módon az élettársak.

A főmunkájukat otthon végzők közt nincs nemek és családi állapot szerinti különbség, iskolai végzettségben azonban már hatalmas a különbség. Az érettségizett és diplomás végzettségűek között kétszer annyian vannak, akik otthon végzik munkájukat, mint az ennél alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők, ami nem meglepő, ha figyelembe vesszük az otthoni végezhető munkákhoz szükséges iskolai végzettséget. Szintén nagy különbség fedezhető fel a családi állásnál, amely szerint az egyedülállóak közt láthatjuk a legnagyobb arányt az otthoni munkát végzőknél.

Az oktatásban, képzésben részvételt tekintve azt látjuk, hogy a megkérdezést megelőző egy hónapban a 45 éves és idősebb korosztály tagjai közül nagyon kevesen vettek részt oktatásban, képzésben, s ezek közt nemek közötti különbség nem volt felfedezhető, iskolai végzettségben azonban már igen, mivel az összes résztvevő több mint fele diplomás volt. Az is megfigyelhető, hogy inkább a nőtlenek, hajadonok és az elvált családi állapotúak vettek részt képzésekben.

Az iskolarendszerű képzésben a férfiak általában a levelező, a nők az esti képzést részesítették előnyben, nappali képzésre csak diplomával rendelkezők jártak, az esti képzés a szakiskolai, szakmunkásképző végzettséggel rendelkezőknél a leggyakoribb forma, míg levelező képzésben leginkább az érettségizettek és a diplomával rendelkezők részesültek. Levelező oktatásban a nőtlenek, hajadonok közt figyelhetjük meg a legnagyobb hányadot, nappali és esti képzésre csak házások vállalkoznak.

A nem iskolarendszerű képzés leggyakoribb formája mindkét nem esetében a tanfolyam, amely valamennyi iskolai végzettségű csoportnál is leggyakoribb forma, s az elváltaknál figyelhetünk meg magánóra keretében történő tanulást.

Informális tanulás a férfiakra inkább jellemző, s az iskolai végzettség növekedésével nő azok aránya is, akik ezt a formát választották. Az elvált családi állapotúak, s az egyedülálló családi állásúak azok, akik leginkább élnek e tanulási formával.

Szakképzettség csoport	Nem		Legmagasabb iskolai végzettség				
	férfi	nő	8 általános alatt	8 általános	szakiskola, szakmunkásképző	érettségi	diploma
Személyiségfejlesztés	-	152	-	152	-	-	-
Tanárképzés, oktatástudomány	34 882	108 831	-	-	160	13 102	130 451
Művészetek	11 691	16 052	-	602	6 891	8 863	11 387
Humán tudományok	5 904	6 359	-	-	-	652	11 611

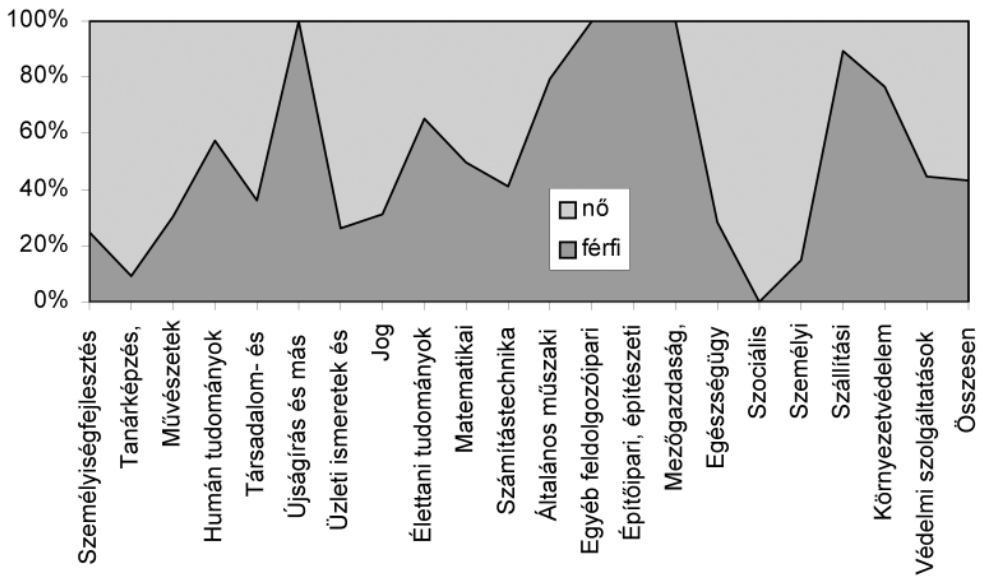
Szakképzettség csoport	Nem		Legmagasabb iskolai végzettség				
	férfi	nő	8 általános alatt	8 általános	szakiskola, szakmunkásképző	érettségi	diploma
Társadalom- és viselkedéstudomány	28 146	93 330	-	265	876	80 234	40 101
Újságírás és más információszolgáltatás	1 481	5 950	-	111	-	427	6 893
Üzleti ismeretek és ügyvitel	40 836	249 161	-	19 664	83 837	146 047	40 499
Jog	9 145	5 546	-	-	-	-	14 691
Élettani tudományok	313	712	-	-	-	116	909
Fizikai tudományok	3 559	1 622	-	-	-	1 260	3 921
Matematikai tudományok	715	4 349	-	-	-	2 083	2 981
Számítástechnika	4 302	3 068	-	-	326	1 304	5 740
Általános műszaki (mérnöki) képzés	591 718	57 360	-	56 731	286 881	204 000	101 466
Egyéb feldolgozóipari képzések	95 717	134 251	325	39 543	135 079	47 895	7 126
Építőipari, építészeti képzések	183 788	11 381	129	21 085	115 669	35 382	22 904
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	62 845	35 148	123	3 095	29 978	37 174	27 623
Állatorvosi tudományok	2 485	690	-	301	210	40	2 624
Egészségügy	17 079	87 040	-	6 326	12 605	40 535	44 653
Szociális gondoskodás	-	6 161	-	203	2 435	943	2 580
Személyi szolgáltatások	22 488	58 806	-	9 356	44 897	20 971	6 070
Szállítási szolgáltatások	14 780	8 018	-	672	3 908	12 847	5 371
Környezetvédelem	304	707	-	-	75	936	-
Védelmi szolgáltatások	20 866	259	-	-	1 813	2 425	16 887
Összesen	1 153 044	894 953	577	158 106	725 640	657 236	506 438

34. táblázat

A 45 éves és idősebbek iskolarendszeren belül megszerzett szakképzettségének és iskolai végzettség szerint

A nők alacsonyabb iskolai képzettsége megmutatkozik abban is, hogy csak náluk figyelhetünk meg középfokú (szakiskolai, középiskolai) tanulmányokat, a férfiak csak felsőfokú képzettség megszerzéséért tanulnak iskolarendszerű képzésben. A legmagasabb iskolai végzettség pedig meghatározza, hogy milyen képzésben vesznek részt, általános iskolaiak, szakiskolai és középiskolai, szakiskolai és szakmunkásképzőt végzetek középiskolai és magasabb szakiskolai képzésben, érettségizettek és diplomások

felsőfokú végzettséget kívánnak megszerezni. A nőtlen és hajadon családi állapotúak csak felsőfokú képzésben érintettek, s ezzel szoros összefüggésben egyetemi képzésben, legnagyobb arányban egyedülállóak vesznek részt. Egyetemet a megfigyelt népeség fiatalabb egyedülálló, nőtlen férfi tagjai próbálnak befejezni.



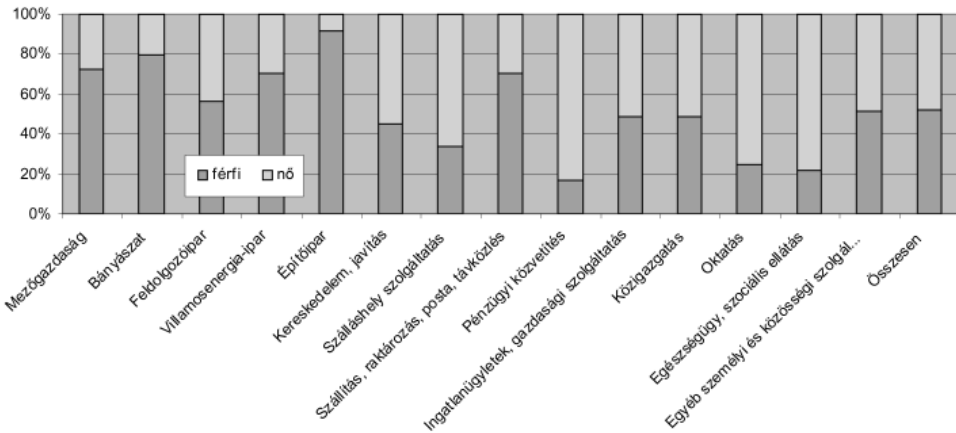
5. ábra

A 45 éves és idősebb munkavállalás korúak szakképzettsége nemek szerint

A 45 éves és idősebb korosztálynál is megfigyelhetőek tipikusan férfi és női szakképzettségek. A nők körében magasabb a tanárképzés, oktatástudományban, az üzleti ismeretek, ügyviteli képzésben, az egészségügyben, a szociális gondoskodásban és a személyi szolgáltatásokban szakképzettséget szerettek aránya. A férfiak között az általános műszaki (mérnöki) képzésben, az építőipari, építészeti képzésben, az állatorvostudományi és a védelmi szolgáltatásokban képesítést szerettek aránya magasabb. A feldolgozóipari, az építőipari és a személyi szolgáltatások között magas a 8 általános és a szakiskolai, szakmunkásképzői végzettséggel rendelkezők aránya, a társadalom- és viselkedéstudományok, az üzleti ismeretek és ügyviteli, a szállítási szolgáltatások és a környezetvédelem esetében az érettségi végzettségűek aránya magas. A jellemzően diplomás végzettséget igénylő szakképzettségek, mint a tanárképzés, oktatástudomány, a humántudományok, az újságírás és más információszolgáltatás, a jog, az élettani tudományok, az állatorvostudományok és a védelmi szolgáltatások esetében értelemszerűen a főiskolai és egyetemi végzettségek dominálnak.

A 8 általános iskolát sem végzettek a gazdasági ágak közül a mezőgazdaság és erdőgazdálkodásban túlréprezentáltak, valamint a közigazgatásban, s ezzel szemben a

pénzügyi közvetítésben nincs képviselőjük. Ugyancsak az előbb említett pénzügyi közvetítésben alulreprezentáltak a 8 általános iskolát elvégzettek, felülreprezentáltak a mezőgazdaság és erdőgazdálkodásban, a bányászatban, a feldolgozóiparban. A szakiskolai, szakmunkásképző iskolát végzettek alulreprezentáltak az oktatásban, az ingatlanügyletekben, a pénzügyi közvetítésben, felülreprezentáltak az építőiparban (ahol meghaladják az ágazatban a dolgozók felét), a bányászatban, a feldolgozóiparban, a szálláshely-szolgáltatásban és a kereskedelem, javításban. Az érettségizettek alulreprezentáltak a mezőgazdaság és erdőgazdálkodás, valamint az oktatás területén, felülreprezentáltak a pénzügyi közvetítésben (ahol az ágazatban dolgozók kétharmadának ez a végzettsége), a kereskedelem, javításban és a villamosenergia-iparban. A diplomások a mezőgazdaság és erdőgazdálkodás, a bányászat, a feldolgozóipar, a villamosenergia-ipar, az építőipar és a szálláshely-szolgáltatás gazdasági ágakban alul-, az oktatásban (ahol minden második embernek van diplomája) az ingatlanügyletek és a személyi szolgáltatásokban felülreprezentáltak.



6. ábra

A 45 éves és idősebb munkavállalás korúak gazdasági áganként

Foglalkozási csoport	Nem		Legmagasabb iskolai végzettség				
	férfi	nő	8 általános alatt	8 általános	szakiskola, szakmunkásképző	érettségi	diploma
Fegyveres szervek foglalkozásai	6 785		-	-	-	192	8 333
Törvényhozók, igazgatási, érdekvépviseleti, vezetők, gazdasági vezetők	125 033	67 326	-	6 274	16 979	80 150	88 956

Foglalkozási csoport	Nem		Legmagasabb iskolai végzettség				
	férfi	nő	8 általános alatt	8 általános	szakiskola, szakmunkásképző	érettségi	diploma
Felsőfokú képzettség, önálló alkalmazást igénylő foglalkozás	120 396	142 478	-	904	1 694	20 992	239 284
Egyéb felsőfokú, vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	85 991	184 589	341	13 040	28 806	188 042	40 351
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	6 121	138 516	82	12 148	17 604	105 948	8 855
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	96 405	151 856	1 159	62 501	87 843	86 758	10 000
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	53 302	23 958	4 494	36 164	20 464	12 102	4 036
Ipari és építőipari foglalkozások	371 464	83 070	3 560	98 334	251 638	95 526	5 476
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	175 714	78 693	1 909	111 710	99 095	38 888	2 805
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	81 499	164 797	15 194	149 780	59 239	20 942	1 141
Összesen	1122 710	1037 023	26 739	490 855	583 362	649 540	409 237

35. táblázat

A 45 éves és idősebbek foglalkozási csoportjai nemek és iskolai végzettség szerint

A táblázat jól tükrözi a nemek és az iskolai végzettség meghatározó jellegét néhány foglalkozási csoportban. A vizsgált népesség 8 általános iskolai végzettséggel sem rendelkező rétege értelemszerűen a szakképzettséget nem igénylő és a mezőgazdasági jellegű foglalkozásoknál jelenik meg, az irodai és ügyviteli foglalkozások egyrészt női jellegűek, másrészt érettségit igényelnek, az ipari és építőipari foglalkozások ezzel ellentétben férfiakra jellemző és szakiskola, szakmunkásképző bizonyítvány kell betöltésükhöz. Az sem meglepő, hogy a gépkezelők zöme férfi és általában 8 általános iskolai végzettséggel rendelkeznek. Ezzel szemben nagyon heterogén iskolai végzettség szerint a szolgáltatási jellegű foglalkozási csoport.

### III.10. A 45 éves és idősebb munkanélküliek

A következőkben a munka nélkül levő 45 éves és idősebb korosztály jellemzőit vizsgáljuk. Itt azokat vesszük számításba, akik megfelelnek azoknak a kritériumoknak,

amelyek nemzetközi előírások írnak elő, s amelyek közül mindjárt az első, hogy aktívan keresni kell munkát, ahhoz, hogy gazdaságilag aktívnak és ezen belül munkanélkülinek minősítsünk valakit.

A munkát keresők több mint fele azért keres munkát, mert vagy a munkahelye (29%), vagy a munkaköre (24%) szűnt meg, de ha ide vesszük azt is, amikor a válaszadók egyéb okot jelöltek meg a munkahelyük megszűnésére (18%), akkor objektív okokról a munkát keresők héttizede számolt be. Saját felmondás mindössze 6 százalékuknál volt, vállalkozás megszűnés, tönkremenetel 4 százalékuknál, szezonális munka megszűnéséről szintén 6 százalékuk számolt be. A munkát keresők háromtizede 60 ezer forint alatti fizetésért vállalna újra munkát, 8 százalék 50 ezer forint alatt is munkába állna, 14 százalékuk pedig csak 80 ezer forint felett lenne hajlandó elkezdni dolgozni. Nem meglepő, hogy a munkát keresők ezelőtt általában dolgoztak (84%) – ami az előbbi kérdésből is kiviláglott – ebben a korosztályban, érdekes azonban, hogy minden tizedik válaszadó nem adott egyértelmű választ (egyéb ok), ami azt feltételezi, hogy olyanok is a munkaerőpiacra szeretnének jutni, akik azelőtt nem munkavállalóként (pl.: önálló), voltak jelen, vagy egyáltalán nem voltak jelen (pl.: nem dolgozott előtte, inaktív volt). A munkát keresők közel kétharmada a munkaügyi központnál érdeklődött munka után, de egyötödük magán munkaközvetítőnél is érdeklődött, szintén közel kétharmaduk közvetlenül keresett meg munkáltatókat, majd felük hirdetésekkel próbálkozott (adott fel, illetve válaszolt). Négyötödük olvasott hirdetéseket, s közel ugyanennyien mozgósította rokonait, ismerőseit munkakeresésre, 18 százalékuk jelenleg elbírálásra vár valamely munkáltatónál, mindössze 2 százalékuk adott be köztisztviselői pályázatot, s elenyésző azok száma, akik vállalkozásban látnák a jövőt.

A munkát keresők közel fele, már több mint egy éve keres hiába valamilyen munkát. A munkát keresők 53 százaléka volt férfi, akiknek nagyobb arányban szűnt meg a munkahelye, mint a nőknek, akiknek viszont a munkakörük szűnt inkább meg. Érdekes, hogy a férfiak munkakörülmények és anyagi okok miatt mondtak inkább fel a munkahelyükön, addig a nők egyéb okot válaszoltak. Az is megfigyelhető, hogy azok akik vállalkozóként kerültek a munkát keresők közé, a férfiak megszüntették azokat a nőké tönkrement. Nem meglepő, hogy a férfiak nagyobb összegért állnának újra munkába, mint a nők. Kevés különbség van a nők és a férfiak munkát kereső megoldásai közt, abban azonban nagy az eltérés, hogy a nők háromszor annyian adtak be köztisztviselői pályázatot, mint a férfiak, ezzel szemben a férfiak nagyobb hányada próbálkozik újra az önálló vállalkozással. A nők nagyobb arányban keresnek részmunkaidős állásokat.

Nem meglepő, hogy a munkát keresők közt nagyobb arányban figyelhetünk meg alacsonyabb iskolai végzettségűeket, mint az összes 45 éves és idősebb munkavállalási korúaknál. Itt közel egyharmad-egyharmad a legalább 8 általános iskolai és a szakiskolai, szakmunkásképző végzettségűek aránya, s minden negyedik munkát kereső érettségizett, a legalacsonyabb iskolai végzettségűek 3 százalékot, a legmagasabb 8 százalékot tesz ki. A munkaügyi központban az alacsonyabb iskolai végzettségűek jobban bíznak, a diplomásoknak csak háromtizede regisztráltatta magát, míg a 8 általános alatt négyötöde. A közvetlen munkake-

resés a szakiskolai, szakmunkásképző végzettségűeket jellemezte leginkább, a 8 általánost sem végeztek és a diplomások közül fele-fele annyian használták ezt a megoldást, mint a többiek. A hirdetések feladása és arra válaszolás a legalacsonyabb iskolai végzettségűeket érdekelte legkevésbé, ezzel a formával az érettségizettek éltek leginkább. Hirdetések olvasása az iskolai végzettség emelkedésével párhuzamosan emelkedett, míg a 8 általánost sem végeztek fele sem élt vele, addig a diplomások közül tízből kilenc igen. Állásra jelentkezett és most döntésre vár az érettségizettek egynegyede, a diplomások egytizede, a 8 általánost és a szakiskola, szakmunkásképzőt végeztek 16-17 százaléka, a legalacsonyabb iskolai végzettségűek 8 százaléka. Nem meglepő, hogy az érettségizettek közt találjuk a legnagyobb arányban azokat, akik közalkalmazotti állást pályáztak meg. Az sem meglepő, hogy vállalkozást csak a szakiskola, szakmunkásképző és az érettségi végzettséggel rendelkezőket jellemzi. Amint azt vártuk, az iskolai végzettség hatással van a munka nélkül eltöltött időre, minél alacsonyabba végzettség, annál valószínűbb, hogy több ideje keresnek munkát.

A munkanélküliek felének van valamilyen szakképzettsége, ezek közül a férfiak fele általános műszaki ismeretekkel rendelkezik, míg a nők legtöbbször feldolgozóipari, társadalomtudományi, valamint üzleti ismeretekkel rendelkeznek. Ezek után nem meglepő, hogy iskolai végzettséget figyelembe véve mindhárom (szakiskola, szakmunkásképző, érettségi és diploma) csoportban a már említett általános műszaki (mérnöki) ismeretek a leggyakoribb képzettség. A szakiskola, szakmunkásképző végzettség és a diplomások esetében a második a feldolgozóipari képzettségek, míg az érettségizetteknél a társadalomtudományi képzettség.

Szakképzettségi csoport	Nem		Legmagasabb iskolai végzettség		
	férfi	nő	szakiskola, szakmunkásképző	érettségi	diploma
Tanárképzés, oktatástudomány	0,7	1,6	-	-	7,8
Művészetek	2,0	-	0,5	2,7	-
Társadalom- és viselkedéstudomány	0,8	17,3	-	20,0	15,4
Újságírás és más információszolgáltatás	-	1,0	-	-	3,3
Üzleti ismeretek és ügyvitel	3,6	17,4	7,1	14,7	9,3
Általános műszaki (mérnöki) képzés	50,0	8,8	35,8	25,7	29,8
Egyéb feldolgozóipari képzések	11,8	31,8	22,8	17,5	17,7
Építőipari, építészeti képzések	19,2	3,3	18,8	2,4	6,3
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	9,4	3,4	5,5	10,0	5,2
Egészségügy	0,4	5,5	2,7	3,7	-
Személyi szolgáltatások	2,2	8,9	6,8	3,4	2,2
Szállítási szolgáltatások	-	0,9	-	-	2,9
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

36. táblázat

A 45 és idősebbek munkanélküliek szakképzettségi csoportjainak aránya nemek és iskolai végzettség szerint

Képzésben alig vesznek részt a munkanélküliek. Akik mégis részt vesznek képzésben, azok között leggyakoribb az iskolarendszeren kívüli tanfolyamon részvétel, mely a férfiaknál a védelmi, a nőknél a társadalomtudományi képzésekben a leggyakoribb (előző az őrző-védő, utóbbi az idegen nyelv tanulást takarja).

A legutolsó munkahely gazdasági ág szerinti vizsgálatánál érdemes megfigyelni, hogy a pénzügyi közvetítést egyik válaszadó sem említette, vagyis ez az a gazdasági ág, amely a legnagyobb arányban megtartja a 45 éves és idősebb szakembereit. Viszonylag magas a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás területén dolgozott személyek száma, s meglepően magas a közigazgatásban foglalkoztatott férfiak száma is. Itt azonban meg kell jegyeznünk, hogy az alacsonyabb – elsősorban 8 általánost – iskolai végzettségűek kerültek a munkanélküliek közé. Általában elmondható, hogy a munkanélküliek nemek és iskolai végzettségbeli összetétele eltérő a munkaképes korú 45 éves és idősebb korosztály összetételétől. Ebben az esetben magasabb a férfiak aránya, és alacsonyabb a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők hányada.

Gazdasági ág	Nem		Legmagasabb iskolai végzettség				
	férfi	nő	8 általános alatt	8 általános	szakiskola, szakmunkásképző	érettségi	diploma
Mezőgazdaság	2 021	1 178	117	1 738	835	429	80
Bányászat	233	40			192		81
Feldolgozóipar	9 510	9 400	246	5 272	6 815	5 053	1 524
Villamosenergia-ipar	574	265	-	389	308	142	-
Építőipar	5 872	507	151	1 719	3 449	865	195
Kereskedelem, javítás	1 978	3 756	-	789	2 040	2 640	265
Szálláshely szolgáltatás	1 263	664	112	356	1 015	348	96
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	1 597	1 466	-	1 565	292	471	735
Pénzügyi közvetítés	-	-	-	-	-	-	-
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	1 335	2 148	93	600	447	2 151	192
Közigazgatás	3 667	1 855	476	2 424	1 817	634	171
Oktatás	467	737	-	462	331	275	136
Egészségügy, szociális gondoskodás	434	123	-	637	598	660	162
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	176	653	240	83	357	149	-
Összesen	29 137	24 292	1 435	16 034	18 496	13 817	3 637

37. táblázat

A 45 éves és idősebb munkanélküliek legutolsó foglalkozásának gazdasági ága, nemek és iskolai végzettség szerint

A munkanélküli férfiak valamivel több mint kétötöde ipari és építőipari foglalkozási csoportba tartozó munkakörben dolgozott mielőtt munkanélküli lett. A nők között nincs ilyen egyértelműen domináns foglalkozási csoport, de a szakképzettséget nem igénylő, egyszerű foglalkozást végzők között találjuk legnagyobb számban őket. Az előzőekből következik, hogy a szakiskolai, szakmunkásképző végzettségűek zöme az ipari és építőipari foglalkozási csoportban találhatóak, s a 8 általános iskolát sem végzettek, pedig a szakképzettséget nem igénylő foglalkozási csoportban. Érdekes, hogy az irodai és ügyviteli jellegű foglalkozásoknál arányaiban milyen alacsony a munkanélküliek száma, s nem itt található az érettségizettek legmagasabb száma, hanem a már említett ipari és építőipari foglalkozási csoportnál.

Foglalkozási csoport	Nem		Legmagasabb iskolai végzettség				
	férfi	nő	8 általános alatt	8 általános	szakiskola, szakmunkásképző	érettségi	diploma
Fegyveres szervek foglalkozásai	-	-	-	-	-	-	-
Törvényhozók, igazgatási, érdek-képviseleti, vezetők, gazdasági vezetők	897	746	-	148	180	914	401
Felsőfokú képzettség, önálló alkalmazást igénylő foglalkozás	451	638	-	-	107	502	480
Egyéb felsőfokú, vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	1 543	4 057	-	215	612	3 361	1 412
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	373	2 733	-	414	437	2 060	195
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	2 187	3 261	-	1 408	2 095	1 809	136
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	1 062	395	-	761	442	254	-
Ipari és építőipari foglalkozások	12 602	3 656	249	3 397	9 136	2 407	529
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	4 824	2 899	84	2 722	2 776	1 828	313
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	5 755	6 162	1 025	6 677	2 789	1 255	171
Összesen	29 154	24 547	1 358	15 742	18 574	14 390	3 637

38. táblázat

A 45 éves és idősebb munkanélküliek foglalkozási csoportjai nemek és iskolai végzettség szerint

Korábbi eredményeinket alátámasztja a jelen tanulmányból leszűrhető következtetés, miszerint a munkaerő-piaci helyzetben lényeges különbségeket okoz az iskolai végzettség és a képzettség különbsége, és az iskolai végzettség döntően meghatározza a személy elhelyezkedési lehetőségeit. Ezen túlmenően azonban az életkor is szerepet játszik, az idősebb munkavállalási korúak munkaerő-piaci helyzete törékeny.

Azt is megfigyelhettük, hogy ez a korosztály sem egységes homogén massa, különbség fedezhető fel az iskolai végzettségen túl a nemek, a családban betöltött szerep szerinti munkaerő-piaci szereplésében, valamint a képzésekben való részvételben. Azonban, ha jól megvizsgáljuk ezek hátterét, akkor szintén az iskolai végzettségbeli eltéréseket láthatjuk. Természetesen több aspektus bevonásával a kép valószínűleg árnyalódik, elsősorban területi, jövedelmi, életmódbeli különbségek vizsgálatát lehet beemelni. Ez azonban meghaladja e tanulmány kereteit.

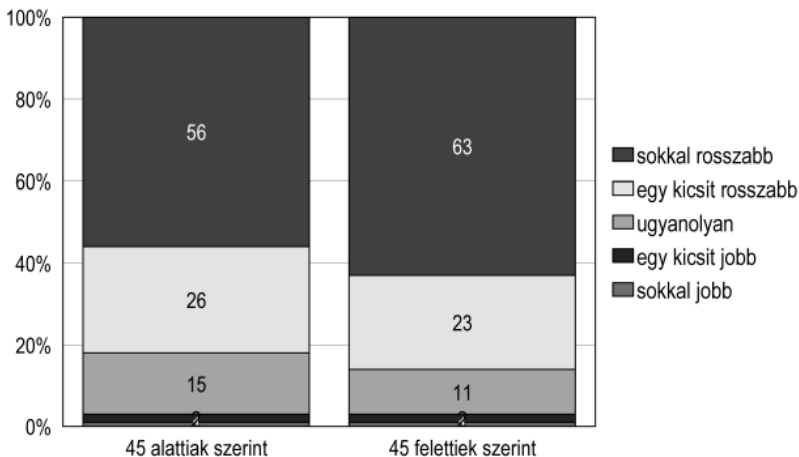


## IV. A 45 éven felüliek és a felnőttképzés

### IV.1. Munkához jutási esélyek

A szakirodalom alapján a 45 éven felüliek munkához jutási esélyei rosszabbak, mint a 30-45 év közötti korosztály munkaerő-piaci pozíciói. A lakossági kutatásban kíváncsiak voltunk arra, hogy ebből mit érzékelnek az érintettek és mit látnak a fiatalabbak, milyen e probléma társadalmi szintű percepciója. A lakossági kutatás adatai alapján meglehetősen nagy konszenzus van abban, hogy ma Magyarországon a 45 éven felüli munkavállalók munkához jutási esélyei a fiatalabbakhoz képest rosszabb, a lakosok 60 százaléka szerint sokkal rosszabb, további egynegyedük is inkább negatívan ítéli meg a helyzetet. Azok aránya, akik nem látnak különbséget 13 százalék. A 45 éven felüliek ennél is borúlátóbbak, ami érthető, hiszen valószínűleg a saját bőrükön tapasztalták meg a társadalmi realitások kényszerítő erejét. Ezek alapján a 45 éven felüliek 63 százaléka nyilatkozott úgy, hogy sokkal rosszabbnak, további 23 százaléka rosszabbnak látja az idősödő munkavállalók munkához jutási esélyeit a fiatalabbakhoz képest.

### A 45 éven felüli munkavállalók munkához jutási esélyei a fiatalabbakhoz képest a lakosok szerint

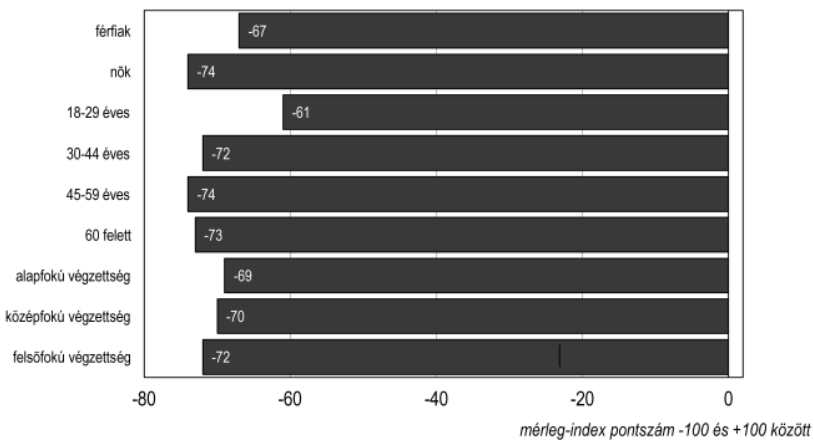


7. ábra

Nemi bontásban vizsgálva a véleményeket a nők jellemzően pesszimistábbak, a 45 éven felüliek munkaerő-piaci helyzetének megítélése mérleg indexen a körükben -74 pont (az átlag -70), de a férfiaknál is -67 pont mérhető. Érdekes módon, a jelenlegi

gazdasági aktivitás nem befolyásolja érdemben a válaszokat, ugyanakkor a területi egyenlőtlenségek e kérdés megítélését is befolyásolták, a dél-dunántúli és az észak-alföldi lakosok a leginkább borúlátók (-78, -79 pont), s a legkevésbé a nyugat-magyarországiak (-63). A mérleg indexen mért adatokon elvégezve a szórásanalízist, kiderült, hogy a 45 éven felüliek elhelyezkedési esélyeiről szóló lakossági véleményeket alapvetően a területi elhelyezkedés határozza meg, vagyis az emberek a szűkebb környezetük valós esélyeit vetítik ki az országos vélt helyzetre is.

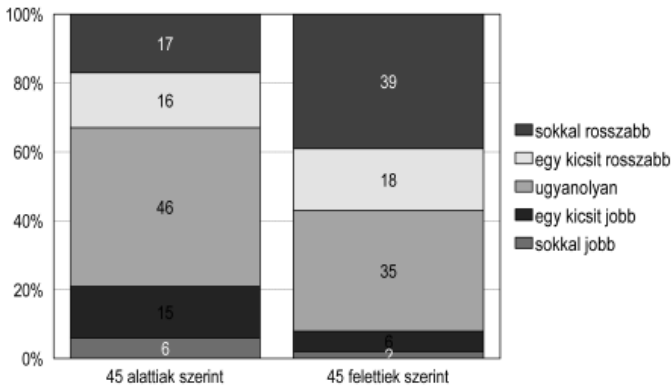
**A 45 éven felüli munkavállalók munkához jutási esélyeinek megítélése a fiatalabbakhoz képest mérleg indexen az egyes alcsoportokban**



8. ábra

A fentiekkel érdemes összevetni, hogy konkrétan a válaszolók, hogyan ítélik meg a saját munkához jutási esélyeiket a korosztályukhoz képest. E tekintetben a 45 éven felüli, aktív lakosok egyharmada (35 százalék) úgy vélik, a saját munkához jutási esélyeik ugyanolyanok, mint a korosztályuk átlaga, 18 százalékuk egy kicsit rosszabbnak, 39 százalékuk sokkal rosszabbnak látja a privát helyzetét. Ez mérleg indexen kifejezve -42 pontot eredményezett, szemben a fiatalabb, 45 éven aluli lakosok -11 pontos önreflexív helyzetértékelésével. Ebben a korcsoportban a lakosok ötöde még jobbnak ítéli munkaerőpiaci helyzetét a korosztályi átlagnál. Természetesen az iskolai végzettség befolyásolja a válaszokat, ugyanakkor a nemtől független volt a szubjektív helyzetértékelés mind a 45 éven felüliek körében, mind pedig a referenciaként használt fiatalabb válaszadóknál. A területi szempontok is befolyásolják a válaszokat, ugyanakkor a valós gazdasági aktivitási szint a 45 éven aluliak körében befolyásolja a válaszokat, ellenben az idősebb lakosok körében ez a hatás már nem mérhető, ami azt jelenti, függetlenül a valós helyzettől a 45 éven felüliek tudatában kimutatható egyfajta sajátos hátrányos helyzet-tudat.

### Hogyan ítéli meg a saját munkához jutási esélyeit a korosztályához képest?



9. ábra

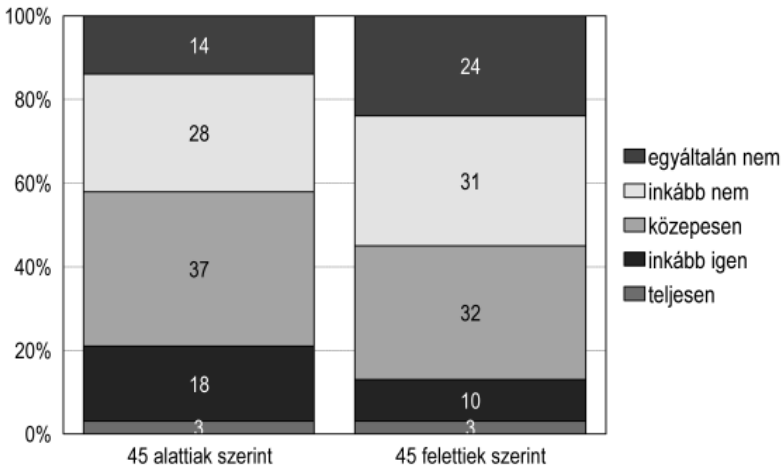
	45 év alattiak (referencia csoport)	45 év felettek
Aktívak	-7	-38
Inaktívak	-21	-46
Alapfokú végzettségű	-36	-50
Középfokú végzettségű	-11	-46
Felsőfokú végzettségű	+3	-21
Átlag	-11	-42

39. táblázat

Szubjektív munkaerőpiaci helyzetértékelés a korosztályhoz képest  
pontszám mérleg-indexen

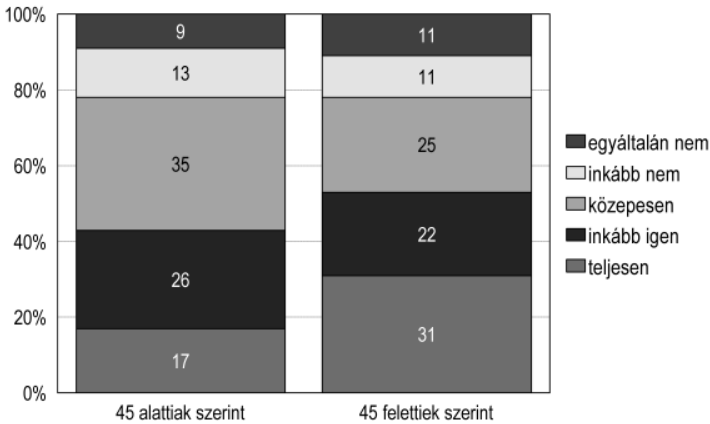
Arról, hogy mennyire jellemző Magyarországon, hogy a munkáltatók elismerik a 45 éven felüli munkavállalók szakmai tapasztalatát, megoszlanak a vélemények. A fiatalabb munkavállalók 42 százaléka úgy foglalt állást, hogy ez inkább nem vagy egyáltalán nem jellemző, ellenben az idősödő munkavállalók körében ez az arány már 55 százalék, s mindössze 13 százalékuk gondolja azt, hogy a munkáltatók inkább elismerik az idősödő munkavállalók szakmai tapasztalatait. Mérleg indexen nézve a fiatalabbaknál -16, a 45 éven felülieknél -31 pont a vélelmezett elismertség indexe. Mind a referencia csoportban, mind pedig a vizsgált idősödő munkavállalók körében kimutatható a nők átlagnál negatívabb véleménye. A gazdasági aktivitás (jelenlegi munkaerőpiaci pozíció) szerint csak a referencia csoportban van szignifikáns eltérés, a 45 éven felüliek körében a vélemények ettől függetlenek, mind az idősödő munkavállalók, mind pedig az inaktív 45 éven felüliek azonosan vélekednek a kérdésről.

### A 45 éven felüli munkavállalók szakmai tapasztalatának vélt munkáltatói elismertsége



10. ábra

### A válaszadó szakmai tapasztalatának munkáltatói elismertsége



11. ábra

Ha a 45 éven felüliek munkatapasztalatának elismertségét nem általánosságban vizsgáljuk, hanem a saját élethelyzetre, a jelenlegi munkahelyre vonatkoztatjuk, akkor

pozitívabb képet kapunk mindkét korcsoportban, különösen az idősebbeknél. Az idősödő munkavállalók közel harmada szerint teljesen, 22 százaléka szerint inkább elismeri főnöke, munkáltatója a szakmai tapasztalatát. A fiatalabbaknál, ahol a tapasztalati idő is rövidebb értelemszerűen ez az arány jóval alacsonyabb. Mindez mérleg indexen +14 (45 alatt) és +25 pontot (45 felett) eredményez. Ez független a válaszadó nemétől, ugyanakkor az aktivitás 45 felett erőteljesen meghatározza az aktivitás. Míg a jelenleg is dolgozó 45 éven felüliek +16 pont az index értéke addig a már nem dolgozó, nyugdíjasoknál a legutóbbi munkahelyre vonatkoztatva +30 pont volt vélt elismertségi mutató. A konkrét elismertséget a variancia elemzés szerint legerősebben az iskolai végzettség határozza meg, különösen a referencia csoportnál. A fiatalabb munkavállalók esetében az iskolai végzettség önmagában 8 százaléket magyaráz az elismertség heterogenitásából, míg az idősödő munkavállalóknál a hatás szintén kimutatható, a magyarázó erő alacsonyabb, mindössze 2-3 százalék.

	45 év alattiak (referencia csoport)	45 év felettiak
Aktívak	+15	+16
Inaktívak	+13	+30
Alapfokú végzettségű	-22	+20
Középfokú végzettségű	+14	+20
Felsőfokú végzettségű	+35	+50
Átlag	+14	+25

40. táblázat

Szubjektív munkahelyi elismertségi index pontszám mérleg-indexen

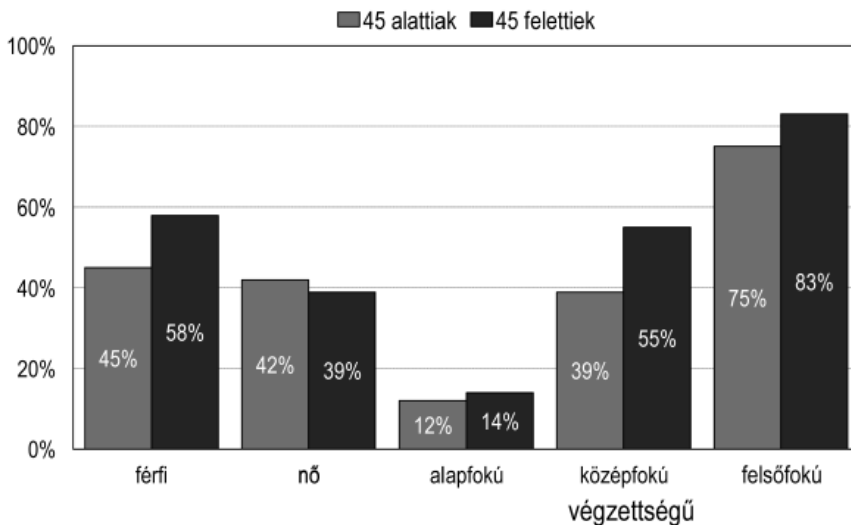
## IV.2. Részvétel a felnőttképzésben

A megkérdezett lakosok szakmai vagy szakmától független továbbképzéseken való részvételi aránya meglehetősen alacsony. A 45 éven aluli munkavállalók 43 százaléka, a 45 évnél idősebbek 48 százaléka nyilatkozott úgy, hogy élete során vett már részt valamilyen, a tanult szakmájához kapcsolódó szakmai továbbképzésen. Figyelembe véve, hogy a referencia csoportnak a munkaerőpiacon eltöltött ideje jóval rövidebb, mint a 45 éven felülieké, az 5 százalékpontos előny meglehetősen alacsony.

A nemi megoszlás szerint érdekesen alakul az adatsor. Míg a 45 éven aluliak csoportjában a mind a nők, mind pedig a férfiak 40 százalék körüli arányban vettek részt szakmai továbbképzésben életük során, addig az idősödő munkavállalóknál a nemi jellemző jelentős mértékben meghatározta a részvételt. Míg a férfi munkavállalók 58, addig a nőknek csak 39 százaléka vett részt továbbképzésen. A

kérdés regionális különbségeket nem mutat, ugyanakkor, ahogy az várható volt, a az iskolai végzettség emelkedésével mind a referencia csoportban, mind pedig a 45 éven felüliek körében jelentősen nő a tanult szakmához kapcsolódó továbbképzésen résztvettek aránya.

### Azok aránya, akik életük során már résztvettek a tanult szakmához kapcsolódó szakmai továbbképzésen

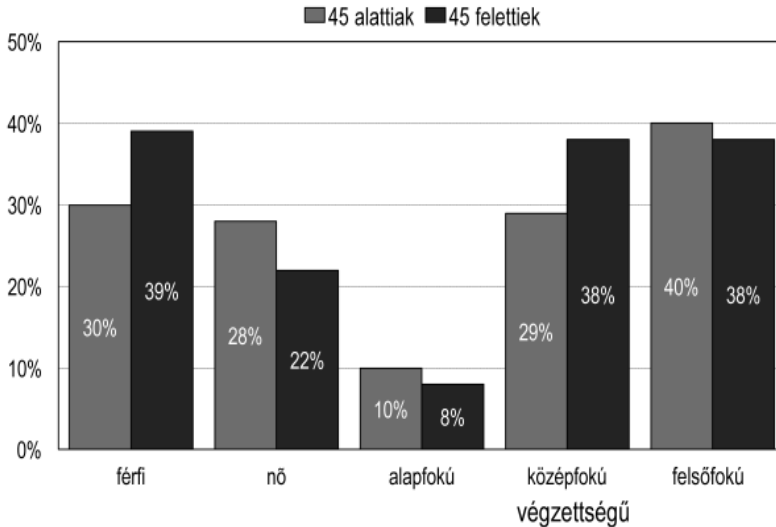


12. ábra

A kutatás során kérdezett munkavállalók és inaktívak a tanult szakmától függetlenül képzésen és/vagy átképzésen is részt vehettek. E tekintetben nincs különbség a referencia csoportnak tekintett fiatalabb munkavállalók és az idősödő (45 év feletti) válaszadók adatai között, egyaránt 29-30 százalékuk vett részt élete során valamilyen képzésen, átképzésen, amely az eredeti végzettségétől eltérő másik szakmát adott a kezébe.

A nemi megoszlás az előző kérdéssel megegyező módon befolyásolta a válaszokat, míg a 45 éven aluliak csoportjában a nők, mind pedig a férfiak 30 százalék körüli arányban vettek részt másik szakmát adó (át)képzéseken, addig az idősödő munkavállalóknál a nemi jellemző jelentős mértékben meghatározta a részvételt. Míg a férfi munkavállalók 39, addig a nőknek csak 22 százaléka vett részt csupán ilyen képzéseken. Regionális különbségeket e kérdés sem mutat, ugyanakkor, ahogy az várható volt, az iskolai végzettség emelkedésével mind a referencia csoportban, mind pedig a 45 éven felüliek körében nő a másik szakmai képesítést nyújtó tovább- vagy átképzésen részt vett emberek aránya.

**Azok aránya, akik életük során már résztvettek a tanult szakmától eltérő, másik szakmát adó képzésen, átképzésen**



13. ábra

	45 év alattiak (referencia csoport)	45 év felettiak
második vagy többedik diploma	3	6
felsőfokú szakképzés	10	9
vállalaton belüli képzés	24	33
OKJ-s képzés	19	12
nem OKJ-s képzés	12	11
szakirányú továbbképzés	29	36
nyelvtanulás	18	7
ECDL, számítógépkezelő tanfolyam	14	9
egyéb	6	4

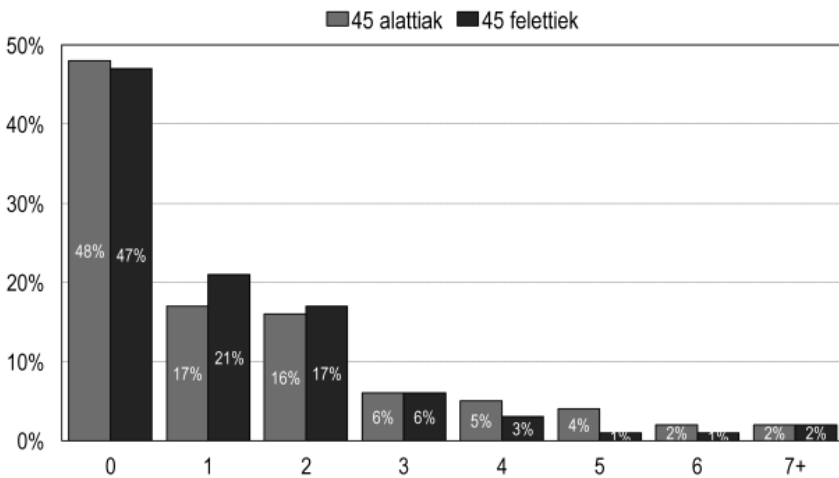
41. táblázat

Az egyes képzési típusokba felnőttként bekapcsolódók aránya (%)

Ha részletesen megnézzük, hogy az egyes felnőttképzési formák közül, melyikbe kapcsolódtak be a referencia csoport tagjai és melyikbe a 45 éven felüliek sajátos kép rajzolódik ki. Az OKJ-s képzéseket, nyelvtanfolyamokat és a számítógép-kezelői tanfolyamot magasabb arányban végeztek a 45 éven aluli munkavállalók, ugyanakkor vállalaton belül képzésbe, szakirányú továbbképzésbe szignifikánsan nagyobb arányban vettek részt életük során az idősödő munkavállalók. E mögött részben a felnőtt-

képzési rendszer átalakulás (pl. OKJ, ECDL stb.) részben pedig a munkaerőpiacon eltöltött idő áll, de ugyanakkor nem lehet nem észrevenni, hogy a fiatalok jellemzően nem szakmaspecifikus képzési programok felé orientálódnak, míg a 45 éven felüliek jellemzően a szakmai továbbképzés irányába mozdultak el, s az általános kompetencia fejlesztő képzéseknél (nyelvtanulás, számítógép-kezelés) alacsonyabb arányban képviseltetik magukat. A képzési formákban való részvétel alapján készítettünk egy összetett indexet, amely 0-9 között méri a felnőttképzésbe való bevonódás intenzitását. Az indexben minden válaszadónál a fentiek közül minden fajta képzési formában való részvételért 1-1 pontot adtunk. Első ránézésre túl nagy különbség nincs a referencia csoporthoz viszonyítva, a fiatalabbak körében egy kicsit nagyobb arányban találunk olyanokat, akik háromnál többféle felnőttképzési formába kapcsolódtak be, de a különbség statisztikailag nem igazán releváns. Ebben a csoportban a 0-9 közötti felnőttképzési index pontszáma 1.4, a 45 éven felüliek körében 1.3.

### Felnőttképzési index pontszám (0-9) megoszlása



14. ábra

Felnőttképzési index pontszám (0-9) megoszlása

A felnőttképzési indexet a 45 éven felülieknél befolyásolja a nem, mindkét csoportban az aktivitás és természetesen az iskolai végzettség. E kérdés mentén bizonyos területi különbségek is kimutathatók a keleti régiókban és a kisebb településeken élők körében szignifikánsan alacsonyabb az index értéke, vagyis éppen azokon a helyeken, ahol a legmélyebb foglalkoztatási problémákkal küzdenek. A felnőttképzésben való részvétel jelentősen függ attól is, hogy ki milyen munkahelyen dolgozik. E szempontból a legmagasabb felnőttképzési indexet azoknál regisztráltunk, akik a civil szektorban dol-

goznak, valamilyen nonprofit szervezetnél, ezt követik a költségvetési intézményeknél dolgozók, mind a referencia csoportban, mind pedig a 45 éven felüli, idősödő munkavállalók körében, s a legalacsonyabb aktivitás a kis és közepes vállalatok alkalmazottai körében mérhető, s az is kimutatható, hogy inkább a szellemi munkakörökben (szektortól függetlenül) dolgozókat érinti nagyobb arányban.

	45 év alattiak (referencia csoport)	45 év felettek
Dolgozik	1,66	1,75
GYES-es, GYED-en van	1,28	-
Nyugdíjas	0,85	0,94
Munkanélküli	0,61	1,68
Tanuló	0,64	-
Egyéb inaktív	0,12	1,64
ÁTLAG	1,37	1,26

#### 42. táblázat

A felnőttképzési index a részletes gazdasági aktivitás szerint  
átlagpontszám 0-9 között

	45 év alattiak (referencia csoport)	45 év felettek
Állami/önkormányzati intézmény	2,44	1,88
Nagyvállalat	1,52	1,77
Közepes vagy kisvállalat	1,21	1,29
Civil szervezet	3,49	4,89
Egyéni vállalkozó/önfoglalkoztató	1,71	1,62
ÁTLAG	1,37	1,26

#### 43. táblázat

A felnőttképzési index a foglalkozató szerint  
átlagpontszám 0-9 között

	45 év alattiak (referencia csoport)	45 év felettek
Szellemi munkakör, szolgáltató szektorban	2,36	2,51
Fizikai munkakör, szolgáltató szektorban	1,30	1,25
Szellemi munkakör, termelő szektorban	2,81	2,66
Fizikai munkakör, termelő szektorban	0,93	1,04
ÁTLAG	1,37	1,26

#### 44. táblázat

A felnőttképzési index a munkakör és szektor szerint, átlagpontszám 0-9 között

### IV.3. Elvárások a 45 év feletti munkavállalókkal szemben

A középkorú és idősödő munkavállalók munkahely megtartását elősegítő 10 kritérium közül a legfontosabbnak azt tartja ma a magyar lakosság, hogy a munkavállalók dinamikusak maradjanak. Így gondolja ezt valamennyi korosztály, de elsősorban éppen az érintett, 45 év feletti aktív munkavállalók: ők mindenki másnál jobban hangsúlyozták a dinamizmus szerepét a munkaerő-piaci versenyben. A saját kvalitások mellett döntő lehet a szerepe a munkahelyek megtartásában a jó belső munkahelyi kapcsolatoknak. Sok más tényezőt megelőzve ez is az egyik legfontosabb feltétele a 45 év feletti munkahelymegtartó képességének – állította a felmérésben részt vett válaszadók többsége, de leginkább maga az idősödő korosztály.

A váltás képességét hasonlóképpen a munkahely megtartás egyik legfőbb elvárásának tartotta minden második válaszadó. A rugalmas gondolkodásmód, a változások elfogadása, illetve ezek aktív követése – mind megannyi jó tulajdonság, ami kifejezi a váltás képességét, és ami biztosítja a hosszú távú munkavállalást. Még mindig a legfontosabb munkahely-megtartó szempontok között található a generációs feszültség egyik jellegzetes munkahelyi megnyilvánulásának – a fiatal vezető, idősebb beosztott jelenségnek – az elfogadása. A válaszadók szerint a 45 év feletti számára nagy előnyt jelent, ha ezzel együtt tudnak élni.

A 10 munkavállalói kritériumot vizsgáló kérdéssorban középtájon helyezkedik el a továbbképzés szerepe: közel minden második válaszadó szerint nagyon nagy szükség van arra, hogy a 45 év feletti tovább képezzék magukat, ha meg akarják tartani munkahelyüket.

A manapság nem ritkán előforduló átszervezés kellemetlenségeit is el kell tudni viselni a 45 év feletti dolgozóknak, ha meg akarják tartani a munkahelyüket: ezt az álláspontot képviselte a megkérdezettek nagyjából egyharmada, a fiatal munkavállalóknak pedig még ennél is nagyobb hányada.

A középkorú és idősödő munkavállalók átképzésre való hajlandóságát azonban – feltehetően a jelenség ritkább előfordulása következtében – már csak a megkérdezettek egyharmada-egynegyede nevezte meg nagyon fontos elvárásként a munkahely megtartása érdekében. A válaszadók többsége már csak mérsékelt, közepes jelentőséget tulajdonít a munkahelyek megtartásában annak, ha a munkavállaló a képzettségénél alacsonyabb szintű munkát is hajlandó elvállalni. Ezt a „megalkuvást” a válaszadóknak kb. egynegyede tartotta nagyon fontosnak.

A munkahelyek biztonságában nincs döntő szerepe a hétfégi munkavállalásnak vagy pláne a napi rendszerességű túlóráknak – állítják a megkérdezettek, fiatalok és idősebbek, aktívak és inaktívak egyaránt. Valamennyi válaszadói csoportban ez a két szempont került a 10 munkahely-megtartó kritérium rangsorában az utolsó helyekre.

	45 alatti aktív	45 feletti aktív	45 alatti inaktív	45 feletti inaktív	Együtt
1. dinamikusak maradjanak	4,33	4,41	4,36	4,32	4,35
2. jó kapcsolataik legyenek munkahelyen belül	4,26	4,32	4,18	4,30	4,27
3. képesek legyenek váltani	4,28	4,18	4,22	4,28	4,25
4. elfogadják a náluk fiatalabbak vezető szerepét	4,27	4,25	4,22	4,20	4,23
5. tovább képezzik magukat	4,22	4,10	4,20	4,21	4,19
6. vállalják az esetleges átszervezéssel járó kellemtelenségeket is akár	4,09	4,03	3,99	3,98	4,03
7. átképezik magukat más szakterületre	4,07	3,91	3,88	4,05	4,00
8. a jelenlegi képzettségénél alacsonyabb szintű munkát is elvállaljanak	3,61	3,71	3,46	3,61	3,61
9. hétvégi munkát is vállaljanak	3,57	3,55	3,38	3,62	3,55
10. napi rendszerességgel túlórárt vállaljanak	3,24	3,19	3,05	3,33	3,23

45. táblázat

Ahhoz, hogy a 45 éven felüli munkavállalók megtarthassák az állásukat Ön szerint mennyire van szükség arra, hogy... (összefűző táblázat, az ötfokú fontossági skála átlagértékei alapján)

#### IV.4. A tovább- és átképzés célja, értelme

Az aktív, kereső tevékenységet jelenleg is folytató fiatal és idősebb válaszadók több mint egyharmadával, az inaktívoknak pedig kevesebb mint egyharmadával előfordult már pályája során, hogy munka megtartása vagy munkaszerzés céljából továbbképezte vagy átképezte magát. A többség tehát nem tett ilyen szükségszerű erőfeszítést a képzés eszközeinek igénybe vételével.

	45 alatti aktív	45 feletti aktív	45 alatti inaktív	45 feletti inaktív	Együtt
Igen	38,4	38,0	30,3	30,5	34,4
Nem	60,9	61,4	68,3	68,3	64,6
Nem tudja	0,7	0,6	1,4	1,3	1,0
<b>Összesen</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

46. táblázat

Előfordult-e, hogy munka megtartása vagy munkaszerzés céljából Ön továbbképezte vagy átképezte magát?

A válaszadók kétharmadának tehát nem volt személyes tapasztalata a kényszerű tovább vagy átképzésben, mégis legnagyobb hányaduk (természetesen elsősorban a még aktívak, illetve aktív életkorúak) hajlandó lenne ilyen erőfeszítést tenni. Hogy milyen céllal, minek érdekében, azt már eltérően ítélték meg a válaszadók, mindenesetre a fiatalok számára több olyan motiváló tényező lenne, ami további tanulásra serkentené őket, az idősebbeket kevesebb cél vonzaná.

A legtöbben (66%) csak annak érdekében vállalnák a továbbképzés, átképzés fáradalmait, hogy több pénzt kereshessenek. Figyelemre méltó a különbség a fiatal és az idősebb válaszadók között, függetlenül attól, hogy dolgoznak-e jelenleg vagy sem. A fiatal, 45 év alattiak körében a pénz motiváló ereje elsősorban a legmagasabb (86-86% aktívak és inaktívak esetében), és ettől messze elmarad azoknak az idősebb válaszadóknak a hányada, akiket szintén a pénz ösztönözné a képzés folytatására (65% az aktívak esetében, 30% az inaktívaknál). Legalább minden második megkérdezett annak reményében tanulna tovább vagy képezné át magát, hogy jobb, kellemesebb munkát végezhesen. Ez a cél is elsősorban a fiatalabb munkavállalókat mozgatja: a 45 év alatti aktívak több mint kétharmadát, a 45 év alatti inaktívak több mint háromnegyedét (akik között ott vannak a fiatal rokkant nyugdíjasok, a munkanélküliek és a tanulók is). A válaszadók közel fele egyszerűen abban látja a továbbtanulás, átképzés értelmét, hogy megtarthassa jelenlegi munkáját. Ha figyelembe vesszük, hogy a jelenleg állásban lévők kb. egyharmada volt már valaha munkanélküli, nem meglepő, hogy akár fiatalok, akár idősebbek, különösen hangsúlyozták ezt a szempontot. (Az inaktívak számára természetesen nehezen volt értelmezhető a kérdés.)

Elsősorban a fiatalabb korosztályok számára jelenti a továbbtanulás, az új szakma tanulása az élet megújulását: a 45 év alatti aktívak fele, az inaktívak 61%-a ennek tudatában vállalkozna a tanulásra. Az idősebbek körében ez csak kisebbségi álláspont: a 45 feletti aktívak egyharmadát, az inaktívoknak pedig már csak az egyötödét motiválná az élet megújulásának lehetősége. Szintén inkább a fiatalok lennének hajlandók továbbra is tanulni annak érdekében, hogy az emberek jobban megbecsüljék, tiszteljék őket: a 45 év alatti aktívak és inaktívak több felét motiválná ez a tényező. Az idősebbek többségét viszont ez nem ösztönözné tanulásra.

A cím, a rang, a magasabb pozíció számít a legkevésbé akkor, ha a továbbtanulás, átképzés mérlegeléséről van szó: a megkérdezetteknek már csak egyharmada lenne hajlandó ezért tanulni. A karrier lehetősége inkább csak a fiatalokat mozgatná meg (az aktívak és inaktívak kb. felét), a 45 év felettiak körében ez lényegesen elhanyagolhatóbb szempont, náluk a többséget nem motiválná.

	45 alatti aktív	45 feletti aktív	45 alatti inaktív	45 feletti inaktív	Együtt
1. Hogy több pénzt keressen	85,9	64,6	86,2	30,3	66,0
2. Hogy jobb, kellemesebb munkát találjon	69,2	47,2	77,6	23,6	53,3
3. Hogy megtartsa jelenlegi munkáját	62,5	59,8	46,5	20,0	47,2
4. Hogy megújuljon az élete	50,3	35,4	61,3	20,3	40,8
5. Hogy jobban megbecsüljék, tiszteljék az emberek	53,1	30,4	54,9	17,3	38,9
6. Hogy magasabb pozícióba kerüljön	49,3	25,8	54,5	10,7	34,7

47. táblázat

Hajlandó lenne-e azért tanulni, tovább- vagy átképezni magát azért, hogy...  
(összesítő táblázat, a hajlandónak mutatózó, „igen” választ adók %-a)

#### IV.5. A tovább- és átképzés feltételei

A célok és motiváló tényezők mellett azt is megvizsgáltuk, milyen feltételeknek kellene teljesülnie ahhoz, hogy az emberek vállalkozzanak a továbbtanulásra, átképzésre. A többség és különösen a fiatalabb korosztályok számára lennének olyan körülmények, amelyek bekövetkezése esetén tanulásra szánnák magukat. Úgy tűnik azonban, hogy a tanulást nem annyira önkéntes vállalkozásnak tartják az emberek, sokkal inkább valamilyen kényszerű hatás következményének. Erre utal az az eredmény, amely szerint a válaszadók többsége akkor lenne hajlandó továbbtanulni, átképezni magát, ha erre a munkahelye kötelezné, illetve ezt támogatná, vagy ha elveszítené az állását.

A vizsgált 5 tényező közül a munkahelyi kötelezés befolyásolná legerőteljesebben a továbbtanulási, átképzési szándékokat: a válaszadók 60%-a lenne hajlandó ilyen esetben továbbtanulni, átképzésben részt venni. A 45 év alattiak – akár aktívak, akár inaktívak – kb. háromnegyed részét lehetne így módon rávenni a képzés folytatására. Az idősebb munkavállalóknak csak valamivel kisebb hányadát, kétharmadát készítené ez tanulásra. Közel ugyanennyien (58%), de elsősorban a fiatal aktív dolgozók kapnának észbe abban az esetben, ha elveszítenék munkahelyüket: több mint háromnegyed részük vállalkozna arra, hogy továbbtanuljon vagy átképezze magát. A 45 év feletti munkavállalók körében valamivel kevésbé hatna ez kényszerítő erővel a tanulásra.

Sokan (56%) attól teszik függővé a képzésben való részvételt, hogy a munkahelyük támogatja-e őket ebben vagy sem. Az átlagosnál lényegesen jobban igénylik ezt a támogatást a fiatal munkavállalók és a fiatal inaktívok (75, ill. 74%). Az idősebb keresőknek már csak alig több mint fele (56%) szabja meg ezt feltételként. A válaszadók-

nak kevesebb mint fele (45%) pénzhez köti a tanulást: csak akkor lenne hajlandó arra, hogy tovább- vagy átképezze magát, ha lenne rá elég pénze. Másoknál jobban hangsúlyozták ennek szükségességét a fiatal keresők (60%), valamint a fiatal inaktívak (61%). Nem pénz kérdése a tanulás az idősebb munkavállalók és inaktívak számára: az ő többségük nem lenne hajlandó ennek fejében tanulásba kezdeni. Legkisebb szerepet játszik a tanulásban a szabadidő: ez a megkérdezettek alig több mint egyharmadát (38%) készítené továbbképzésre, átképzésre. Ugyanakkor a fiatalok körében sokkal nagyobb hangsúlyt kap az elegendő szabadidő, mint az idősebbek körében. Míg a fiatal aktív dolgozók fele, addig az idősebbek valamivel több mint egyharmada igényli a több szabadidőt a továbbtanulás feltételeként.

	45 alatti aktív	45 feletti aktív	45 alatti inaktív	45 feletti inaktív	Együtt
1. Ha a munkahelye kötelezné rá	76,6	65,8	71,6	27,2	59,9
2. Ha elvesztené a munkahelyét	77,9	65,6	62,4	23,5	57,9
3. Ha a munkahelye támogatná a tanulását	74,8	55,7	73,6	22,5	56,3
4. Ha lenne rá pénze	59,9	39,9	60,8	20,7	45,4
5. Ha több szabad-ideje lenne	52,5	39,4	49,3	13,0	38,5

48. táblázat

Hajlandó lenne arra, hogy tovább- vagy átképezze magát, ha... (összesítő táblázat, a hajlandónak mutató, „igen” választ adók %-a)

## IV.6. Az élethosszig tartó tanulással kapcsolatos attitűdök

A tanulással, továbbképzéssel kapcsolatosan 10 gondolatot fogalmaztunk meg, és arra kértük a válaszadókat, mondják el, mennyire értenek egyet velük. Az egyetértés mértékét egy ötfokú skálán fejezhatték ki a válaszadók, az eredményeket pedig ennek átlagában is bemutatjuk. Összességében elmondható, hogy a lakosság nagymértékben azonosul a képzés, tanulás jelentőségével, és elfogadja, elismeri ennek értékét (az ötfokú skála átlagértékei viszonylag magasak). A gondolatok egyaránt egyetértésre találtak fiatalabb és idősebb válaszadók körében (az átlagértékek nem jelentősen tértek el egymástól a különböző válaszadói csoportokban).

A legnagyobb egyetértés (4,36-os átlag) azt a kijelentést kísérte, miszerint „a szocializmus alatt sokkal biztosabb és könnyebb volt a 45 éven felüli munkavállalók helyzete”. (Nem tudni azonban, hogy általánosságban, valamennyi dolgozóra

vonatkozóan találták igaznak ezt a kijelentést a válaszadók, vagy valóban csak az idősebb munkavállalókra.) A 45 év felettek inkább támogatták ezt a gondolatot (közel kétharmaduk teljes mértékben), mint a fiatalabbak (a fiatal aktív dolgozók közel fele, a fiatal inaktívak több mint egyharmada). A mai világban bekövetkezett változások szempontjából tartották sokan fontosnak a képzést (4,0 átlag), mondván: „a változásokkal úgy lehet lépést tartani, ha az ember állandóan tanul, képezi magát”. Ezzel az állítással azonban már sokkal kevesebben azonosultak teljes mértékben (34-40%), mint a szocializmusra utalóval. A különböző válaszadói csoportok között pedig nem volt lényeges különbség az egyetértés mértékében.

Viszonylag nagyfokú támogatásban részesült az a kijelentés is, hogy „az embernek a mai világban egy életen át kellene tanulnia, képeznie magát”: a válaszadók 35-40%-a teljes mértékben egyetértett vele. Ebben a kérdésben is nagy társadalmi konszenzussal találkozunk: fiatalok, idősek, aktívak és inaktívak nagyjából azonos módon foglaltak állást. Közel ugyanilyen mértékű azonosulás mutatkozott azzal az állítással kapcsolatban, amely szerint „a mai világban meg kell ragadni minden tanulási lehetőséget, aki lemarad, azon nem fognak segíteni”. Nehéz ugyan eldönteni, az állítás mely része vonzotta inkább az egyetértést, mindazonáltal ezúttal sem volt számottevő véleménykülönbség a válaszadók eltérő életkorú és aktivitású csoportjai között.

A különböző válaszadói csoportok 25-29%-a teljes mértékben egyetértett azzal az elképzeléssel, miszerint „a munkahelyeken előnyben kellene részesíteni azokat a dolgozókat, akik szükség esetén foglalkozást, munkaterületet tudnak váltani”. Valamennyi válaszadói csoportban nagyjából azonos álláspont alakult ki ebben a kérdésben is. Társadalmi egyetértés mutatkozott abban is, hogy „ha az ember sok időt kihagy a munkából a tanulás miatt, a korábban elért szakmai pozíciót nehéz visszaszerezni az ismételt munkába álláskor”. Ezt a kijelentést a megkérdezett fiatal-idős, aktív-inaktív csoportok 24-32%-a tartotta teljesen elfogadhatónak.

A fiatal válaszadók fele, viszont a 45 év felettek kétharmada fogadta el teljesen vagy nagy mértékben azt a nézetet, miszerint „a 45 év feletti embereknek már nehéz új dolgokat megtanulni”. Vagyis maguk az érintettek inkább hangsúlyozták szellemi korlátaikat, mint fiatalabb embertársaik. Megint inkább az idősebbek véleményét tükrözte az a kijelentés, amely szerint „a 45 évnél idősebb embereknek már nem a tanúlással kellene foglalkozniuk, hanem a családjukkal és magukkal”. A 45 év feletti válaszadóknak több mint 60%-a, a fiatalabbaknak pedig kb. fele tartotta teljes vagy nagy mértékben igaznak ezt az álláspontot.

Inkább már csak közepes mértékű egyetértés fogadta azt a kijelentést, hogy „a fiatalok furcsán nézik azokat a középkorú és idősebb kollégákat, akik valamilyen iskolába, tanfolyamra járnak”. Talán nem véletlen, hogy ez a gondolat sokkal elterjedtebb a 45 év felettek körében, mint az ennél fiatalabbak körében.

A vizsgált 10 attitűd közül a legkevésbé jellemző az, amely azt hangsúlyozza, hogy „a nyugdíjasoknak kifejezetten jót tenne, ha tanulással, új ismeretek szerzésével töltenék napjaikat”. Ezzel a kijelentéssel a válaszadóknak már csak a 8%-a értett teljes mértékben egyet, a többség inkább nem vagy csak közepes mértékig tartotta igaznak a gondolatot. A társadalom közös álláspontját tükrözi, hogy alig volt különbség fiatal és idős, aktív és inaktív megkérdezettek válaszai között.

		45 alatti aktív	45 feletti aktív	45 alatti inaktív	45 feletti inaktív	Együtt
1.	A szocializmus alatt sokkal biztosabb és könnyebb volt a 45 éven felüli munkavállalók helyzete.	4,26	4,36	4,09	4,55	4,36
2.	A változásokkal úgy lehet lépést tartani, ha az ember állandóan tanul, képezi magát.	4,02	3,95	4,17	3,91	4,00
3.	Az embernek a mai világban egy életen át kellene tanulnia, képeznie magát.	3,89	3,90	3,93	3,81	3,87
4.	A mai világban meg kell ragadni minden tanulási lehetőséget, aki lemarad, azon nem fognak segíteni.	3,87	3,89	3,81	3,84	3,85
5.	A munkahelyeken előnyben kellene részesíteni azokat a dolgozókat, akik szükség esetén foglalkozást, munkaterületet tudnak váltani.	3,73	3,71	3,78	3,77	3,75
6.	Ha az ember sok időt kihagy a munkából a tanulás miatt, a korábban elért szakmai pozíciót nehéz visszazerezni az ismételt munkába álláskor.	3,62	3,80	3,78	3,79	3,73
7.	A 45 év feletti embereknek már nehéz új dolgokat megtanulni.	3,40	3,74	3,70	3,83	3,66
8.	A 45 évnél idősebb embereknek már nem a tanulással kellene foglalkozniuk, hanem a családjukkal és magukkal.	3,35	3,63	3,49	3,72	3,55
9.	A fiatalok furcsán nézik azokat a középkorú és idősebb kollégákat, akik valamilyen iskolába, tanfolyamra járnak.	2,96	3,34	3,11	3,57	3,25
10.	A nyugdíjasoknak kifejezetten jót tenne, ha tanulással, új ismeretek szerzésével töltenék napjaikat.	2,56	2,74	2,50	2,67	2,62

49. táblázat

Mennyire ért egyet azzal, hogy...? (összesítő táblázat, az ötfokú egyetértési skála átlagértékei alapján)

A felmérésben részt vett válaszadók közül majdnem minden másodiknak egy szakképzettsége, szakmája van, további közel egynegyedük pedig két ilyennel rendelkezik. Legalább minden tizedik megkérdezett állította, hogy három vagy még ennél is több különböző szakképzettség, szakma van a birtokában. Jelentősen eltér egymástól a különböző korosztályhoz tartozóknak ez a végzettségi ismérve. Míg a 45 évnél idősebbek között többen vannak, akik kettő vagy három és több szakmában tudnának dolgozni, addig a fiatalabbak körében ritkábban fordul elő a sokoldalú képzettség.

	45 alatti aktív	45 feletti aktív	45 alatti inaktív	45 feletti inaktív	Együtt
1	50,3	44,2	48,2	39,3	45,1
2	26,1	27,9	17,5	20,4	23,2
3 és több	15,0	19,4	4,4	11,6	13,1
Nem tudja	8,5	8,5	29,9	28,6	18,6
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

50. táblázat

Hány szakképzettsége, szakmája van Önnek?

Az életkor növekedésével párhuzamosan nő azoknak a munkahelyeknek a száma, ahol az emberek megfordultak életük során. Nem meglepő, hogy jelentősnek mutatkozik az eltérés fiatalabb és idősebb válaszadók között: míg a jelenleg is dolgozó fiataloknak átlagosan 2,5 munkahelye volt, addig a 45 év feletti aktívak 3 munkahelyen fordultak meg életük során. A fiatal inaktívak munkahelyeinek száma alig éri el a kettőt, az idős inaktívaké pedig megközelíti a hármat. Vagyis a 45 év feletti korosztályban is eltérés figyelhető meg a jelenleg még dolgozók és már nem dolgozók körében: az előbbieket átlagosan több helyen dolgoztak, mint az idősebb, többnyire már nyugdíját élvező generáció.

	45 alatti aktív	45 feletti aktív	45 alatti inaktív	45 feletti inaktív	Együtt
1	25,0	12,7	20,6	16,9	19,3
2	28,9	22,3	25,0	26,6	26,3
3	19,7	31,9	12,5	21,9	21,6
4	12,5	15,1	6,6	12,2	12,0
5 és több	12,8	18,1	10,3	19,7	15,8
Nem tudja	1,0		25,0	2,8	5,0
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Átlagosan:	2,55	3,03	1,86	2,83	2,63

51. táblázat

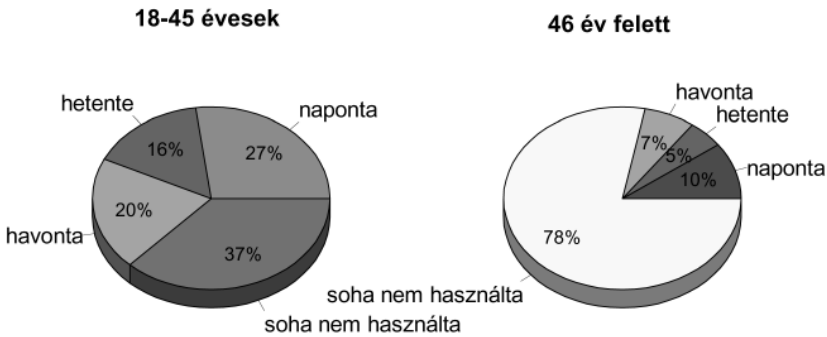
Élete során hány munkahelye volt, ahol legalább fél évig dolgozott?

## IV.7. Internet használat

A 45 év feletti emberek sokkal ritkábban használják az internetet, mint a fiatalabbak. A legnagyobb probléma az, hogy majdnem 80 százalékuk személyesen eddig még nem is találkozott ezzel az információs lehetőséggel. Egytizedük naponta, 5 százalékuk hetente, 7 százalékuk pedig havonta, vagy ritkábban veszi igénybe ezt a

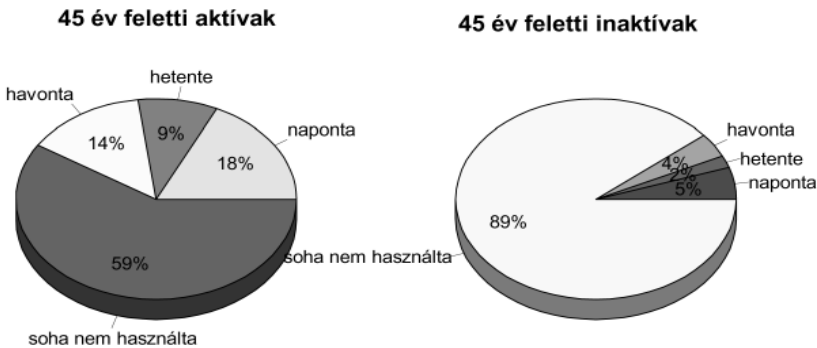
technológiát. Velük szemben a fiatalabb között, akik vélhetően sokkal gyakrabban is találkozhatnak az internettel, mindössze 37 százalék nem ismerkedett még ezzel a lehetőséggel, míg több mint negyedük már naponta használja is azt. Egyötödük havonta, 16 százalékuk pedig legalább hetente egyszer leül a net elé. Érthetően az aktivitás és inaktivitás is nagyon nagy különbségeket generál a 45 év feletti lakosok között az internet-használatban. Míg az aktív lakosoknak „mindössze” 60 százalékuk nem találkozott az internettel eddigi életében, viszont egyötödük napi rendszerességgel használja azt, és további egynegyedük pedig hetente, vagy ritkábban, addig az inaktívak 88 százalékuk még soha nem találkozott ezzel a lehetőséggel, és elenyésző azoknak az aránya, akik használják is rendszeresen az internetet.

### Milyen gyakran használja az internetet?



15. ábra

### Internethasználat aktivitás szerint

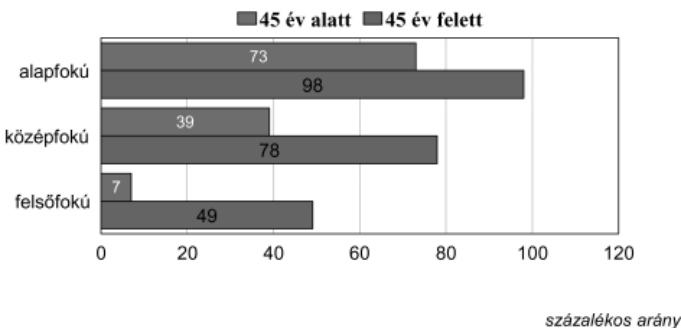


16. ábra

Magyarországon az internet, a számítógéppel együtt még sajnos mindig olyan luxuscikknek számít, ami már a háztartások többségébe eljutott ugyan, de még nem mindegyikbe. Ez fokozottan igaz a 45 éven felüliekre is, ugyanis aki rosszul keres, hátrányos társadalmi helyzetben van, az nem engedheti meg magának, hogy előfizessen a még mindig drága netre. A legtöbbet költő háztartásokban 46 százalék naponta leül az internet elé, míg a legkevesebbet költőknél ez az arány nem haladja meg az 5-7 százalékot. Értelemszerűen, ha luxuscikkről van szó, a településnagyság is befolyással van az internet használatra. Ez azért is sajnálatos, mert az elöregedő népesség okán a 45 év feletti lakosság egyharmada 5000 fő alatti településen lakik, ahova sokkal nehezebben jut el ez a technológia, és míg a nagyvárosokban már a kezdetektől lehetett szélessávú internethez jutni, addig nagyon sok kistelepülésen ez még mindig nem elképzelhető.

A másik két olyan háttérváltozó, ami jelentősen determinálja az internet használatot, az a megkérdezett iskolai végzettsége és az édesapa iskolai végzettsége. Az előbbit vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a 45 év felettek között az alacsony iskolai végzettségűek szinte nem is találkoztak még az internettel, míg 45 év alatt csupán „csak” háromnegyedük vallotta ezt. A középfokú végzettségűeknél a két korcsoport közötti különbség a kétszerese, a felsőfokú végzettséggel rendelkezőknél pedig 45 év alatt mindössze 7 százalék mondhatja el magáról, hogy még nem próbálta ki az internetet, 45 év felett viszont ez az arány még mindig magas, 49 százalék.

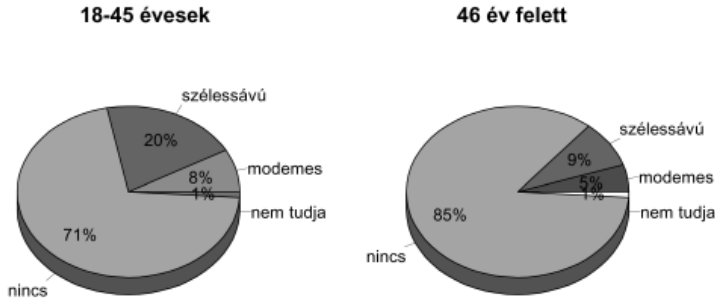
**Az internettel még nem találkozó aránya  
Kor és végzettség szerint**



17. ábra

A 45 év felettek lényegében társadalmi hátrányba kerülnek akkor is, ha összehasonlítjuk a fiatalabb korosztályokkal az otthoni internet hozzáférés tekintetében. Szélessávú internettel a 45 év felettek egytizede rendelkezik, míg a fiatalabbaknál ez az arány kétszer akkora. A másik végletet nézve a fiatalok 70 százalékának nincs otthon internete, míg a 45 éven felülieknél ez az arány 85 százalék.

### Milyen internete van otthon?



18. ábra

Két változó van hatással az otthoni internet-hozzáférésre, az iskolai végzettség és az aktivitás. Utóbbit természetesen elsősorban az életkor determinálja, azonban szignifikáns kapcsolatot fedezhetünk fel az otthoni internet-hozzáféréssel. Természetesen az iskolai végzettség és az aktivitás is kapcsolatban van egymással, hiszen a magasan kvalifikáltak még 45 év felett is könnyebben el tudnak helyezkedni szakképzetlen társaiknál. Tehát a társadalmi státusz az internet használatot és hozzáférést egyaránt befolyásolja, hiszen azok a rétegek, akik találkoznak munkahelyükön, környezetükben az internettel, azok kis idő után saját maguknak is igyekeznek megteremteni ezt a lehetőséget, vagy azért, mert szükségük van rá, vagy pedig azért, mert hozzátartozik társadalmi státuszukhoz.

#### IV.8. Munkavállalás és munkahelyi körülmények

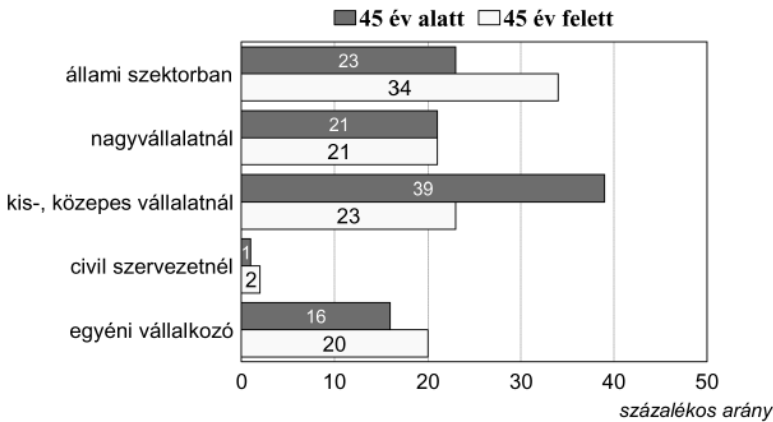
A 45 éven felüli lakosok többsége jelentős hátrányból indul akkor, amikor állásinterjúra jelentkezik. Elsősorban a koruk miatt rekesztik ki őket, másodsorban pedig azért, mert nem mindig a legkorszerűbb tudást birtokolják. Ezek a megkülönböztetések rányomják bélyegüket az álláskeresési technikákra és az elvárt juttatásokra. A 45 éven felülieket álláskereséskor elsősorban a fizetés motiválja, másodsorban az, hogy a kiválasztott munkahely biztos legyen. A harmadik szempont az, hogy viszonylag közel legyen a lakóhelyhez, a negyedik legfontosabb pedig az, hogy jó munkahelyi közösség legyen. Amit a legritkábban tart fontosnak ez a korosztály munkahelyválasztáskor az a rugalmas munkaidő, a karrierépítés lehetősége, és az, hogy ne legyen túlóra.

Álláskereséskor motiválja	Álláskereséskor nem motiválja
Fizetés	Rugalmas munkaidő
Biztos munkahely	Karrierépítési lehetőség
Közel legyen a lakóhelyhez	Ne legyen túlóra
Jó munkahelyi közösség legyen	Közel legyen a lakóhelyhez

52. táblázat

A 45 éven felüli lakosság 34 százaléka dolgozik, 60 százaléuk nyugdíjas, 3 százaléuk munkanélküli, és 3 százaléuk egyéb inaktív státuszban van. Ezzel szemben a 45 év alattiaknak 8 százaléka munkanélküli, 60 százaléuk aktív, majdnem minden tizedik tanuló, és 3 százaléuk nyugdíjas.

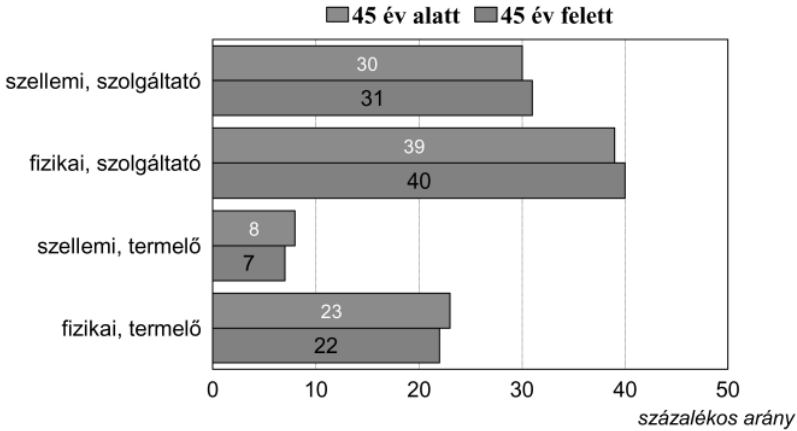
Azt vizsgálva, hogy a jelenleg is aktív lakosság hol dolgozik, azt az eredményt kaptuk, hogy a 45 éven felüliek harmada az állami, önkormányzati szektorban tevékenykedik jelenleg, a fiatalabbak aránya itt 23 százalék. Ez várható is volt, ugyanis az állami apparátust, a köztisztviselői szférát sokkal kevésbé érintették a leépítések, és általában ott nem az idősebbeket küldték el (mint a piaci szektorban), hanem a fiatalabbakat. Ezért van az, hogy a kis- és középvállalatoknál arányaiban kétszer annyi 45 év alatti talált állást, mint 45 év feletti. Az idősebbeknél a rendszerváltás okozta leépítések után, a kényszervállalkozások megjelenésével kialakult egy jelentős vállalkozói csoport, akik az elmúlt 15 év alatt fenn is tudtak maradni. Ebből következően azonban a fiatalabbaknak kevesebb esélyük van már a viszonylag zárt piacokon egy jól prosperáló vállalkozást indítani, ehhez nincs meg sem a tőkéjük, sem pedig a kapcsolataik, így nekik már egyszerűbb elhelyezkedni egy jól működő, nagyobb vállalkozásnál.



19. ábra

Ön hol dolgozik jelenleg?

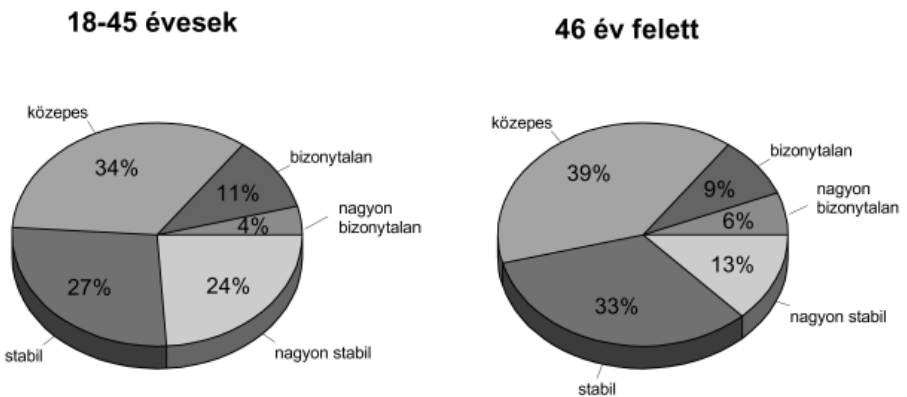
A 45 év feletti munkavállalók 31 százaléka a szellemi szolgáltató munkakörben dolgozik, 40 százaléuk fizikai munkakörben, a szolgáltatói szektorban, 7 százaléuk a termelő szektorban szellemi foglalkoztatottként, 22 százaléuk pedig fizikai foglalkoztatott, szintén a termelő szektorban. Ez alapján a két nagy korcsoport között nincs számottevő különbség. Átlagosan a 45 év alatti lakosok 41,8 órát dolgoznak egy héten, míg a 45 éven felüliek majdnem ugyanennyit: 41,5 órát. Ez a különbség azonban nem meghatározó.



20. ábra

Milyen munkakörben dolgozik jelenleg?

Hipotézisünk szerint a 45 éven felüliek kiszolgáltatottabbak saját munkahelyükön, ezáltal egyre bizonytalanabban érzik magukat, elsősorban korszerűtlen szaktudásuk, és koruk miatt. Ezek a tényezők azonban elhelyezkedési esélyeiket is nagymértékben rontják, ami azt sugallja számukra, hogy esélyeik a munkaerőpiacon a kor növekedésével drasztikusan csökkennek.



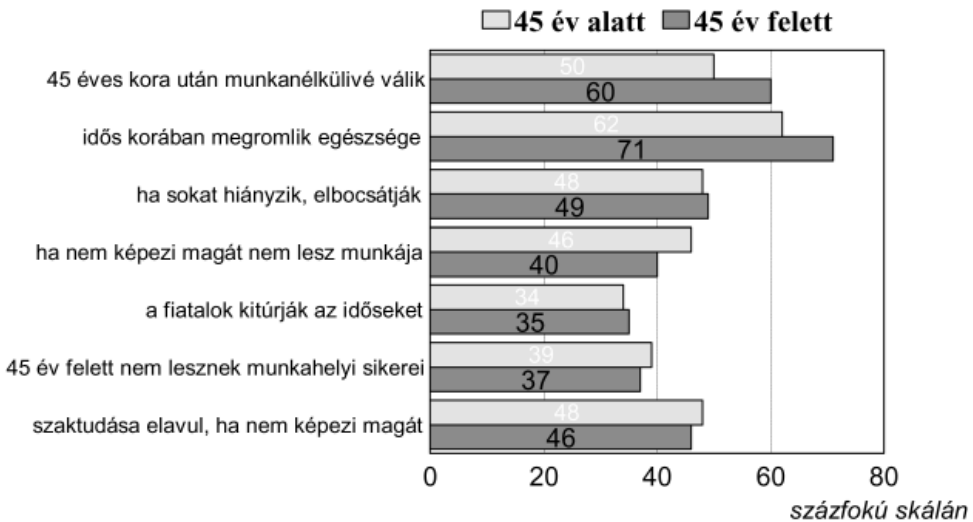
21. ábra

Mennyire érzi biztonságosnak jelenlegi munkahelyét?

A kutatás alapján azt lehet mondani, hogy a korcsoportok között ilyen fajta különbség nem áll fenn, mindössze egy dimenzió van, ahol az eredmények eltérőek, mégpedig a „nagyon stabil” kategória. Ebbe a 45 év alatti munkavállalók 24 százaléka sorolta be magát, míg a 45 éven felüliek közül mindössze csak 13 százalék. Azaz a foglalkoztatottak életkoruktól függetlenül érzik bizonytalan/biztos helyzetben magukat munkahelyükön.

Az alábbi ábrán azt mutatjuk be, hogy milyen félelmek vannak a fiatalabb és az idősebb korosztálynak munkahelyük elvesztésével kapcsolatban. Megpróbáljuk feltárni, van-e különbség korcsoportok szerint. Két dimenzió mentén fedezhető fel jelentősebb különbség a két korcsoport között, itt is inkább a félelem mértékében, semmint irányában. Azaz mindenki fél munkahelye elvesztésétől, azonban az idősebbek ezt már sokkal érzékenyebben élik meg, mint ahogy egészségük megromlását is, ami komoly félelmeket teremt. A többi dimenzióban nincsenek jelentős különbségek.

Klaszterelemzéssel a 45 éven felülieket három nagy csoportra bontottuk. Az értelmezési folyamatban viszonylag egyszerűen lehetett meghatározni a második és harmadik csoportot, ugyanis előbbibe, a százfokú skálán adott pontszámok alapján azok a 45 éven felüli lakosok tartoznak, akik egyáltalán nem félnek munkahelyük elvesztésétől, a fiatalok „nyomulásától”, vagy akár egyszerűen csak az idős kortól, és az azzal járó nehézségektől. Ők a 45 éven felüliek 36 százalékát képezik, a határozottak. A harmadik csoport, a legszámosabb (43 százalék), ennek a gyökeres ellentéte, azok, akik mindentől félnek, és a teljes bizonytalanságban való lét jellemzi életüket. Ők saját képességeikkel sincsenek teljesen tisztában, nem csak a külső okoktól, hanem saját kvalitásaiktól is tartanak, úgy érzik, nem lesz sikerben részük 45 év felett, ha sokat hiányoznak, akkor el fogják bocsátani munkahelyükről, nem tudják (és vélhetően nem is akarják) tovább képezni magukat. Elemzésünk során, mivel félelmek valószínűsíthetően nem mindig megalapozottak, ezért elneveztük őket rettegőknek.



22. ábra

Munkahely elvesztésével összekapcsolódó félelmek

Az első csoport jellemzése a fentiek után sokkal egyszerűbbé vált, ugyanis ők azok, akik elsősorban az öregedéstől, az ezzel járó betegségektől és az állástalanságtól fél-

nek, egyszóval azoktól a külső tényezőktől, amelyekre nincs befolyásuk. Úgy gondolják, hogy képesek magukat képezni, szaktudásuk nem fog elavulttá válni, ha jól teljesítenek, akkor a fiatalok nem túrhatják ki őket helyükről, és lesznek még munkahelyi sikereik 45 éven felül is. Arányukban ők képviselik a legkisebb csoportot a 45 éven felüli lakosságban (21 százalék), őket nevezzük bizonytalanoknak, ami elsősorban a külső tényezőktől való félelmeket jelent.

	1. csoport	2. csoport	3. csoport
45 éves kora után, de még a nyugdíj előtt munkanélkülivé válik	87	28	76
idős korában megromlik az egészsége	84	55	78
ha Ön sokat hiányzik a munkahelyéről, elbocsátják	52	17	74
ha nem képezi magát tovább, nem lesz munkája	20	20	66
a munkahelyén a fiatalok kítúrják az időseket	27	15	56
45 év felett már nem igen lesznek munkahelyi sikerei	24	22	57
szaktudása elavul, ha nem képezi magát	16	34	70
	bizonytalanok (21 %)	határozottak (36 %)	rettegők (43 %)

53. táblázat

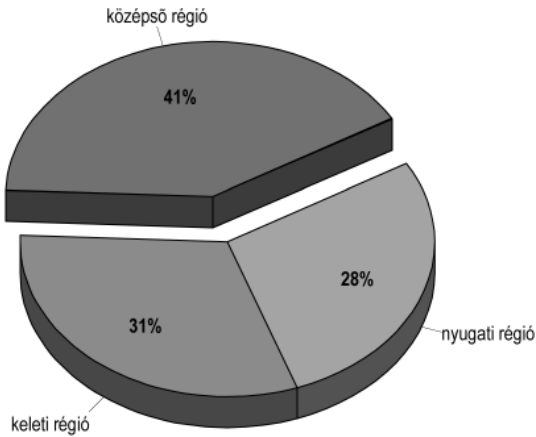
A 45 éven felülieket foglalkoztatók helyzete

A továbbiakban a céges telefonos survey felmérés adatait elemeztük. Elsősorban arra kerestük a választ, hogy a 45 éven felüli munkavállalókra való tekintettel léteznek-e speciális humánfejlesztési stratégiák az egyes vállalatoknál, beszélhetünk-e életkor érzékenységről az ilyen esetekben, illetve mennyire terveznek előre a cégek a humánfejlesztés területén.

A megkérdezett gazdasági szervezetek, foglalkoztatók<sup>8</sup> 41 százaléka nagyrégiók szerint a középsőben tevékenykedik, kevesebb mint egyharmaduk a keleti, 28 százalékuk pedig a nyugati nagyrégióban. Ha részletesebben vizsgáljuk, akkor az Észak-Alföldi és a Közép-Dunántúli régiók vállalkozásai kerültek a mintába még 10 százalék feletti arányban.

8 A mintavételi keret tartalmazta a 10 fő feletti foglalkoztatókat a piaci, állami, önkormányzati illetve non-profit szektorból egyaránt

### A megkérdezett foglalkoztatók NUTS1 területi eloszlása



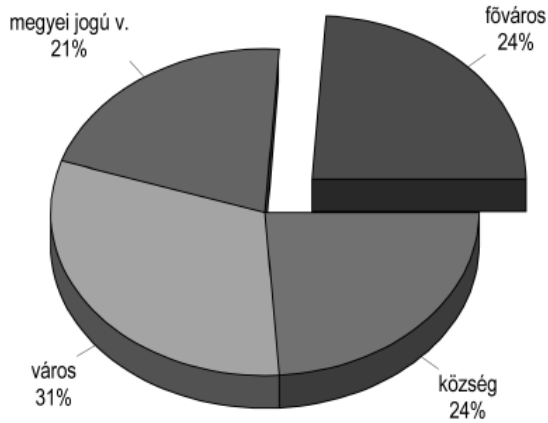
23. ábra

Régió	Százalékos Arány
közép-magyarországi	41
dél-dunántúli	8
dél-alföldi	9
észak- magyarországi	9
közép-dunántúli	11
nyugat- magyarországi	9
észak-alföldi	13

54. táblázat

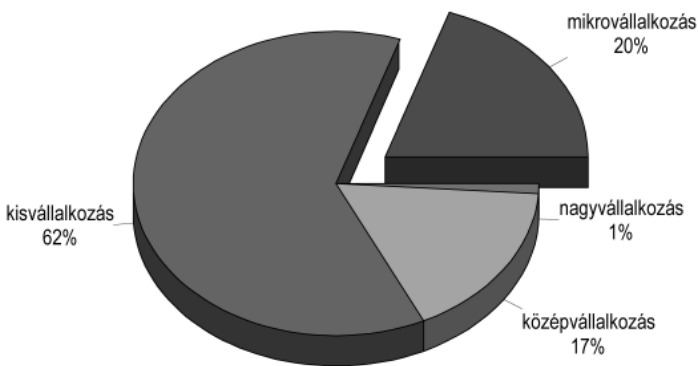
Településtípus szerint a minta 31 százaléka a városokban tevékenykedő vállalkozásokból áll, 24 százalék budapesti, 21 százalék megyei jogú városi megkérdezett volt. Községekből a minta 24 százaléka adott választ.

## A megkérdezett foglalkoztatók településtípusok szerinti megoszlása



24. ábra

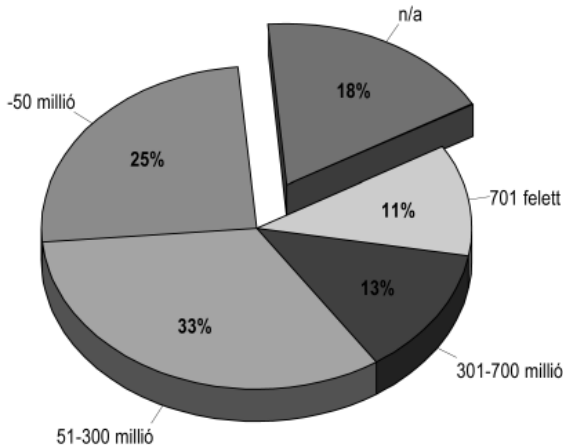
A megkérdezettek 20 százaléka foglalkoztatottak szerinti eloszlás szerint mikro- vállalkozás, 62 százalék kisvállalkozás, 17 százalék közép- és mindössze 1 százalék nagyfoglalkoztató vállalkozás. A válaszadók átlagosan 44 főt alkalmaznak, ezek közül a szellemi foglalkozásúak 17, a fizikai foglalkozásúak pedig 27 főt tesznek ki. Az átlagéletkor 39 év, a 45 éven felüli munkavállaló egy cégnél átlagosan 9 fő.



25. ábra

A megkérdezettek foglalkoztatók szerinti megoszlása

Árbevétel alapján megkérdezettek kéttizede 300 millió Ft feletti árbevételt könyvelt el, egyharmaduk 50 és 300 millió közöttit, egynegyedük pedig 50 millió alattit. A válaszadók 18 százalékának árbevételéről nincs adat.



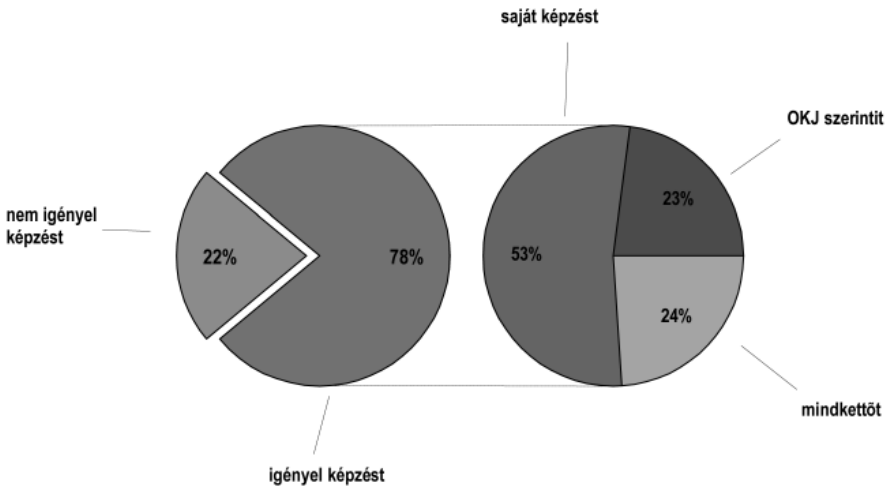
26. ábra

A megkérdezettek árbevétel kategóriák szerint

#### IV.10. A foglalkoztatók humánfejlesztési kérdései

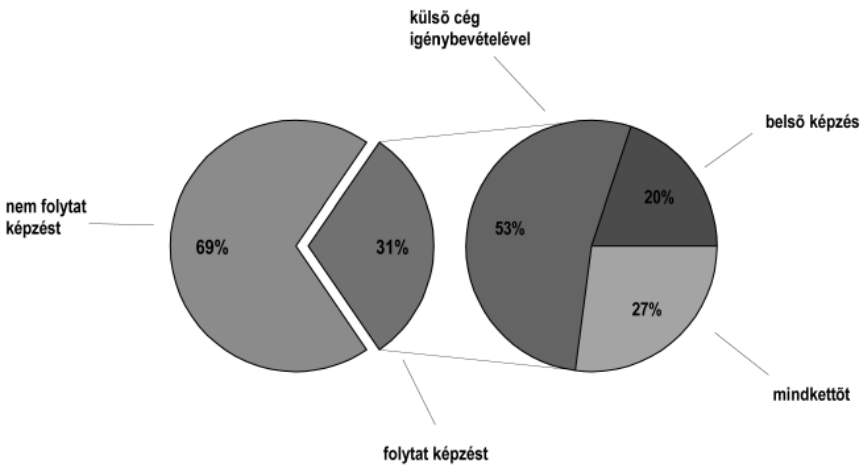
Abban a foglalkoztatók kétharmada egyetért, hogy a továbbképzés szükséges, mondhatni elkerülhetetlen és fontos eszköze a belső humánfejlesztésnek. Az így gondolkodók negyede az OKJ szerinti képzést részesíti előnyben, fele inkább a helyi igényeknek megfelelő képzéseket preferálja, további egynegyedük pedig mindkettőt.

A fentiekkel ellentétben jelenleg azonban csak a megkérdezettek 31 százaléka folytat alkalmazottainak továbbképzést, 69 százalék nem. Jellemzően minél nagyobb a vállalkozás, annál nagyobb arányban folytat képzéseket alkalmazottai körében. Akiknél folyik humánfejlesztés, azoknak a cégeknek a 20 százaléka belső képzést nyújt saját munkatársak segítségével, a válaszadók fele külső cég szolgáltatásait veszi igénybe, 27 százalék pedig mindkettőt.



27. ábra

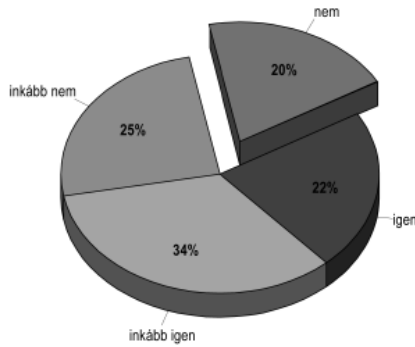
A képzéssel kapcsolatos foglalkoztatói igények



28. ábra

Jelenleg milyen képzést folytat

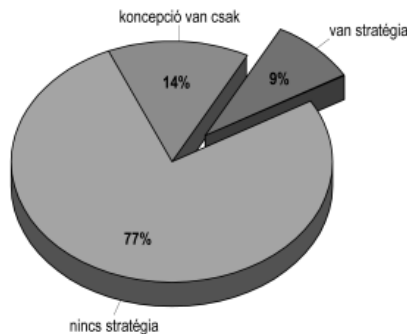
A foglalkoztatók egyötöde úgy nyilatkozott, hogy egyáltalán nem tudják előre tervezni munkaerőigényüket, és egynegyedük is általában nem tud tervezni. A megkérdezettek egyharmada már inkább meg tudja szervezni saját munkaerő-szükségletét, míg a 22 százalék azt válaszolta, hogy teljes mértékben tudnak előre tervezni. Egyébként az átlag, amelyet a foglalkoztatók megjelöltek az ilyen esetekre 1,7 év. Kétharmaduk mindössze egy évre előre tervez.



**29. ábra**

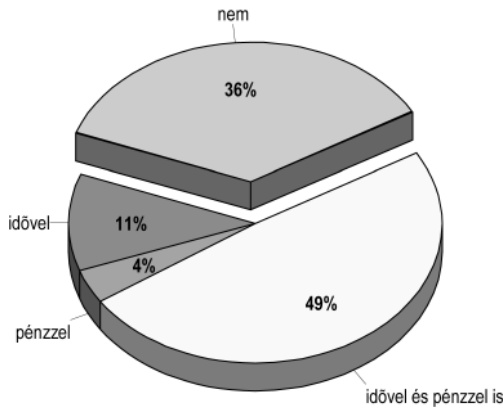
Általában hosszú távon tudják-e tervezni munkaerőigényüket?

A humánfejlesztés alapja a teljes körűen kidolgozott program, stratégia megléte. Természetesen a nagyon kevés alkalmazottat foglalkoztató vállalkozásoknál ez nem lehet elvárás, nem is szükséges, elengedhetetlen azonban ott is a munkatársak fejlődéséhez való szakmai, emberi hozzáállás. Ezt a két változót vizsgálva azt mondhatjuk, hogy a cégek általában nem tartják szükségesnek az elsőként említett paramétert, tehát nagyon kevesen rendelkeznek olyan stratégiával, amely tartalmazza a humánerőforrás-menedzselés hosszú távú terveit. Mindössze a megkérdezettek egytizede nyilatkozott úgy, hogy rendelkezésükre áll ilyen. Ugyanakkor a munkáltatók fele idővel és pénzzel is kész támogatni alkalmazottai át- illetve továbbképzését, ha igényli.



**30. ábra**

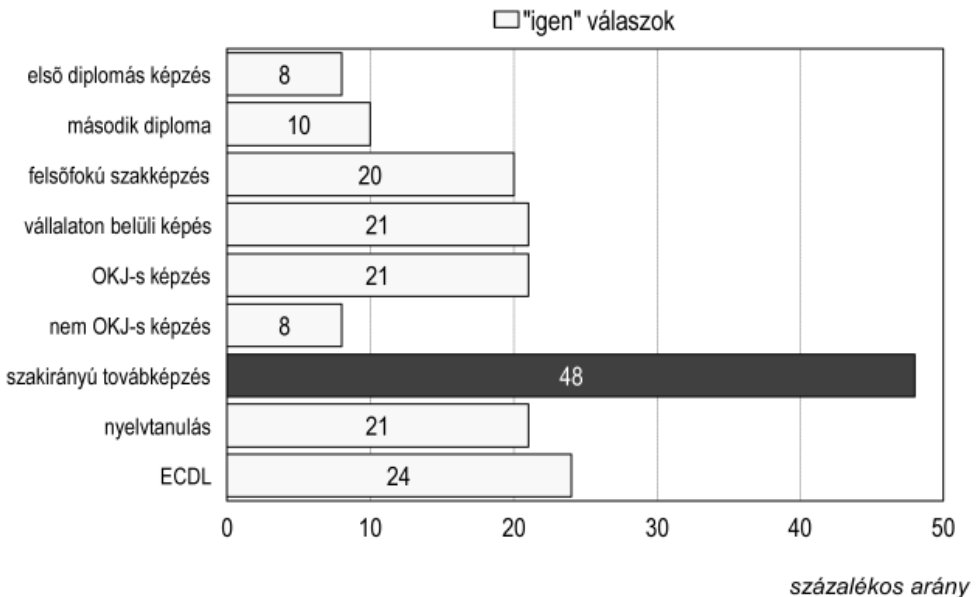
Van-e a foglalkoztatónak humánfejlesztési stratégiája?



**31. ábra**

Támogatják-e munkatársaik a képzést?

A 45 éven felüli munkavállalók körében támogatott képzések aránya a fent elmondottakkal szemben negatív képet mutat. A ténylegesen is támogatott képzések közül messze kiemelkedik a szakirányú továbbképzés, és a válaszolók ötöde támogatja a felsőfokú szakképzéseket, a vállalaton belüli képzéseket, az OKJ-s képzéseket, illetve a nyelvtanulást és az ECDL, számítógép-kezelői képzéseket. A diplomás és nem OKJ-s képzések támogatása elenyésző.

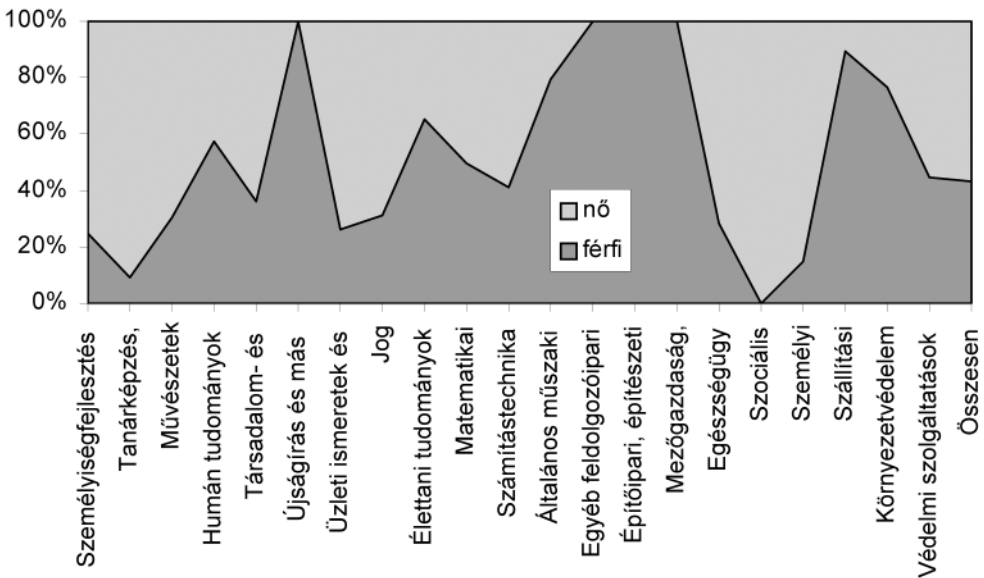


**32. ábra**

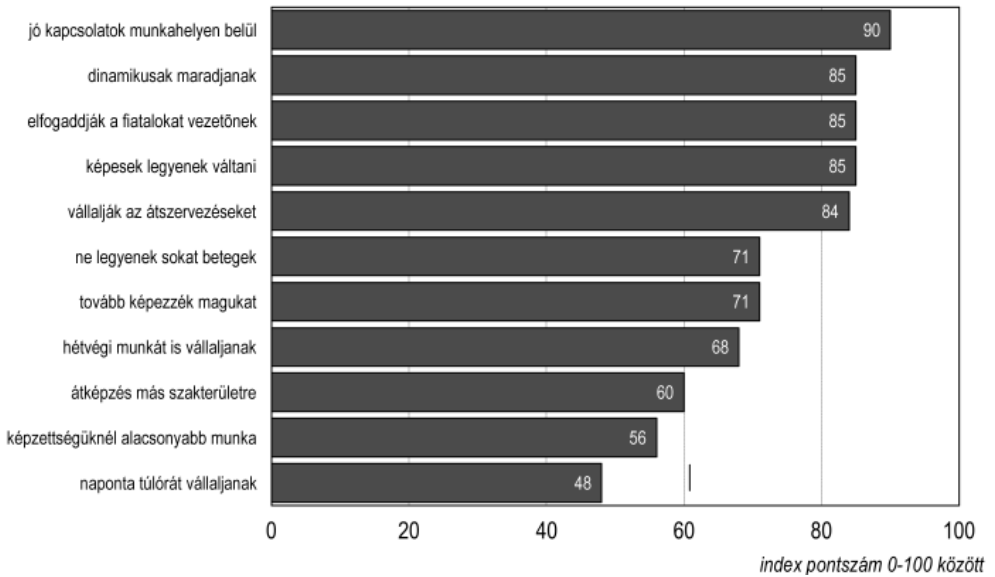
Képzési programok támogatása 45 felülieknek

A megkérdezettek a 45 éven felüli munkavállalókat elmondásuk szerint elbocsátások alkalmával nem diszkriminálják. 78 százalékuk nyilatkozott így. 7 százalék egyértelműen a fiatalabbakat tartaná a cégnél, míg 3 százalék inkább őket küldené el. Egytizedük nem tudott válaszolni a kérdésre. Ehhez kapcsolódóan megkérdeztük, hogy anyagilag mi éri meg jobban, egy régi munkatárs átképzése, vagy egy új ember felvétele az adott feladatkörbe. A többség a régi munkatárs átképzését tartja gazdaságosabbnak, 23 százalék új embert venne fel, míg 16 százalékuk szerint teljesen mindegy.

Megkérdeztük a humán erőforrás-menedzsmenttel foglalkozókat arról is, hogy a 45 éven felüli munkavállalóknak milyen tulajdonságokkal kell rendelkezniük ahhoz, hogy megtarthassák állásukat. A százfokú index legalján a napi rendszeres túlóra szerepel (48 pont). Tehát általánosságban megoszlanak arról a vélemények, hogy szükséges-e a túlhasználás, illetve, hogy saját végzettségükhöz képest alacsonyabb munkát vállaljanak (56 pont). A legfontosabb a jó kapcsolatok (90 pont) és természetesen a dinamizmus (85 pont). El kell tudniuk fogadni azt, hogy a fiatalabbak vezető szerephez juthatnak és jutnak is (85 pont), ehhez szükség van egy szemléletmódbeli váltásra is részükről (85 pont), illetve magas alkalmazkodó készségre (84 pont). Sajnos a vezetők úgy ítélik meg, hogy a 45 éven felüliek „nem lehetnek betegek” (71 pont), valamint tovább kell képezniük magukat (71 pont).



33. ábra



34. ábra

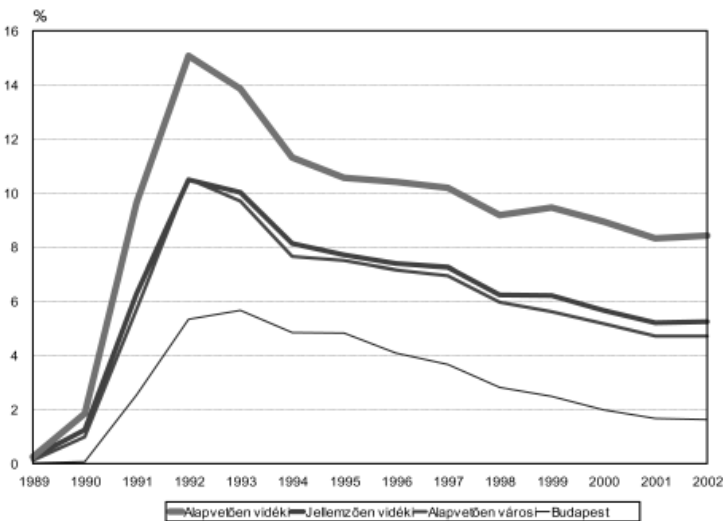
Mennyire van szüksége a 45 éven felülieknek az alábbiakra, hogy megtarthassák munkahelyüket?

## V.

## A 45 éven felüliek a hátrányos helyzetű vidéki kistérségekben

## V.1. A munkanélküliségi arány és az aránykategóriák a vidéki kistérségekben

Magyarországon 1989 óta tartják nyilván a munkanélkülieket hivatalosan. 1989-ben a munkanélküliség nyilvántartása területileg nem egyszerre alakult ki, a regisztráció beindulása nem volt mindenhol zökkenőmentes. Voltak olyan kistérségek, ahol a munkanélküliség problémája nem jelentkezett mindjárt az első évben. A munkanélküliségi arány alakulása a vidékiségi<sup>9</sup> kategóriák szerint idősorosan a következőképpen alakult:



35. ábra

A munkanélküliségi arány alakulása 1989 - 2002 között a vidékiségi kategóriái szerint

Forrás: Foglalkoztatási Hivatal, saját feldolgozás

Az alapvetően vidéki kistérségek adatai jelentősen eltérnek a jellemzően vidéki és városi térségek értékeitől. Az ábráról leolvasható, hogy az első pillanattól kezdve sokkal nagyobb mértékben sújtja a vidéki területeket a munkanélküliség problémája, mint a városi területeket.

<sup>9</sup> Az OECD által kialakított módszertan szerint alapvetően városi, jellemzően vidéki, alapvetően vidéki kistérségeket különböztetünk meg. Vidéki település az, melynek a népsűrűsége 120 fő/km<sup>2</sup> alatt van. Alapvetően városi kistérség: melyben a vidéki települése(ke)n élők aránya kevesebb mint 15%. Jellemzően vidéki kistérség: melyben a vidéki települése(ke)n élők aránya 15-50% között van. Alapvetően vidéki kistérség: melyben a vidéki települése(ke)n élők aránya több mint 50%. A módszer alapjait lásd: *Creating Rural Indicators for Shaping Territorial Policy*. OECD Publication, Paris, 1994.

A kistérségekben tapasztalható munkanélküliségi arány időrendi adatsorából egy új változó, a teljes időtartamra vonatkozó jellemző, az ún. aránykategória jött létre a következők szerint.

Minden évben az adatsor megoszlásán belüli helyzete alapján egy adott kistérség a következő három típus valamelyikébe tartozhatott, és ennek megfelelően az alábbi értékek valamelyikét vehette fel az aránykategória változója: magas munkanélküliségi arány esetén (+1)-et, átlagos munkanélküliségi arány esetén 0-t, alacsony munkanélküliségi arány esetén (-1)-et. Magas munkanélküliségi aránynak az adatsor felső quartilisébe<sup>10</sup> eső kistérségek tartoztak, míg alacsony munkanélküliségi aránynak az adatsor alsó quartilisébe eső értékek minősültek. A középben elhelyezkedő 50% az átlagos munkanélküliségi arány minősítést kapta.

Munkanélküliek aránya	Percentilisek		
	25	50	75
1990	0,7	1,3	2,2
1991	5,5	7,9	10,8
1992	9,8	13,2	16,6
1993	9,4	12,2	15,4
1994	7,5	9,7	12,3
1995	7,0	8,9	11,7
1996	6,5	8,7	11,6
1997	6,4	8,4	11,5
1998	5,6	7,4	10,2
1999	5,4	7,6	10,6
2000	4,7	6,6	10,1
2001	4,4	6,3	10,1
2002	4,4	6,2	10,4

55. táblázat

A munkanélküliségi arány negyedelő értékei  
1990-2002 között Forrás: Foglalkoztatási Hivatal, saját feldolgozás

Összeszámolva a különböző értékeket, egy adott kistérségre megkaptuk, hogy hány alacsony, átlagos és magas munkanélküliségi minősítést kapott. Az egyes kategóriákat az értékek következő kombinációi adták:

10 Felső quartilis: Az adatsor felső negyede, felső 25%-a.

**a) Tartósan alacsony munkanélküliségi aránykategória**

Magas munkanélküliségi arány- értékek száma	Átlagos munkanélküliségi arány- értékek száma	Alacsony munkanélküliségi arány-értékek száma
0	0	13
0	1	12
0	2	11
0	3	10
0	4	9
0	5	8
0	6	7
0	7	6

**b) Átlagos munkanélküliségi aránykategória**

Magas munkanélküliségi arány- értékek száma	Átlagos munkanélküliségi arány- értékek száma	Alacsony munkanélküliségi arány-értékek száma
0	8	5
0	9	4
0	10	3
0	11	2
0	12	1
0	13	0
1	8	4
1	12	0
2	11	0
3	10	0
4	8	1
4	9	0
5	8	0

**c) Tartósan magas munkanélküliségi aránykategória**

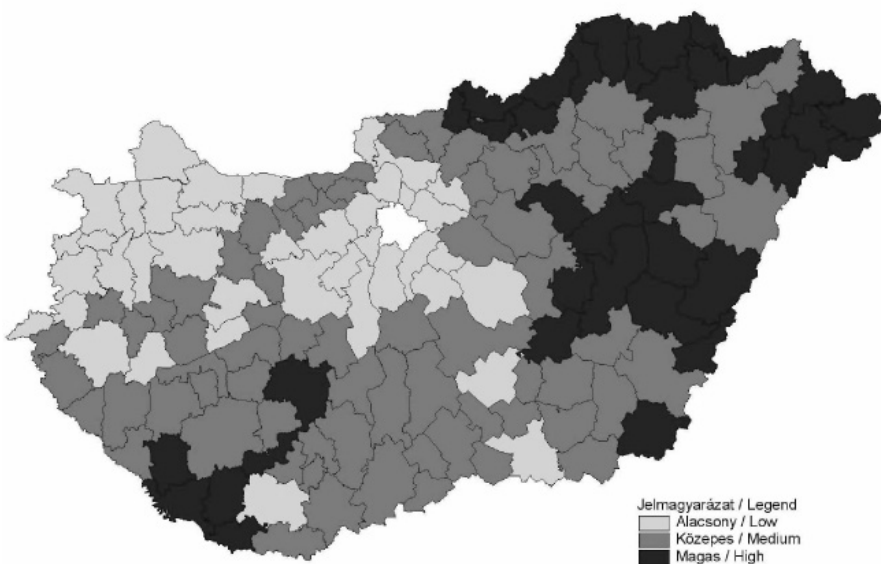
Magas munkanélküliségi arány- értékek száma	Átlagos munkanélküliségi arány- értékek száma	Alacsony munkanélküliségi arány-értékek száma
6	7	0
7	6	0
8	5	0
9	4	0
10	3	0
11	2	0
12	0	1
12	1	0
13	0	0

**56. táblázat**

Forrás: Saját feldolgozás

Mint a táblázatokból látható, első lépésben alacsony, átlagos, illetve magas munkanélküliségi kategóriába azok a térségek kerültek, amelyek a 13 évből legalább 8 évben alacsony, átlagos, illetve magas aránnyal rendelkeztek. 10 kistérség kivételével minden

kistérség egyértelműen azonosítható volt. A maradék 10 kistérség besorolása attól függött, hogy az évek folyamán melyik két kategóriába esett a munkanélküliségi arány értéke. Így azok a kistérségek, amelyek 6 vagy 7 évben átlagos, 7 vagy 6 évben pedig alacsony aránnyal rendelkeztek, az alacsony munkanélküliségű kategóriába, míg amelyek 6 vagy 7 évben átlagos, 7 vagy 6 évben pedig magas aránnyal rendelkeztek, a magas munkanélküliségű kategóriába kerültek. Olyan kistérség, amely keverten előfordult volna alacsony és magas munkanélküliségű kategóriában is, mindössze egyetlenegy volt, a Mezőkovácsházi kistérség, ahol 1990-ben még alacsony volt a munkanélküliségi arány, de az összes többi évben a felső 25%-ban helyezkedett el, így ennek a térségnek a besorolása sem volt vitás. Végeredményben 37 tartósan magas, 72 átlagos és 40 tartósan alacsony munkanélküliségi aránnyal rendelkező kistérséget kaptunk.



36. ábra

A munkanélküliségi aránykategória megoszlása

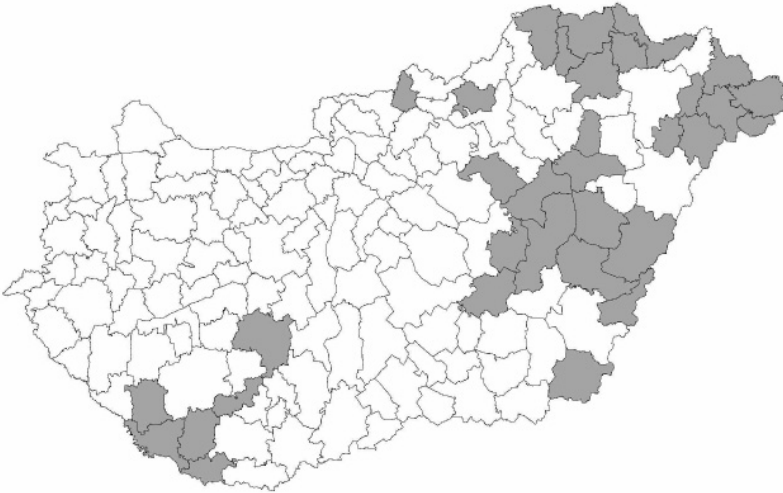
Az aránykategóriákat a vidékiségi kategóriák szerint megfigyelve az tapasztalható, hogy az alapvetően vidéki kistérségek jellemzően tartósan magas munkanélküliségi aránnyal, míg a jellemzően vidéki és a városi kistérségek alacsony munkanélküliségi aránnyal rendelkeznek. (A kistérségek listáját lásd a mellékletben.) A következő táblázatban pl. a tartósan magas munkanélküliségű kategória sorát megfigyelve látható, hogy a peremeloszlásokhoz (24,8%) viszonyítva a keresztmetszet részaránya messze magasabb (35,9%), vagy az alapvetően vidéki kategória oszlopát tekintve az együttes megoszlás 61,7%, ezzel szemben a tartós munkanélküliségű kategória ugyanezen megoszlási értéke 89,2%!<sup>11</sup>

11 Az összefüggést statisztikailag is igazolta a Chi2-próba eredménye.

Vidékiség (OECD)					
Munkanélküliségi Aránykategória	Megnevezés	Alapvetően vidéki	Jellemzően vidéki	Alapvetően városi	Együtt
Tartósan magas	Esetszám Sorszázalék Oszlopszázalék	33 89,2 35,9	4 10,8 8,2	0 0,0 0,0	37 100,0 24,8
Átlagos	Esetszám Sorszázalék Oszlopszázalék	47 65,3 51,1	21 29,2 42,9	4 5,6 50,0	72 100,0 48,3
Tartósan alacsony	Esetszám Sorszázalék Oszlopszázalék	12 30,0 13,0	24 60,0 49,0	4 10,0 50,0	40 100,0 2608
Együtt	Esetszám Sorszázalék Oszlopszázalék	92 61,7 100,0	49 32,9 100,0	8 5,4 100,0	149 100,0 100,0

57. táblázat

A vidékiség és a munkanélküliségi aránykategóriák kapcsolata kistérségi szinten



37. ábra

Alapvetően vidéki kistérségek tartósan magas munkanélküliségi aránnyal

Önmagában a vidékiség még nem biztos, hogy (ebből a szempontból) hátrányos helyzetet jelent, bizonyítja ezt az is, hogy az alapvetően vidéki kistérségek közül egy tucatnak tartósan alacsony a munkanélküliségi arány mutatója. Valószínűsíthető, hogy az alapvetően vidéki területen elhelyezkedő és tartósan magas munkanélküliséggel jellemezhető kistérségekben a munkahelyek hiánya, a városoktól való távolság, a kedvezőtlen demográfiai helyzet és folyamatai miatt egyhamar nem fog változni a helyzet. Ezért azok az alapvetően vidéki kistérségek, amelyek tartósan magas munkanélküliségi aránnyal rendelkeznek, munkanélküliség szempontjából a leghátrányosabb helyzetűek.

## V.2. A munkanélküliek átlagéletkora a kistérségekben

A munkanélküliségi aránykategóriák mentén vizsgálva a kistérségeket, azt tapasztaljuk, hogy a tartósan alacsony munkanélküliségi arányú térségekben jelentősen magasabb a munkanélküliek átlagéletkora, mint a tartósan magas munkanélküliségi arányú kistérségek esetében. Ez arra a társadalmi jelenségre utal, hogy a munkanélküliség szempontjából hátrányosabb helyzetben lévő térségekben az egyébként elhelyezkedés szempontjából esélyesebb fiatalok sem találnak már munkát, míg a kedvezőbb helyzetű térségekben ez elsősorban az idősebbekre igaz.

Aránykategória	Férfiak átlagéletkora	Nők átlagéletkora	Átlagéletkor együtt
Tartósan magas	36,67	37,10	36,85
Tartósan alacsony	39,16	37,70	38,41

57. táblázat

A munkanélküliek átlagéletkora a munkanélküliségi aránykategória szerint (év)

A foglalkoztatottak és a munkanélküliek korkategóriánkénti összevetéséből azt tudhatjuk meg, hogy egy bizonyos korcsoport kisebb, vagy nagyobb súllyal szerepel a munkanélküliek között, mint a foglalkoztatotti kategóriában. A 2001-es népszámlálási adatokat és a 2001-es munkanélküliségi adatokat vizsgálva a vidéki kistérségtípusok, valamint a aránykategória-típusok szerint az alábbiakat tapasztaljuk.

Megnevezés	15–29 éves	30–39 éves	40–49 éves	50–59 éves	60 éves és több	Összesen
<b>Vidékiség jellege szerint</b>						
Alapvetően vidéki Foglalkoztatott	26,6	26,3	30,9	15,2	1,0	100,0
Munkanélküli	31,4	26,1	26,8	14,9	0,8	100,0
Jellemzően vidéki Foglalkoztatott	26,9	25,4	30,5	16,1	1,1	100,0
Munkanélküli	32,0	25,1	26,3	15,8	0,8	100,0
Alapvetően városi Foglalkoztatott	26,4	25,5	30,0	16,8	1,3	100,0
Munkanélküli	30,0	24,9	27,0	17,0	1,1	100,0
<b>Munkanélküliségi aránykategória szerint</b>						
Tartósan magas arány Foglalkoztatott	25,9	27,2	31,5	14,5	0,9	100,0
Munkanélküli	32,1	28,0	27,2	12,2	0,5	100,0
Átlagos arány Foglalkoztatott	26,8	25,7	30,8	15,6	1,1	100,0
Munkanélküli	31,8	25,6	26,7	15,1	0,8	100,0
Tartósan alacsony arány Foglalkoztatott	27,3	25,1	30,0	16,5	1,1	100,0
Munkanélküli	30,2	23,8	25,9	18,8	1,3	100,0

58. táblázat

A foglalkoztatottak és a munkanélküliek megoszlása korkategóriák szerint a térség vidéki jellege és munkanélküliségi aránya alapján (%) (Forrás: Saját feldolgozás, KSH Népszámlálás 2001, FH 2001.)

Az adatsor azt jelzi, hogy a foglalkoztatott és a munkanélküli fiatalok (15–29 évesek), valamint a középkorúak (40–49 évesek) aránya tér el jelentősen. A fiatalok között a munkanélküliek aránya magasabb, a középkorúak esetében a foglalkoztatottak részaránya a magasabb. A vidékiségi kategória, illetve az aránykategória azonban nem befolyásolja a jelzett korcsoportokon belüli megoszlást. A regisztrált munkanélküliek egyedi soros adatbázisa az iskolai végzettséget kilenc szinten tartja nyilván. A megfelelő csoportok összevonásával az alábbi iskolai végzettségi kategóriákat határoztam meg: 8 általánosnál kevesebb, 8 általános, középiskola érettségi nélkül, érettségi, felsőfokú végzettség. A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlását nemek szerint a következő táblázat tartalmazza.

Iskolai végzettség kategóriák nemenkénti bontásban (fő)						
NEM	Kevesebb mint 8 ált.	8 ált.	Középisk. Éretts. nélk.	Érettségi	Felsőfokú	Összesen
Férfi	14 689	68 072	73 781	27 345	5 538	189 425
Nő	12 678	61 151	43 943	44 923	7 819	170 514
Együtt	27 367	129 223	117 724	72 268	13 357	359 939
A nemek aránya az iskolai végzettség kategóriákon belül (%)						
Férfi	53,7	52,7	62,7	37,8	41,5	52,6
Nő	46,3	47,3	37,3	62,2	58,5	47,4
Együtt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Az iskolai végzettség kategóriák százalékos megoszlása (%)						
Férfi	7,8	35,9	38,9	14,4	2,9	100,0
Nő	7,4	35,9	25,8	26,3	4,6	100,0
Együtt	7,6	35,9	32,7	20,1	3,7	100,0

59. táblázat

Nemek és iskolai végzettség a munkanélküliek körében

Forrás: FH 2003., Saját feldolgozás

Megállapítható, hogy az alacsony iskolai végzettségű kategóriákban a férfiak, míg a magasabb iskolai végzettségű kategóriákban a nők aránya magasabb. A munkanélküli nők átlagosan magasabb iskolai végzettségűek, mint férfi társaik<sup>12</sup>. A munkanélküliek iskolai végzettségének kistérségi átlagát úgy számoltam, hogy a 8 általánosnál kevesebb kategóriát 6 év, a 8 általánost 8 év, az érettségi nélküli középiskolai kategóriát 10 év, az érettségizett kategóriát <sup>12</sup> év, a felsőfokú végzettséget pedig 16 év befejezett osztálynak<sup>13</sup> tekintettem. Az iskolai végzettség átlagértéke 9,6. A legalacsonyabb érték a Sásdi kistérségben (8,6), a legmagasabb a Dunakeszi kistérségben (10,8) volt.

<sup>12</sup> Nem árt megjegyezni, hogy a foglalkoztatottakon belüli megoszlás fordítottan arányos a munkanélkülieken belüli megoszlással. A foglalkoztatottakon belül az iskolázatlanok aránya mindössze 1%, a 8 általánost végzettség aránya 23,4%, az érettségi nélküli középiskolai végzettségűek aránya 34,1%, az érettségizettek aránya 28,7%, míg a foglalkoztatottak 12,8%-a felsőfokú végzettségű.

<sup>13</sup> Bár a megközelítés nem pontos, a kistérségi összehasonlítás céljára tökéletesen megfelel.

### **V.3. A tartósan magas munkanélküliségi arányú vidéki kistérségek gazdasági-társadalmi jellemzői**

A tartósan magas munkanélküliségi aránnyal rendelkező alapvetően vidéki kistérségek száma 33. Ezek a kistérségek tekinthetők a munkanélküliség szempontjából leginkább veszélyeztetett térségeknek. Összehasonlítva ezt a csoportot a nem ebbe a kategóriába tartozó többi vidéki kistérséggel (alapvetően és jellemzően vidéki kistérségek, 108 db), azt tapasztaljuk, hogy az egyes társadalmi, gazdasági mutatók átlaga jelentős eltéréseket mutat. (Lásd melléklet) Kivételt ez alól csak a népességváltozás mutató képez, amelyben nincs eltérés a kétféle térségtípus között.

Demográfiai szempontból például a hátrányos helyzetű kistérségek népsűrűségének átlagértéke 56 fő/km<sup>2</sup>, a nem hátrányos vidéki kistérségek átlaga ezzel szemben 91 fő/km<sup>2</sup>. A hátrányos kistérségek jelentős népességvesztésüket könnyvelhetnek el a negatív vándorlási egyenlegük miatt. A hátrányos kistérségek természetes szaporodási egyenlege azonban kevésbé negatív, valószínűleg az ott élő nagyobb szaporodási hajlandósággal bíró népcsoportok miatt.

A fiatalok aránya magasabb, az öregségi index alacsonyabb a hátrányosnak minősített kistérség csoportban. A HDI értéke, s ennek megfelelően az elvégzett átlagos osztályszám valamint az egy főre jutó jövedelem a nem hátrányos kistérségekben kedvezőbb.

Az ezer főre vetített személygépkocsi, illetve telefonfővonalak száma a hátrányos kistérségekben messze elmarad a többi vidéki kistérség átlagától. A vállalászási hajlandóság a nem hátrányos térségekben magasabb, míg a hátrányos térségekben a jövedelempótló támogatásban részesülők aránya, valamint a rendszeres szociális segélyben részesülők aránya többszörösen meghaladja a nem hátrányos kistérségeket.

Munkanélküliség szempontjából ezekben a térségekben a munkanélküliség átlagos időtartama hosszabb, a munkanélküliek átlagéletkora – akárcsak a népesség kormegoszlása – alacsonyabb, az iskolázottsága jóval alacsonyabb, mint a nem hátrányos térségekben. Ha megfigyeljük a hátrányos helyzetű kistérségek területi elhelyezkedését, nagyon jól kirajzolódik az északi-északkeleti országrész (Pl. Vásárosnamény, Nyírbátor, Fehérgyarmat, Mátészalka, Berettyóújfalu, Püspökladány, Nagyálló, Szerencs, Tiszafüred, Edelény, Encs, Szécsény stb.), valamint a dél-dunántúli országrész (Pl. Nagyatád, Sellye, Szigetvár stb.) mint két negatív góc.

Összességképpen elmondható, hogy a képzett munkanélküliségi aránykategória és a vidékiségi kategória együttes alkalmazásával lehatárolható volt az a 33 kistérség, amelyben a munkanélküliség igen súlyos problémát jelent, és ennek kezelése speciális programot igényel a 45 éven felüliek foglalkoztathatóságának és képzésének tekintetében. Beavatkozás nélkül a munkanélküliség mértéke folyamatosan növekedni fog a jövőben is, bizonyos népcsoportok elvándorlása, az ottmaradók nagyfokú népességreprodukciós képessége pedig a szociális rászorultak számát növeli.

#### V.4. A kistérségek csoportosítása klaszteranalízissel a 45 éven felüliek felnőttképzési interjúhoz

A klaszteranalízis során a hátrányos helyzetű vidéki kistérségek viszonylag homogén csoportokba sorolása, tipizálása volt a cél. A 33 kistérséget a következő mutatók alapján csoportosítottuk:

- Születéskor várható élettartam: kistérségekre 5 éves átlagértékkel számolva
- Befejezett átlagos osztályszám
- HDI (human development index, kistérségi adaptáció)
- Népeségváltozás 1990-2000-re
- Várható népesség változás 2001-ről 2021-re népeeségelőrszámítás alapján (Nepinfo)
- Természetes szaporodás (1000 főre vetítve)
- Vándorlási egyenleg (1000 főre vetítve)
- Öregségi index (60 év felettek száma a 15 év alatti népességre vetítve)
- Társas vállalkozások száma 1000 főre vetítve
- Személygépkocsik száma 1000 főre vetítve
- Roma népesség aránya %
- Átlagéletkor változása 2001-ről 2021-re %
- Más településre eljáró foglalkoztatottak aránya %

A hasonlóság mérése Euklideszi távolságszámítási eljárás alapján történt. Első lépésben hierarchikus klaszterbe sorolást végeztünk, agglomerációs módszerrel. Kiindulásként a 33 kistérség 33 különálló csoportot alkotott, majd lépésenként az egymáshoz legközelebb eső kistérségek, illetve kistérségek alkotta csoportok kerültek összevonásra. Az eljárás addig ismétlődött, amíg egyetlen klaszterben tömörült az összes kistérség. Az agglomerációs eljárás eredménye az egyes lépésekhez tartozó távolságadatokat, amelynek segítségével szolgál annak eldöntésére, hogy hány klaszter kialakítása eredményez relatíve homogén csoportokat. A homogén klaszterek kialakítása K-középpontú klaszterező eljárással történt, a klaszterek számát  $k=3$ ,  $k=4$ ,  $k=5$ ,  $k=6$ ,  $k=7$ -ben meghatározva. A kapott eredményeket megvizsgálva az 5 klaszteres megoldást fogadtuk el.

1. klaszter	2. Klaszter	3. Klaszter	4. Klaszter	5. Klaszter
Edelényi	Pétervásárai	Sásdi	Mezőkovácsházai	Szeghalomi
Encsi		Sellyei	Sarkadi	Sátoraljaújhelyi
Szikszoói		Szigetvári	Polgári	Balmazújvárosi
Baktalórántházai		Sárospataki	Kunszentmártoni	Berettyóújfalui
		Szerencsi		Püspökladányi
		Szécsényi		Hevesi
		Barcsi		Csengeri
		Nagyatádi		Karcagi
		Fehérgyarmati		Tiszafüredi

1. klaszter	2. Klaszter	3. Klaszter	4. Klaszter	5. Klaszter
		Mátészalkai		Törökszentmiklósi
		Nagykállói		
		Nyírbátori		
		Vásárosnaményi		
		Tamási		

60. táblázat

Az egyes klaszterekbe (model térségek) tartozó tartósan hátrányos kistérségek (Final Cluster Centers)

	Cluster				
	1	2	3	4	5
<b>SZULVE</b>	68,81	7103	68,98	70,14	69,81
<b>ATLOSZT</b>	7,87	8,01	8,19	8,16	8,13
<b>HDISZÁZ</b>	18,82	41,40	24,99	40,06	33,69
<b>NEPVALT</b>	104,79	96,08	99,78	97,59	99,26
<b>TERMSZAP</b>	-1,00	-7,90	-3,54	-4,72	-3,22
<b>VANDEGY</b>	,31	-2,87	-4,44	,80	-4,52
<b>OREGIDE</b>	85,59	173,49	105,78	132,89	106,91
<b>Társas vállalkozások 1000 főre</b>	10,31	10,59	14,44	10,52	12,61
<b>SZGKFO</b>	146,20	170,44	194,68	173,97	161,45
<b>Romák aránya a népességben %</b>	13,3	8,3	5,7	3,0	4,6
<b>VNEPVALT</b>	102,13	87,86	94,69	94,55	95,63
<b>Átlag Életkor változása</b>	105,1	106,3	108,3	106,7	107,5
<b>INGARATA</b>	48,48	58,34	36,98	38,03	27,91

61. táblázat

A változók átlagértékei az egyes klaszterekben

A csoportok átlagértékei között minden egyes változó esetében szignifikáns eltérés mutatkozott (minimum 90%-os megbízhatósági szinten). Az átlagos befejezett osztályszám, a vándorlási egyenleg és az előrejelzett átlagéletkor változás kivételével  $p=0,01$  szignifikancia szinten igazolható a csoportátlagok közötti különbség.

**ANOVA**

	Cluster		Error		F	Sig.
	Mean Square	df	Mean Square	df		
SZULVE	2,583	4	,553	28	4,673	,005
ATLOSZT	,086	4	,040	28	2,137	,103
HDISZÁZ	375,181	4	35,462	28	10,580	,000
NEPVALT	33,967	4	5,510	28	6,164	,001
TERMSZAP	12,709	4	3,340	28	3,805	,014
VANDEGY	34,036	4	12,857	28	2,647	,054
OREGINDE	2205,716	4	176,989	28	12,462	,000
társas vállalkozások 1000 főre	22,122	4	6,761	28	3,272	,025
SZGKFO	2648,457	4	112,606	28	23,520	,000
romák aránya a népességben %	68,074	4	8,519	28	7,990	,000
VNEPVALT	61,641	4	13,165	28	4,682	,005
átl.életkor változása	9,205	4	4,116	28	2,236	,091
INGARATA	450,309	4	56,962	28	7,905	,000

The F tests should be used only for descriptive purposes because the clusters have been chosen to maximize the differences among cases in different clusters. The observed significance levels are not corrected for this and thus cannot be interpreted as tests of the hypothesis that the cluster means are equal.

**62. táblázat**

Varianciaanalízis a csoportátlagok különbözőségére

A klaszterbesorolást diszkriminancia analízissel ellenőrizve 100%-os megfelelést kaptunk eredményül.

**Klasszifikációs eredmények<sup>a</sup>**

Klaszter azonosító	Előrejelzett csoporttagság					Összesen
	1	2	3	4	5	
elem- szám	4	0	0	0	0	4
1	0	1	0	0	0	1
2	0	0	14	0	0	14
3	0	0	0	4	0	4
4	0	0	0	0	10	10
%	100,0	,0	,0	,0	,0	100,0
1	,0	100,0	,0	,0	,0	100,0
2	,0	,0	100,0	,0	,0	100,0
3	,0	,0	,0	100,0	,0	100,0
4	,0	,0	,0	,0	100,0	100,0
5	,0	,0	,0	,0	100,0	100,0

a. Az eredeti csoportbesorolás 100,0%-a megfelelő.

**63. táblázat**

Diszkriminancia-analízis a csoportbesorolás megerősítésére

A klaszteranalízissel létrejött csoportok jellemzése egyrészt az alapmutatók átlagértékei alapján, másrészt a diszkriminancia-analízis diszkriminancia-funkció értékei alapján végezhető el. Ez nem célja kutatásunknak, a klaszterezés után kapott csoportbesorolás elsődleges célja az interjú helyszínek kiválasztásának megalapozása volt. A 33 hátrányos helyzetű vidéki kistérséget tehát a fenti 13 mutató alapján csoportosítottuk, öt klasztert alkotva, majd klaszterenként véletlen mintát vettünk a kistérségekből. Ezek alapján az Edelényi, a Pétervásárai, a Tamási, a Mezőkovácsházai és a Törökszentmiklósi kistérség került a mintába, mint egy-egy sajátos klaszter reprezentánsa (a Pétervásárai önreprezentatív kistérség volt). A kutatás során mind az öt kistérségben célzott interjúkat készítettünk 45 éven felüli munkavállalóval, legalább 10 főt foglalkoztató munkáltatóval és az Állami Foglalkoztatási Szolgálat területileg illetékes munkaügyi kirendeltségének munkatársával. Mindösszesen 15 szociológiai interjú segítette elő a statisztikai adatok és kérdőíves vizsgálatok empirikus elemzését.

### **V.5. A 45 éven felüliek és a felnőttképzés a hátrányos helyzetű kistérségekben**

A munkáltatók és a munkaügyi központos szakemberek személyes tapasztalata alapján a 45 éven felüliek munkaerőpiaci helyzete igen eltérő mind területileg, mind pedig ágazati szempontból a hátrányos helyzetű kistérségeken belül is.

Az interjúk tapasztalata megerősítette, hogy a foglalkoztatók elkötelezettek a munkaadók tanulásának támogatása iránt a hátrányos helyzetű térségekben is, ám itt az átlagnál komolyabb korlátokat jelent a foglalkoztatók anyagi forrása és a munkavállalók alapvető átlagnál alacsonyabb alapképzettsége. A munkáltatók általában érdekeltek abban, hogy képzetesebb embereket alkalmazzanak, de igazán nem gondolják, hogy ettől látványosan javulna a 45 éven felüliek munkaerőpiaci pozíciója ezeken a területeken. Ez utóbbival egyetértenek a kérdezett munkaügyi központok szakemberei is, ahol azért arról is tudnak, hogy ha egy munkahelyen az alkalmazott mélyíteni próbálja tudását, akkor kollégái ezt általában példaértékűnek veszik, ám a vezetők ennek gyakran nem örülnek a tanulmányi szabadságok és egyéb mulasztások miatt (a képzés miatt a családi kötelezettségek ellátása is nehezedik, ami szintén visszahat a munkaerő rendelkezésre állására is).

Mivel a tanulás képessége, különösen a folyamatos tanulás, önképzés, önfejlesztés képessége egyénfüggő, így hiába van akár belső vállalati, intézményi segítség akár külső kényszerítő erő a tanulás kimenete és különösen az új ismeretek hasznosítása nagyon egyén függő. A munkáltatók úgy látják, a negyven év felettiek közül ritkán mennek önként képzésre a többségüknél csak a kényszer játszik szerepet s a könnyebb elhelyezkedés reménye, a „több lábon állás” motivációs ereje sem túl nagy, bár kimutatható. A munkaügyi központok tapasztalata ezzel szemben az, hogy általában szívesen jelentkeznek tanfolyamokra az 50 éven felüliek ezekben a térségekben is (bár itt talán valamivel kevesebben), de a sorozatos álláskeresési kudarcok teszik őket elkéseredetté. Számukra már az ingázás is gondot jelent (megtérítik-e?) s ők úgy látják

a munkaadók sem igazán keresik őket, inkább pályakezdőket várnak a munkaügyi központtól is (a támogatás miatt is). A fiatalokkal szemben az idősebbek sokkal jobban átgondolják hova és milyen képzésre jelentkeznek. Az ÁFSZ-en belül meghirdetésre került speciális program az 50 éven felüliek részére, de ennek igen vegyes a fogadtatása, mind a munkanélküliek, mind pedig a foglalkoztatók tekintetében.

Általános tapasztalat, hogy a 45 éven felülieknek a tanulás már inkább nehézséget okoz de rákényszerülnek. Különösen a hátrányos helyzetű térségek elve alacsony tudásszintjével rendelkező munkavállalóinál érezhető, hogy küszködnek a tanulással. A munkaügyi központ tapasztalatai szerint kb. másfél hónap minimum kell ahhoz, hogy valaki újra ráhangolódjon a tanulásra és ez komoly gondot is okozott már több esetben is (pl. visszalépnének, lemorzsolódnak vagy mire ráhangolódnak vége is a képzésnek így alacsony hatékonysággal tanulnak).

Azoknál a vállalatoknál, ahol van humánfejlesztési stratégia sincs kifejezetten a 45 éven felüliekre (vagy általában az idősebb korosztályokra) vonatkozó speciális humánfejlesztési koncepció vagy valamilyen speciális eljárás az idősebb munkavállalókkal kapcsolatban. E tekintetben az életkor jellemzően sem negatív, sem pedig pozitív módon nem diszkriminál – papíron. A foglalkoztatók ennek megfelelően azzal sem értenek egyet, hogy az átképzéssel, továbbképzéssel kapcsolatos stratégiákban kellene korcsoportok közötti megkülönböztetés. Ezzel szemben a munkaügyi központok szakemberei szerint mindenképp kellene, jellemzően mert más problémákkal küzdenek. A fiataloknál a pályaválasztás okoz problémát, a pályakorrekció – mire végez, már változik a piac, a középkorúaknál az, hogy ha dolgozik valahol, ott sikerül-e a belső továbblépés, tud-e alkalmazkodni a körülményekhez. Az idősebbeknél kifejezetten az a jellemző cél, hogy olyan képésbe kerülhessen, ami kapcsolódik a munkaadó elvárásaihoz, területéhez.



## Irodalomjegyzék

- Bukodi Erzsébet (2004):** Az idősök társadalmi rétegződése. In: Időskorúak Magyarországon. Szerk: Giczi Johanna – Ságghi Gábor, KSH, 4965. old.
- Dobossy Imre, S. Molnár Edit, Virágh Eszter (2003):** Öregedés és társadalmi környezet. KSH NKI Műhelytanulmányok 3.sz.,160 old.
- Fóti János, Lakatos Miklós (2004):** Foglalkoztatottság és munkanélküliség, 1. kötet: A munkaerőpiac múltja és jelene. Országos Foglalkoztatási Alapítvány, 122 old.
- Kapitány Balázs (szerk) (2003):** Módszertan és dokumentáció. Az adatfelvétel ismeretése. KSH NKI Műhelytanulmányok, 2.sz., 147 old.
- Kapitány Balázs, Spéder Zsolt (2004):** Szegénység és depriváció. KSH NKI Műhelytanulmányok, 4.sz., 142 old.
- Laky Teréz (2004):** A magyarországi munkaerőpiac, 2004. Foglalkoztatási Hivatal, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 153 old.
- Lakatos Judit (2004):** Az idősebb korosztály a munkaerőpiacon. In: A Magyar Statisztikai Társaság 2004. évi konferenciájának előadásai. MST, 49-55. old.
- Spéder Zsolt (szerk.) (2002):** Demográfiai folyamatok és társadalmi környezet. Gyorsjelentés az „Életünk fordulópontjai” című demográfiai követéses vizsgálat első hullámának adatfelvétele alapján. KSH NKI Műhelytanulmányok 1. sz., 145 old.
- Scharle Ágota (2004):** A nyugdíjrendszer ösztönzési hatásai a járulékfizetésre: empirikus eredmények magyar adatokon. Kézirat
- Creating Rural Indicators for Shaping Territorial Policy (1994)** OECD Publication, Paris



## **Mellékletek**

**1. sz. melléklet: A 45 éven felüli népesség demográfiai helyzete a népszámlálás alapján**

**A 14 éves és idősebb népesség együttlélés-különélés szerint, 2001 – Férfi, nő együtt**

Korcsoport	Egyedül él	Házastárssal él	Élettárssal él	Összesen
15–19	647 115	5 492	16 002	668 609
20–24	612 399	107 630	89 273	809 302
25–29	339 105	334 424	113 462	786 991
30–34	181 349	440 670	78 838	700 857
35–39	135 004	417 223	56 507	608 734
40–44	160 780	488 852	58 952	708 584
45–49	194 766	568 605	61 354	824 725
50–54	171 460	488 615	44 667	704 742
55–59	161 596	417 627	30 053	609 276
60–64	168 390	346 461	20 458	535 309
65–69	186 849	289 759	13 689	490 297
70–74	210 091	218 448	8 808	437 347
75 +	417 092	193 702	7 812	618 606
Összesen	3 714 577	4 317 513	600 019	8 632 109

**A 14 éves és idősebb népesség együttlélés-különélés szerint, 2001 – Férfi**

Korcsoport	Egyedül él	Házastárssal él	Élettárssal él	Összesen
15–19	336 515	744	3 947	341 206
20–24	348 009	31 222	35 375	414 606
25–29	204 521	139 034	56 949	400 504
30–34	104 770	207 707	42 734	355 211
35–39	72 486	201 309	30 332	304 127
40–44	79 220	237 403	31 430	348 053
45–49	85 264	281 896	32 477	399 637
50–54	64 459	247 460	23 798	335 717
55–59	48 593	214 604	16 325	279 522
60–64	40 099	178 739	10 865	229 703
65–69	35 713	159 051	7 678	202 442
70–74	35 915	127 543	5 196	168 654
75 +	69 495	129 244	5 147	203 886
Összesen	1 590 533	2 155 956	302 269	4 048 758

## A 14 éves és idősebb népesség együttélés-különélés szerint, 2001 – Nő

Korcsoport	Egyedül él	Házastárrsal él	Élettárrsal él	Összesen
15–19	310 600	4 748	12 055	327 403
20–24	264 390	76 408	53 898	394 696
25–29	134 584	195 390	56 513	386 487
30–34	76 579	232 963	36 104	345 646
35–39	62 518	215 914	26 175	304 607
40–44	81 560	251 449	27 522	360 531
45–49	109 502	286 709	28 877	425 088
50–54	107 001	241 155	20 869	369 025
55–59	113 003	203 023	13 728	329 754
60–64	128 291	167 722	9 593	305 606
65–69	151 136	130 708	6 011	287 855
70–74	174 176	90 905	3 612	268 693
75 +	347 597	64 458	2 665	414 720
Összesen	2 124 044	2 161 557	297 750	4 583 351

## A népesség gazdasági aktivitás, korcsoport és nemek szerint, 2001

Korcsoport (év)	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív kereső	Eltartott	Összesen
0–14	–	–	756	1 694 180	1 694 936
15–19	55 707	26 529	14 761	571 612	668 609
20–24	415 294	75 949	92 654	225 405	809 302
25–29	517 868	63 924	148 121	57 078	786 991
30–34	484 756	53 814	125 294	36 993	700 857
35–39	440 866	47 626	89 309	30 933	608 734
40–44	515 118	51 744	106 073	35 649	708 584
45–49	579 845	50 091	157 216	37 573	824 725
50–54	435 070	31 813	208 036	29 823	704 742
55–59	186 891	11 941	392 758	17 686	609 276
60–64	35 343	1 781	487 370	10 815	535 309
65–69	12 787	535	466 142	10 833	490 297
70–74	5 585	176	419 758	11 828	437 347
75–79	2 195	103	327 143	9 382	338 823
80–84	675	48	150 221	3 280	154 224
85– X	2 269	136	119 929	3 225	125 559

## Mellékletek

Korcsoport (év)	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív kereső	Eltartott	Összesen
<b>Összesen</b>	<b>3 690 269</b>	<b>416 210</b>	<b>3 305 541</b>	<b>2 786 295</b>	<b>10 198 315</b>
<b>Ebből:</b>					
15–39	1 914 491	267 842	470 139	922 021	3 574 493
40–59 éves férfi, 40–54 éves nő	1 659 525	142 766	606 109	109 173	2 517 573
60–X éves férfi, 55–X éves nő	116 253	5 602	2 228 537	60 921	2 411 313
15–64	3 666 758	415 212	1 821 592	1 053 567	6 957 129

### A férfiak gazdasági aktivitás, korcsoport és nemek szerint, 2001

Korcsoport (év)	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív kereső	Eltartott	Összesen
0–14	–	–	374	867 008	867 382
15–19	33 171	16 639	3 865	287 531	341 206
20–24	234 175	49 225	20 734	110 472	414 606
25–29	304 716	40 992	27 856	26 940	400 504
30–34	279 784	32 306	29 845	13 276	355 211
35–39	233 928	28 008	32 217	9 974	304 127
40–44	256 155	30 276	49 831	11 791	348 053
45–49	281 699	29 153	78 094	10 691	399 637
50–54	212 821	18 599	96 761	7 536	335 717
55–59	129 492	9 118	134 784	6 128	279 522
60–64	22 370	1 033	204 637	1 663	229 703
65–69	7 890	291	193 183	1 078	202 442
70–74	3 608	89	163 974	983	168 654
75–79	1 527	52	116 101	973	118 653
80–84	420	30	48 820	250	49 520
85– X	1 200	83	33 924	506	35 713
<b>Összesen</b>	<b>2 002 956</b>	<b>255 894</b>	<b>1 235 000</b>	<b>1 356 800</b>	<b>4 850 650</b>
<b>Ebből:</b>					
15–39	1 085 774	167 170	114 517	448 193	1 815 654
40–59	880 167	87 146	359 470	36 146	1 362 929
60– X	37 015	1 578	760 639	5 453	804 685
15–64	1 988 311	255 349	678 624	486 002	3 408 286

## A nők gazdasági aktivitás, korcsoport és nemek szerint, 2001

Korcsoport (év)	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív kereső	Eltartott	Összesen
0–14	–	–	382	827 172	827 554
15–19	22 536	9 890	10 896	284 081	327 403
20–24	181 119	26 724	71 920	114 933	394 696
25–29	213 152	22 932	120 265	30 138	386 487
30–34	204 972	21 508	95 449	23 717	345 646
35–39	206 938	19 618	57 092	20 959	304 607
40–44	258 963	21 468	56 242	23 858	360 531
45–49	298 146	20 938	79 122	26 882	425 088
50–54	222 249	13 214	111 275	22 287	369 025
55–59	57 399	2 823	257 974	11 558	329 754
60–64	12 973	748	282 733	9 152	305 606
65–69	4 897	244	272 959	9 755	287 855
70–74	1 977	87	255 784	10 845	268 693
75–79	668	51	211 042	8 409	220 170
80–84	255	18	101 401	3 030	104 704
85– X	1 069	53	86 005	2 719	89 846
Összesen	1 687 313	160 316	2 070 541	1 429 495	5 347 665
Ebből:					
15–39	828 717	100 672	355 622	473 828	1 758 839
40–54	779 358	55 620	246 639	73 027	1 154 644
55– X	79 238	4 024	1 467 898	55 468	1 606 628
15–64	1 678 447	159 863	1 142 968	567 565	3 548 843

A 15–74 éves népesség társadalmi rétegek és korcsoport szerinti, 2001

Társadalmi réteg	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–69	70–74	Összesen
Felső és középszintű vezetők, nagy- és középvállalkozók	41	2 629	8 931	13 052	14 401	19 493	26 384	24 517	15 967	6 776	4 554	3 734	140 479
Magasan képzett értelmiségiek, magas beosztású hivatalnokok, szakértők	56	8 807	30 578	28 176	24 602	26 800	30 888	27 513	26 051	17 955	15 743	12 693	249 862
Magasan képzett értelmiségiek, magas beosztású hivatalnokok	51	8 306	27 639	23 669	19 455	20 417	23 228	20 951	20 700	14 798	13 640	11 286	204 140
Szabadfoglalkozású magasan képzett értelmiségiek	5	501	2 939	4 507	5 147	6 383	7 660	6 562	5 351	3 157	2 103	1 407	45 722
<b>Alsó vezetők, alsó szintű értelmiségiek, beosztott hivatalnokok, magasan képzett technikusok, irányítói foglalkozásúak</b>	<b>2 194</b>	<b>55 055</b>	<b>99 041</b>	<b>93 437</b>	<b>82 792</b>	<b>90 709</b>	<b>104 435</b>	<b>92 360</b>	<b>83 653</b>	<b>70 525</b>	<b>57 374</b>	<b>48 595</b>	<b>880 170</b>
Alsó szintű vezetők	135	5 639	14 453	15 491	13 726	16 574	21 832	22 550	23 702	21 900	19 696	17 798	193 496
Alsó szintű értelmiségiek, beosztott hivatalnokok	810	27 213	53 547	50 448	45 056	45 460	45 676	35 827	30 872	24 478	19 450	16 429	395 266
Szabadfoglalkozású alsó szintű értelmiségiek	106	2 141	5 152	5 180	3 993	4 067	4 593	3 338	2 326	1 457	999	728	34 080

Társadalmi réteg	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	Összesen
Magasan képzett technikai foglalkozásúak	973	15 411	17 113	13 515	11 754	14 059	18 333	17 431	16 159	14 286	10 592	8 148	157 774
Magasan képzett technikai foglalkozású önállóak	25	656	1 216	1 204	1 009	1 187	1 583	1 396	1 200	955	671	431	11 533
Magasan képzett munkairányítók	145	3 995	7 560	7 599	7 254	9 362	12 418	11 818	9 394	7 449	5 966	5 061	88 021
<b>Egyéb technikai, irodai, szakképzett kereskedelmi, szolgáltatási foglalkozásúak</b>	<b>19 984</b>	<b>174 437</b>	<b>203 133</b>	<b>165 449</b>	<b>124 542</b>	<b>132 072</b>	<b>153 897</b>	<b>136 994</b>	<b>111 866</b>	<b>87 873</b>	<b>74 290</b>	<b>66 992</b>	<b>1 451 529</b>
Egyéb technikai jellegű foglalkozásúak	929	6 592	6 812	6 026	5 207	5 804	6 927	5 741	4 409	3 903	3 273	2 371	57 994
Irodai foglalkozásúak	1 504	25 568	33 919	31 243	24 367	30 089	39 149	37 195	31 842	26 612	24 091	21 404	326 983
Szakképzett kereskedelmi foglalkozásúak	14 653	87 429	84 362	58 084	40 133	39 920	40 130	31 935	27 791	23 283	20 900	20 064	488 684
Szakképzett szolgáltatási foglalkozásúak	2 898	54 848	78 040	70 096	54 835	56 259	67 691	62 123	47 824	34 075	26 026	23 153	577 868
<b>Nem mezőgazdasági kisfoglalkoztatók, önálló vállalkozók</b>	<b>2 171</b>	<b>28 639</b>	<b>58 024</b>	<b>69 076</b>	<b>63 481</b>	<b>76 213</b>	<b>89 843</b>	<b>70 473</b>	<b>55 999</b>	<b>41 451</b>	<b>34 737</b>	<b>28 930</b>	<b>619 037</b>
Mezőgazdasági kisfoglalkoztatók, önálló vállalkozók	435	3 784	7 505	9 633	11 069	15 716	18 789	18 286	19 222	24 937	30 488	33 859	193 723

## Mellékletek

Társadalmi réteg	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–69	70–74	Összesen
Közvetlen termelésirányítók és szakképzett ipari foglalkozásúak	11 705	80 497	91 816	81 472	70 511	84 264	100 060	80 175	69 771	61 463	55 065	43 447	830 246
Betanított munkát végzők	24 908	139 019	153 258	138 735	124 387	149 014	166 957	137 297	122 804	122 401	114 126	92 424	1 485 330
Betanított ipari foglalkozásúak	4 842	27 486	33 275	30 155	27 781	33 161	37 549	31 539	30 182	30 724	28 878	23 304	338 876
Betanított gépkezelők, összeszerelők	9 560	61 018	72 302	64 787	58 056	70 690	76 578	58 731	50 545	51 443	46 794	33 727	654 231
Betanított irodai foglalkozásúak	388	4 062	4 284	3 725	2 842	3 036	3 987	3 562	3 235	2 861	2 385	1 889	36 256
Betanított kereskedelmi, szolgáltatási foglalkozásúak	8 332	35 936	29 859	26 673	22 558	25 527	30 953	26 646	22 542	19 346	17 509	16 227	282 108
Betanított mezőgazdasági foglalkozásúak	1 786	10 517	13 538	13 395	13 150	16 600	17 890	16 819	16 300	18 027	18 560	17 277	173 859
<b>Egyszerű – szakkepzetlen – munkát végzők</b>	<b>8 165</b>	<b>37 313</b>	<b>47 559</b>	<b>49 407</b>	<b>50 440</b>	<b>68 348</b>	<b>85 615</b>	<b>80 392</b>	<b>78 635</b>	<b>79 329</b>	<b>75 618</b>	<b>66 247</b>	<b>727 068</b>
Egyszerű ipari foglalkozásúak	5 315	22 572	25 321	23 471	21 391	25 653	27 652	22 696	20 950	21 448	21 106	18 739	256 314
Egyszerű irodai, kereskedelmi, szolgáltatási foglalkozásúak	2 549	13 539	20 688	24 358	27 437	40 602	55 667	55 640	55 477	55 247	51 450	44 118	446 772
Egyszerű mezőgazdasági foglalkozásúak	301	1 202	1 550	1 578	1 612	2 093	2 296	2 056	2 208	2 634	3 062	3 390	23 982
<b>A munkaerőpiacról kiszakadók</b>	<b>57 051</b>	<b>101 790</b>	<b>65 166</b>	<b>29 990</b>	<b>28 774</b>	<b>33 275</b>	<b>35 429</b>	<b>25 423</b>	<b>12 084</b>	<b>3 152</b>	<b>1 704</b>	<b>1 181</b>	<b>395 019</b>

Társadalmi réteg	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–69	70–74	Összesen
Tartósan munka nélkül lévők	1 568	15 379	25 429	29 990	28 774	33 275	35 429	25 423	12 084	3 152	1 704	1 181	213 388
Nem tanuló fiatalok, akik még sohasem dolgoztak	55 483	86 411	39 737	–	–	–	–	–	–	–	–	–	181 631
<b>Inaktívak, akik soha nem dolgoztak</b>	<b>541 899</b>	<b>177 332</b>	<b>21 980</b>	<b>22 430</b>	<b>13 735</b>	<b>12 680</b>	<b>12 428</b>	<b>11 312</b>	<b>13 224</b>	<b>19 447</b>	<b>26 598</b>	<b>39 245</b>	<b>912 310</b>
Tanulók, gyermekek, akik az eltartójuk alapján nem besorozhatók	540 140	171 868	16 777	2 456	924	560	732	380	165	627	821	980	736 430
Nyugdíjasok, akik sohasem dolgoztak	578	656	180	214	238	415	704	1 036	3 922	9 726	16 436	27 778	61 883
Rokkantak, tartós betegek, akik sohasem dolgoztak	1 181	4 808	5 023	3 286	2 588	2 841	3 158	2 870	2 394	1 772	1 352	1 215	32 488
Egyéb inaktívak, eltartottak, akik sohasem dolgoztak	–	–	–	16 474	9 985	8 864	7 834	7 026	6 743	7 322	7 989	9 272	81 509
<b>Összesen</b>	<b>668 609</b>	<b>809 302</b>	<b>786 991</b>	<b>700 857</b>	<b>608 734</b>	<b>708 584</b>	<b>824 725</b>	<b>704 742</b>	<b>609 276</b>	<b>535 309</b>	<b>490 297</b>	<b>437 347</b>	<b>7 884 773</b>

**Megoszlás (százalék) korcsoportok szerint**

Társadalmi réteg	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	Összesen
Felső és középszintű vezetők, nagy- és középvállalkozók	0	1,9	6,4	9,3	10,3	13,9	18,8	17,5	11,4	4,8	3,2	2,7	100
Magasan képzett értelmiségiek, magas beosztású hivatalnokok, szakértők	0	3,5	12,2	11,3	9,8	10,7	12,4	11	10,4	7,2	6,3	5,1	100
Magasan képzett értelmiségiek, magas beosztású hivatalnokok	0	4,1	13,5	11,6	9,5	10	11,4	10,3	10,1	7,2	6,7	5,5	100
Szabadfoglalkozású magasan képzett értelmiségiek	0	1,1	6,4	9,9	11,3	14	16,8	14,4	11,7	6,9	4,6	3,1	100
<b>Alsó vezetők, alsó szintű értelmiségiek, beosztott hivatalnokok, magasan képzett technikusok, irányítói foglalkozásúak</b>	<b>0,2</b>	<b>6,3</b>	<b>11,3</b>	<b>10,6</b>	<b>9,4</b>	<b>10,3</b>	<b>11,9</b>	<b>10,5</b>	<b>9,5</b>	<b>8</b>	<b>6,5</b>	<b>5,5</b>	<b>100</b>
Alsó szintű vezetők	0,1	2,9	7,5	8	7,1	8,6	11,3	11,7	12,2	11,3	10,2	9,2	100
Alsó szintű értelmiségiek, beosztott hivatalnokok	0,2	6,9	13,5	12,8	11,4	11,5	11,6	9,1	7,8	6,2	4,9	4,2	100
Szabadfoglalkozású alsó szintű értelmiségiek	0,3	6,3	15,1	15,2	11,7	11,9	13,5	9,8	6,8	4,3	2,9	2,1	100
Magasan képzett technikusok, foglalkozásúak	0,6	9,8	10,8	8,6	7,4	8,9	11,6	11	10,2	9,1	6,7	5,2	100
Magasan képzett technikusok, foglalkozású önállóak	0,2	5,7	10,5	10,4	8,7	10,3	13,7	12,1	10,4	8,3	5,8	3,7	100
Magasan képzett munkairányítók	0,2	4,5	8,6	8,6	8,2	10,6	14,1	13,4	10,7	8,5	6,8	5,7	100
<b>Egyéb technikusok, irodai, szakképzett kereskedelmi, szolgáltatási foglalkozásúak</b>	<b>1,4</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>11,4</b>	<b>8,6</b>	<b>9,1</b>	<b>10,6</b>	<b>9,4</b>	<b>7,7</b>	<b>6,1</b>	<b>5,1</b>	<b>4,6</b>	<b>100</b>

Társadalmi réteg	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–69	70–74	Ös- szesen
Egyéb technikai jellegű foglalkozásúak	1,6	11,4	11,7	10,4	9	10	11,9	9,9	7,6	6,7	5,6	4,1	100
Irodai foglalkozásúak	0,5	7,8	10,4	9,6	7,5	9,2	12	11,4	9,7	8,1	7,4	6,5	100
Szakképzett kereskedelmi foglalkozásúak	3	17,9	17,3	11,9	8,2	8,2	8,2	6,5	5,7	4,8	4,3	4,1	100
Szakképzett szolgáltatási foglalkozásúak	0,5	9,5	13,5	12,1	9,5	9,7	11,7	10,8	8,3	5,9	4,5	4	100
<b>Nem mezőgazdasági kisfoglalkoztatottak, önálló vállalkozók</b>	<b>0,4</b>	<b>4,6</b>	<b>9,4</b>	<b>11,2</b>	<b>10,3</b>	<b>12,3</b>	<b>14,5</b>	<b>11,4</b>	<b>9</b>	<b>6,7</b>	<b>5,6</b>	<b>4,7</b>	<b>100</b>
Mezőgazdasági kisfoglalkoztatottak, önálló vállalkozók	0,2	2	3,9	5	5,7	8,1	9,7	9,4	9,9	12,9	15,7	17,5	100
Közvetlen termelésirányítók és szakképzett ipari foglalkozásúak	1,4	9,7	11,1	9,8	8,5	10,1	12,1	9,7	8,4	7,4	6,6	5,2	100
Betanított munkát végzők	1,7	9,4	10,3	9,3	8,4	10	11,2	9,2	8,3	8,2	7,7	6,2	100
Betanított ipari foglalkozásúak	1,4	8,1	9,8	8,9	8,2	9,8	11,1	9,3	8,9	9,1	8,5	6,9	100
Betanított gépkezelők, összeszerelők	1,5	9,3	11,1	9,9	8,9	10,8	11,7	9	7,7	7,9	7,2	5,2	100
Betanított irodai foglalkozásúak	1,1	11,2	11,8	10,3	7,8	8,4	11	9,8	8,9	7,9	6,6	5,2	100
Betanított kereskedelmi, szolgáltatási foglalkozásúak	3	12,7	10,6	9,5	8	9	11	9,4	8	6,9	6,2	5,8	100
Betanított mezőgazdasági foglalkozásúak	1	6	7,8	7,7	7,6	9,5	10,3	9,7	9,4	10,4	10,7	9,9	100
<b>Egyszerű – szakképzetlen – munkát végzők</b>	<b>1,1</b>	<b>5,1</b>	<b>6,5</b>	<b>6,8</b>	<b>6,9</b>	<b>9,4</b>	<b>11,8</b>	<b>11,1</b>	<b>10,8</b>	<b>10,9</b>	<b>10,4</b>	<b>9,1</b>	<b>100</b>

Társadalmi réteg	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	Össze- sen
Egyszerű ipari foglalkozásúak	2,1	8,8	9,9	9,2	8,3	10	10,8	8,9	8,2	8,4	8,2	7,3	100
Egyszerű irodai, kereskedelmi, szolgáltatási foglalkozásúak	0,6	3	4,6	5,5	6,1	9,1	12,5	12,5	12,4	12,4	11,5	9,9	100
Egyszerű mezőgazdasági foglalkozásúak	1,3	5	6,5	6,6	6,7	8,7	9,6	8,6	9,2	11	12,8	14,1	100
<b>A munkaerőpiacról kiszakadók</b>	<b>14,4</b>	<b>25,8</b>	<b>16,5</b>	<b>7,6</b>	<b>7,3</b>	<b>8,4</b>	<b>9</b>	<b>6,4</b>	<b>3,1</b>	<b>0,8</b>	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>	<b>100</b>
Tartósan munka nélkül lévők	0,7	7,2	11,9	14,1	13,5	15,6	16,6	11,9	5,7	1,5	0,8	0,6	100
Nem tanuló fiatalok, akik még sohasem dolgoztak	30,5	47,6	21,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100
<b>Inaktívak, akik soha nem dolgoztak</b>	<b>59,4</b>	<b>19,4</b>	<b>2,4</b>	<b>2,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,4</b>	<b>1,2</b>	<b>1,4</b>	<b>2,1</b>	<b>2,9</b>	<b>4,3</b>	<b>100</b>
Tanulók, gyermekek, akik az eltartójuk alapján nem besorolhatók	73,3	23,3	2,3	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0	0,1	0,1	0,1	100
Nyugdíjasok, akik sohasem dolgoztak	0,9	1,1	0,3	0,3	0,4	0,7	1,1	1,7	6,3	15,7	26,6	44,9	100
Rokkantak, tartós betegek, akik sohasem dolgoztak	3,6	14,8	15,5	10,1	8	8,7	9,7	8,8	7,4	5,5	4,2	3,7	100
Egyéb inaktívak, eltartottak, akik sohasem dolgoztak	-	-	-	20,2	12,3	10,9	9,6	8,6	8,3	9	9,8	11,4	100
<b>Összesen</b>	<b>8,5</b>	<b>10,3</b>	<b>10</b>	<b>8,9</b>	<b>7,7</b>	<b>9</b>	<b>10,5</b>	<b>8,9</b>	<b>7,7</b>	<b>6,8</b>	<b>6,2</b>	<b>5,5</b>	<b>100</b>

## Megoszlás (százalék) társadalmi rétegek szerint

Társadalmi réteg	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	Összesen
Felső és középszintű vezetők, nagy- és középvállalkozók	0	0,3	1,1	1,9	2,4	2,8	3,2	3,5	2,6	1,3	0,9	0,9	1,8
Magasan képzett értelmiségiek, magas beosztású hivatalnokok, szakértők	0	1,1	3,9	4	4	3,8	3,7	3,9	4,3	3,4	3,2	2,9	3,2
Magasan képzett értelmiségiek, magas beosztású hivatalnokok	0	1	3,5	3,4	3,2	2,9	2,8	3	3,4	2,8	2,8	2,6	2,6
Szabadfoglalkozású magasan képzett értelmiségiek	0	0,1	0,4	0,6	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	0,6	0,4	0,3	0,6
Alsó vezetők, alsó szintű értelmiségiek, beosztott hivatalnokok, magasan képzett technikai, irányítói foglalkozásúak	0,3	6,8	12,6	13,3	13,6	12,8	12,7	13,1	13,7	13,2	11,7	11,1	11,2
Alsó szintű vezetők	0	0,7	1,8	2,2	2,3	2,3	2,6	3,2	3,9	4,1	4	4,1	2,5
Alsó szintű értelmiségiek, beosztott hivatalnokok	0,1	3,4	6,8	7,2	7,4	6,4	5,5	5,1	5,1	4,6	4	3,8	5
Szabadfoglalkozású alsó szintű értelmiségiek	0	0,3	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	0,4	0,3	0,2	0,2	0,4
Magasan képzett technikai foglalkozásúak	0,1	1,9	2,2	1,9	1,9	2	2,2	2,5	2,7	2,7	2,2	1,9	2
Magasan képzett technikai foglalkozású önállóak	0	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
Magasan képzett munkairányítók	0	0,5	1	1,1	1,2	1,3	1,5	1,7	1,5	1,4	1,2	1,2	1,1

## Mellékletek

Társadalmi réteg	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	Összesen
Egyéb technikus, irodai, szakképzett kereskedelmi, szolgáltatási foglalkozásúak	3	21,6	25,8	23,6	20,5	18,6	18,7	19,4	18,4	16,4	15,2	15,3	18,4
Egyéb technikus jellegű foglalkozásúak	0,1	0,8	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,5	0,7
Irodai foglalkozásúak	0,2	3,2	4,3	4,5	4	4,2	4,7	5,3	5,2	5	4,9	4,9	4,1
Szakképzett kereskedelmi foglalkozásúak	2,2	10,8	10,7	8,3	6,6	5,6	4,9	4,5	4,6	4,3	4,3	4,6	6,2
Szakképzett szolgáltatási foglalkozásúak	0,4	6,8	9,9	10	9	7,9	8,2	8,8	7,8	6,4	5,3	5,3	7,3
Nem mezőgazdasági kisfoglalkoztatók, önálló vállalkozók	0,3	3,5	7,4	9,9	10,4	10,8	10,9	10	9,2	7,7	7,1	6,6	7,9
Mezőgazdasági kisfoglalkoztatók, önálló vállalkozók	0,1	0,5	1	1,4	1,8	2,2	2,3	2,6	3,2	4,7	6,2	7,7	2,5
Közvetlen termelésirányítók és szakképzett ipari foglalkozásúak	1,8	9,9	11,7	11,6	11,6	11,9	12,1	11,4	11,5	11,5	11,2	9,9	10,5
Betanított munkát végzők	3,7	17,2	19,5	19,8	20,4	21	20,2	19,5	20,2	22,9	23,3	21,1	18,8
Betanított ipari foglalkozásúak	0,7	3,4	4,2	4,3	4,6	4,7	4,6	4,5	5	5,7	5,9	5,3	4,3
Betanított gépkezelők, összeszerelők	1,4	7,5	9,2	9,2	9,5	10	9,3	8,3	8,3	9,6	9,5	7,7	8,3
Betanított irodai foglalkozásúak	0,1	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5
Betanított kereskedelmi, szolgáltatási foglalkozásúak	1,2	4,4	3,8	3,8	3,7	3,6	3,8	3,8	3,7	3,6	3,6	3,7	3,6
Betanított mezőgazdasági foglalkozásúak	0,3	1,3	1,7	1,9	2,2	2,3	2,2	2,4	2,7	3,4	3,8	4	2,2

Társadalmi réteg	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–69	70–74	Összesen
Egyszerű – szakképzetlen – munkát végzők	1,2	4,6	6	7	8,3	9,6	10,4	11,4	12,9	14,8	15,4	15,1	9,2
Egyszerű ipari foglalkozások	0,8	2,8	3,2	3,3	3,5	3,6	3,4	3,2	3,4	4	4,3	4,3	3,3
Egyszerű irodai, kereskedelmi, szolgáltatási foglalkozások	0,4	1,7	2,6	3,5	4,5	5,7	6,7	7,9	9,1	10,3	10,5	10,1	5,7
Egyszerű mezőgazdasági foglalkozások	0	0,1	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,5	0,6	0,8	0,3
A munkaerőpiacról kiszakadók	8,5	12,6	8,3	4,3	4,7	4,7	4,3	3,6	2	0,6	0,3	0,3	5
Tartósan munka nélküli lévők	0,2	1,9	3,2	4,3	4,7	4,7	4,3	3,6	2	0,6	0,3	0,3	2,7
Nem tanuló fiatalok, akik még sohasem dolgoztak	8,3	10,7	5	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2,3
Inaktívak, akik soha nem dolgoztak	81	21,9	2,8	3,2	2,3	1,8	1,5	1,6	2,2	3,6	5,4	9	11,6
Tanulók, gyermekek, akik az eltartójuk alapján nem besorozhatók	80,8	21,2	2,1	0,4	0,2	0,1	0,1	0,1	0	0,1	0,2	0,2	9,3
Nyugdíjasok, akik sohasem dolgoztak	0,1	0,1	0	0	0	0,1	0,1	0,1	0,6	1,8	3,4	6,4	0,8
Rokkantak, tartós betegek, akik sohasem dolgoztak	0,2	0,6	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,4
Egyéb inaktívak, eltartottak, akik sohasem dolgoztak	–	–	–	2,4	1,6	1,3	0,9	1	1,1	1,4	1,6	2,1	1
Összesen	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

**A foglalkoztatottak létszáma nemzetgazdasági ág, foglalkozási főcsoport szerint (2001)**

Nemzetgazdasági ág	Törvényhozók, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, gazdasági vezetők	Felsőfokú képzettség önállóalkalmazását igénylő foglalkozásúak	Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásúak	Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozásúak	Szolgáltatási jellegű foglalkozásúak
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás, halászat	13 325	3 874	6 750	7 717	3 565
Bányászat	702	305	732	352	172
Feldolgozóipar	65 300	38 647	88 713	30 472	21 904
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	6 494	4 294	11 232	5 672	6 453
Építőipar	24 235	8 113	12 018	7 669	4 240
Kereskedelem, javítás	55 425	24 346	53 380	35 828	241 840
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	14 068	1 960	8 002	2 784	87 151
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	21 600	11 198	43 863	21 108	47 811
Pénzügyi tevékenység	9 639	10 530	36 571	10 311	994
Ingtalanügyletek, gazdasági szolgáltatás	26 609	55 092	53 596	33 565	64 310
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	20 281	32 008	68 348	24 657	20 175
Oktatás	15 847	186 599	26 219	8 367	24 861
Egészségügyi, szociális ellátás	12 816	46 689	110 739	12 482	15 473
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	13 422	31 782	20 737	8 609	42 960
Összesen	299 763	455 437	540 900	209 593	581 909

Mezőgazdasági és erdő-gazdálkodási foglalkozásúak	Ipari és építőipari foglalkozásúak	Gépkezelők, össze-szerelők, járművezetők	Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozásúak	Fegyveres szervek foglalkozásaiban dolgozók	Összesen
101 936	23 097	25 415	17 427	0	203 106
12	3 321	1 913	483	0	7 992
4 108	382 159	216 065	49 501	0	896 869
119	22 194	12 069	2 847	0	71 374
278	144 590	14 561	20 676	0	236 380
1 602	74 704	19 577	13 975	0	520 677
384	3 351	1 184	15 069	0	133 953
238	35 696	94 850	12 574	0	288 938
14	349	239	1 031	0	69 678
1 451	15 519	7 404	21 592	0	279 138
1 875	11 068	7 060	24 691	69 626	279 789
893	8 649	2 568	35 509	0	309 512
959	9 374	7 552	25 552	0	241 636
1 650	9 853	7 079	15 135	0	151 227
115 519	743 924	417 536	256 062	69 626	3 690 269

**A 40-49 éves foglalkoztatottak létszáma nemzetgazdasági ág, foglalkozási főcsoport szerint (2001)**

Nemzetgazdasági ág	Törvényhozók, igazgatási, érdekképvi-seleti vezetők, gazdasági vezetők	Felsőfokú képzettség önállóalkalmazását igénylő foglalkozásúak	Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásúak	Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozásúak	Szolgáltatási jellegű foglalkozásúak
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás, halászat	4 948	1 193	2 460	3 313	1 201
Bányászat	283	101	283	153	58
Feldolgozóipar	23 109	9 474	25 721	10 216	5 637
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	2 527	1 355	4 253	2 310	2 429
Építőipar	8 558	2 333	3 595	2 590	1 023
Kereskedelem, javítás	18 957	5 577	13 917	9 879	61 159
Szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás	4 578	567	1 688	816	18 414
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	7 674	2 742	12 429	6 584	13 419
Pénzügyi tevékenység	3 461	2 847	10 273	3 040	212
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	8 599	14 145	13 163	9 105	10 246
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	7 296	9 438	22 842	8 213	5 066
Oktatás	6 593	61 438	8 762	2 807	10 678
Egészségügyi, szociális ellátás	4 627	14 067	31 544	4 081	4 709
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	4 531	8 449	4 951	2 600	9 998
40-49 évesek összesen	105 741	133 726	155 881	65 707	144 249

	Mezőgazda-sági és erdő-gazdálkodási foglalkozásúak	Ipari és építőipari foglalkozásúak	Gépkészítők, össze-szerelők, járművezetők	Szakképzett-séget nem igénylő (egyszerű) foglalkozásúak	Fegyveres szervek foglalkozásaiban dolgozók	Összesen
	33 114	8 450	8 849	5 742	0	69 270
	3	1 324	710	151	0	3 066
	1 282	111 096	61 201	15 344	0	263 080
	45	7 746	4 575	1 126	0	26 366
	87	41 452	4 974	5 288	0	69 900
	461	19 080	5 356	4 049	0	138 435
	83	1 030	360	5 430	0	32 966
	72	11 355	33 197	3 865	0	91 337
	4	108	82	386	0	20 413
	422	4 438	2 041	7 738	0	69 897
	586	3 854	2 389	8 979	14 046	82 709
	244	3 150	968	15 748	0	110 388
	281	3 373	2 936	10 344	0	75 962
	461	3 164	2 351	4 669	0	41 174
	37 145	219 620	129 989	88 859	14 046	1 094 963

**Az 50-59 éves foglalkoztatottak létszáma nemzetgazdasági ág, foglalkozási főcsoport szerint (2001)**

Nemzetgazdasági ág	Törvényhozók, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, gazdasági vezetők	Felsőfokú képzettség önállóalkalmazását igénylő foglalkozásúak	Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásúak	Irodai és ügyviteli (ügyletforgalmi) jellegű foglalkozásúak	Szolgáltatási jellegű foglalkozásúak
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás, halászat	4 376	1 043	1 805	2 048	791
Bányászat	252	80	189	77	32
Feldolgozóipar	18 174	6 622	15 629	5 450	2 959
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	2 147	906	2 685	1 175	1 209
Építőipar	6 515	1 729	2 593	1 280	510
Kereskedelem, javítás	10 743	3 494	7 116	4 190	25 568
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	2 878	392	1 014	449	7 993
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	5 333	1 801	7 196	3 032	6 323
Pénzügyi tevékenység	1 891	1 464	4 830	1 329	150
Ingtatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	6 435	10 087	8 566	4 972	5 577
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	6 910	8 019	14 047	5 009	2 374
Oktatás	5 600	33 827	5 571	1 767	6 399
Egészségügyi, szociális ellátás	4 572	10 692	17 606	2 520	2 869
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	3 928	5 822	3 345	1 576	5 671
50-59 évesek összesen	79 754	85 978	92 192	34 874	68 425

Mezőgazdasági és erdő-gazdálkodási foglalkozásúak	Ipari és építőipari foglalkozásúak	Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	Szakképzett-séget nem igénylő (egyszerű) foglalkozásúak	Fegyveres szervezetek foglalkozásaiban dolgozók	Összesen
20 187	5 132	5 655	4 558	0	45 595
2	546	375	139	0	1 692
736	57 078	24 667	9 021	0	140 336
27	3 792	3 021	772	0	15 734
48	20 953	2 847	2 677	0	39 152
257	9 079	2 199	2 520	0	65 166
66	736	248	3 116	0	16 892
28	6 245	13 598	2 546	0	46 102
3	69	49	321	0	10 106
293	2 772	1 109	4 458	0	44 269
489	2 872	1 799	5 527	4 322	51 368
233	2 914	938	10 456	0	67 705
244	2 722	2 004	7 022	0	50 251
272	2 208	1 540	3 231	0	27 593
22 885	117 118	60 049	56 364	4 322	621 961

**A 40-49 éves foglalkoztatottak foglalkozási főcsoport és foglalkozási viszony szerint**

Foglalkozási főcsoport, kiemelt foglalkozási csoport, jellemző foglalkozási csoportosítások	Alkalmazásban álló	Önálló, egyéni vállalkozó			Társas vállalkozás, szövetkezet dolgozó tagja, segítő családtag	Összesen
		együtt	alkalmazott nélkül	alkalmazottal		
Törvényhozók, igazgatási, gazdasági vezetők	75 286	9 442	–	9 442	21 013	105 741
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő fogl.	113 185	12 197	9 524	2 673	8 344	133 726
Egyéb, felső- vagy középfokú képzettséget igénylő fogl.	140 105	9 387	8 507	880	6 389	155 881
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozásúak						
Szolgáltatási jellegű foglalkozásúak	98 643	36 700	27 745	8 955	8 906	144 249
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozásúak	15 437	18 186	17 235	951	3 522	37 145
Ipari és építőipari foglalkozásúak	181 115	28 571	23 819	4 752	9 934	219 620
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	114 713	10 935	9 498	1 437	4 341	129 989
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozásúak	86 039	1 208	1 066	142	1 612	88 859
Fegyveres szervek foglalkozásaiban dolgozók	14 046	–	–	–	–	14 046
Összesen	898 563	128 589	99 055	29 534	67 811	1 094 963

**Az 50-59 éves foglalkoztatottak foglalkozási főcsoport  
és foglalkozási viszony szerint**

Foglalkozási főcsoport, kiemelt foglalkozási csoport, jellemző foglalkozási csoporto- sítások	Alkalma- zásban álló	Önálló, egyéni vállalkozó			Társas vállalkozás, szövetkezet dolgozó tagja, segítő családtag	Összesen
		együtt	alkal- mazott nélkül	alkalmazottal		
Törvényhozók, igazga- tási, gazdasági vezetők	60 412	5 454	–	5 454	13 888	79 754
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő fogl.	71 187	9 077	6 807	2 270	5 714	85 978
Egyéb, felső- vagy középfokú képzettséget igénylő fogl.	83 286	5 210	4 678	532	3 696	92 192
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozásúak	31 575	1 274	1 142	132	2 025	34 874
Szolgáltatási jellegű foglalkozásúak	46 043	18 169	13 774	4 395	4 213	68 425
Mezőgazdasági és erdő- gazdálkodási foglalko- zásúak	9 190	11 148	10 603	545	2 547	22 885
Ipari és építőipari foglal- kozásúak	94 973	16 559	13 527	3 032	5 586	117 118
Gépkezelők, összesze- relők, járművezetők	52 817	4 607	4 066	541	2 625	60 049
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglal- kozásúak	54 284	596	521	75	1 484	56 364
Fegyveres szervek foglal- kozásáiban dolgozók	4 322	–	–	–	–	4 322
Összesen	508 089	72 094	55 118	16 976	41 778	621 961

**A 15 éves és idősebb népesség  
mezőgazdasági munkavégzés, alkalmi munkavállalás és korcsoport szerint**

Megnevezés	Mezőgazdasági munkát				Elmúlt évben alkalmi munkát		Összesen
	nem végzett	végzett	90 napnál kevesebbet	90 napot vagy többet	végzett	nem végzett	
<b>Korcsoport (év)</b>							
<b>15–19</b>	605 975	61 215	54 471	6 744	40 613	627 996	668 609
<b>20–29</b>	1 380 667	193 493	154 256	39 237	115 930	1 480 363	1 596 293
<b>30–39</b>	1 041 285	240 560	183 608	56 952	82 707	1 226 884	1 309 591
<b>40–49</b>	1 155 865	340 299	252 571	87 728	88 479	1 444 830	1 533 309
<b>50–54</b>	531 578	158 211	114 365	43 846	32 066	672 676	704 742
<b>55–59</b>	460 962	140 382	97 014	43 368	23 516	585 760	609 276
<b>60–X</b>	1 661 437	415 931	284 450	131 481	41 605	2 039 954	2 081 559
<b>Összesen</b>	6 837 769	1 550 091	1 140 735	409 356	424 916	8 078 463	8 503 379
<b>Megoszlás</b>							
<b>Korcsoport (év)</b>							
<b>15–19</b>	90,6	9,2	8,1	1	6,1	93,9	100
<b>20–29</b>	86,5	12,1	9,7	2,5	7,3	92,7	100
<b>30–39</b>	79,5	18,4	14	4,3	6,3	93,7	100
<b>40–49</b>	75,4	22,2	16,5	5,7	5,8	94,2	100
<b>50–54</b>	75,4	22,4	16,2	6,2	4,6	95,4	100
<b>55–59</b>	75,7	23	15,9	7,1	3,9	96,1	100
<b>60–X</b>	79,8	20	13,7	6,3	2	98	100
<b>Összesen</b>	80,4	18,2	13,4	4,8	5	95	100

## 40-49 éves foglalkoztatottak szokásos heti munkaideje foglalkozási főcsoport és nemzetgazdasági ág szerint (2001)

Foglalkozási főcsoport, nemzetgazdasági ág	1-14	15-20	21-35	36	37-39	40	41-50	51-X	Kötetlen	Ismeretlen	Összesen
	Óra										
Foglalkozási főcsoport											
Törvényhozók, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, gazdasági vezetők	222	409	1 180	767	532	65 991	10 127	6 905	17 306	2 302	105 741
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglal- kozásúak	746	4 115	12 606	2 571	534	82 458	8 503	4 475	14 282	3 436	133 726
Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásúak	332	1 619	3 381	2 088	791	120 264	9 321	3 005	11 524	3 556	155 881
Irodai és ügyviteli (ügyfélfor- galmi) jellegű foglalkozásúak	134	1 043	1 574	438	270	54 256	3 268	660	2 480	1 584	65 707
Szolgáltatási jellegű foglal- kozásúak	486	3 600	5 139	1 041	529	89 196	13 126	8 524	18 560	4 048	144 249
Mezőgazdasági és erdőgaz- dálkodási foglalkozásúak	91	353	551	74	13	15 879	2 614	3 639	12 704	1 227	37 145
Ipari és építőipari foglal- kozásúak	354	1 608	2 566	1 042	742	168 345	14 501	5 820	19 824	4 818	219 620
Gépkelők, összeszerelők, járművezetők	209	658	1 327	889	433	95 435	9 913	4 800	13 717	2 608	129 989
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglal- kozásúak	387	3 223	4 438	436	112	67 866	3 453	1 115	4 871	2 958	88 859
Fegyveres szervek foglal- kozásában dolgozók	18	2	29	23	9	9 328	814	302	506	3 015	14 046

## Mellékletek

Foglalkozási főcsoport, nemzetgazdasági ág	1-14	15-20	21-35	36	37-39	40	41-50	51-X	Kötetlen	Ismeretlen	Összesen
	Óra										
Összesen	2 979	16 630	32 791	9 369	3 965	769 018	75 640	39 245	115 774	29 552	1 094 963
Nemzetgazdasági ág											
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás, halászat	135	625	1 105	221	37	40 259	4 438	4 450	16 187	1 813	69 270
Bányászat	3	12	19	7	2	2 519	179	116	142	67	3 066
Feldolgozóipar	431	2 086	3 581	2 091	436	213 628	15 177	6 106	14 515	5 029	263 080
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	42	65	179	776	17	22 298	1 429	396	734	430	26 366
Építőipar	124	562	593	192	224	41 523	7 049	3 344	14 261	2 028	69 900
Kereskedelem, javítás	420	2 932	3 948	733	176	85 359	14 228	7 209	19 748	3 682	138 435
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	116	978	1 012	213	27	19 329	2 607	2 569	5 204	911	32 966
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	181	895	1 803	514	2 279	57 770	8 404	3 914	13 175	2 402	91 337
Pénzügyi tevékenység	50	297	378	68	19	13 361	1 934	669	3 094	543	20 413
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	284	1 318	1 801	597	91	39 381	6 063	4 409	13 649	2 304	69 897
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	177	722	1 303	363	217	67 191	3 849	1 513	2 469	4 905	82 709
Oktatás	614	4 138	12 367	1 461	260	82 471	3 456	883	2 442	2 296	110 388
Egészségügyi, szociális ellátás	225	1 057	3 162	1 767	104	58 960	4 186	2 339	2 554	1 608	75 962
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	177	943	1 540	366	76	24 969	2 641	1 328	7 600	1 534	41 174
Összesen	2 979	16 630	32 791	9 369	3 965	769 018	75 640	39 245	115 774	29 552	1 094 963

Az 50-59 éves foglalkoztatottak szokásos heti munkaideje foglalkozási főcsoport és nemzetgazdasági ág szerint (2001)

Foglalkozási főcsoport, nemzetgazdasági ág	1-14	15-20	21-35	36	Óra					Kötetlen	Ismeretlen	Összesen
	1-14	15-20	21-35	36	37-39	40	41-50	51-X				
Foglalkozási főcsoport												
Törvényhozók, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, gazdasági vezetők	188	486	817	688	393	51 085	7 959	4 840	11 613	1 685	79 754	
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	893	3 121	6 950	1 709	345	51 175	6 250	2 959	10 293	2 283	85 978	
Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	320	1 416	2 395	1 324	482	70 011	6 033	1 588	6 503	2 120	92 192	
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	161	930	1 053	289	148	27 827	1 839	342	1 420	865	34 874	
Szolgáltatási jellegű foglal- kozásuk	368	2 416	2 614	544	248	41 153	6 508	3 755	8 842	1 977	68 425	
Mezőgazdasági és erdő- gazdálkodási foglal- kozásuk	76	296	376	40	11	9 653	1 692	2 234	7 782	725	22 885	
Ipari és építőipari foglal- kozásuk	248	1 216	1 582	582	341	89 410	7 971	2 650	10 402	2 716	117 118	
Gépkezelők, összeszere- lők, járművezetők	118	432	785	422	151	43 885	5 166	2 100	5 778	1 212	60 049	
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglal- kozásuk	310	2 558	3 107	332	71	42 374	2 481	900	2 400	1 831	56 364	
Fegyveres szervek foglal- kozásaitban dolgozók	3	15	12	17	1	2 882	213	63	140	976	4 322	

## Mellékletek

Foglalkozási főcsoport, nemzetgazdasági ág	1-14	15-20	21-35	36	37-39	40	41-50	51-X	Kötetlen	Ismeretlen	Összesen
	Óra										
Összesen	2 685	12 886	19 691	5 947	2 191	429 455	46 112	21 431	65 173	16 390	621 961
Nemzetgazdasági ág											
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás, halászat	125	550	731	155	31	26 614	3 185	2 938	10 095	1 171	45 595
Bányászat	1	10	16	8	1	1 384	118	45	73	36	1 692
Feldolgozóipar	329	1 594	2 311	1 270	296	110 436	8 799	3 561	8 861	2 879	140 336
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	20	60	118	354	11	13 126	1 025	276	483	261	15 734
Építőipar	82	398	386	108	107	23 360	4 351	1 737	7 500	1 123	39 152
Kereskedelem, javítás	303	2 003	2 077	406	113	38 672	7 120	3 427	9 232	1 813	65 166
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	85	611	545	122	15	9 701	1 406	1 185	2 730	492	16 892
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	133	530	921	254	1 091	30 382	4 488	1 640	5 368	1 295	46 102
Pénzügyi tevékenység	56	241	226	45	12	6 409	992	294	1 578	253	10 106
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	285	1 162	1 273	519	88	23 959	4 083	2 663	8 804	1 433	44 269
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	121	648	912	270	138	41 988	2 698	611	1 818	2 164	51 368
Oktatás	677	3 144	6 479	709	150	49 512	2 854	686	2 087	1 407	67 705
Egészségügyi, szociális ellátás	272	957	2 546	1 488	80	37 598	3 079	1 485	1 653	1 093	50 251
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	196	978	1 150	239	58	16 314	1 914	883	4 891	970	27 593
Összesen	2 685	12 886	19 691	5 947	2 191	429 455	46 112	21 431	65 173	16 390	621 961

## A helyben lakó és dolgozó foglalkoztatottak munkahelyre közlekedésének időtartama korcsoport és nemek szerint, 2001

Korcsoport	Nem közlekedik	Legfeljebb 15	16–30	31–60	61–90	91–120	121–X	Nagyon változóan	Összesen	Ebből csak gyalog közlekedik								
											közlekedik							
											percet							
<b>Férfi, nő együtt</b>																		
15–29	54 684	94 981	206 872	172 357	39 589	40 772	16 790	16 281	642 326	114 942								
30–34	25 805	58 386	111 766	81 578	18 247	17 904	7 607	7 268	328 561	57 457								
35–39	26 518	56 728	107 401	71 776	14 654	14 850	6 443	6 183	304 553	57 648								
40–49	70 719	140 808	274 578	191 815	39 091	40 103	17 276	14 499	788 889	152 738								
50–54	27 179	54 526	110 904	83 287	18 439	19 086	8 433	6 169	328 023	62 208								
55–59	14 532	22 637	46 145	36 861	8 957	9 134	3 855	3 060	145 181	23 896								
60–X	10 490	6 781	12 657	11 282	3 477	3 181	1 151	1 712	50 731	7 681								
Összesen	229 927	434 847	870 323	648 956	142 454	145 030	61 555	55 172	2 588 264	476 570								
Férfi																		
15–29	42 320	51 340	112 231	90 931	20 016	21 501	9 548	10 227	358 114	49 503								
30–34	15 816	29 266	58 017	43 786	9 708	10 025	4 699	4 452	175 769	22 431								
35–39	15 515	24 803	49 154	34 966	7 177	7 973	3 837	3 641	147 066	18 822								
40–49	40 629	58 298	117 379	84 708	16 746	18 996	8 880	7 894	353 530	45 232								
50–54	15 961	23 666	48 976	36 649	7 689	8 376	3 922	3 302	148 541	19 033								
55–59	10 006	14 472	30 632	24 190	5 444	6 042	2 714	2 046	95 546	12 389								
60–X	6 817	4 227	7 655	6 808	2 025	1 893	686	1 044	31 155	3 856								
Összesen	147 064	206 072	424 044	322 038	68 805	74 806	34 286	32 606	1 309 721	171 266								

## Mellékletek

Korcsoport	Nem közlekedik	Legfeljebb 15							121-X	Összesen	Ebből csak gyalog közlekedik
		közlekedik									
		16-30	31-60	61-90	91-120	Nagyon változóan					
		Nő									
		percet									
15-29	12 364	43 641	81 426	19 573	19 271	7 242	6 054	284 212	65 439		
30-34	9 989	29 120	37 792	8 539	7 879	2 908	2 816	152 792	35 026		
35-39	11 003	31 925	36 810	7 477	6 877	2 606	2 542	157 487	38 826		
40-49	30 090	82 510	107 107	22 345	21 107	8 396	6 605	435 359	107 506		
50-54	11 218	30 860	46 638	10 750	10 710	4 511	2 867	179 482	43 175		
55-59	4 526	8 165	12 671	3 513	3 092	1 141	1 014	49 635	11 507		
60- X	3 673	2 554	4 474	1 452	1 288	465	668	19 576	3 825		
Összesen	82 863	228 775	326 918	73 649	70 224	27 269	22 566	1 278 543	305 304		

## A naponta ingázó foglalkoztatottak munkahelyre közlekedésének időtartama korcsoport és nemek szerint, 2001

Korcsoport	Nem közlekedik	közlekedik							Összesen	Ebből csak gyalog közlekedik
		percet								
		Legfeljebb 15	16-30	31-60	61-90	91-120	121-X	Nagyon változóan		
<b>Férfi, nő együtt</b>										
15-29	-	6 231	45 863	119 287	43 015	67 552	49 706	14 889	346 543	2 096
30-34	-	3 675	24 330	53 946	18 388	27 543	20 007	8 306	156 195	573
35-39	-	3 124	22 128	47 719	15 738	23 794	16 718	7 092	136 313	493
40-49	-	6 428	48 216	107 633	34 785	54 475	39 204	15 333	306 074	1 264
50-54	-	2 058	16 196	36 640	12 214	19 673	15 296	4 970	107 047	452
55-59	-	884	6 275	14 031	4 474	7 528	6 141	2 377	41 710	181
60-X	-	173	1 114	2 433	874	1 432	1 164	933	8 123	44
Összesen	-	22 573	164 122	381 689	129 488	201 997	148 236	53 900	1 102 005	5 103
<b>Férfi</b>										
15-29	-	4 624	30 509	73 274	24 604	39 710	29 445	11 782	213 948	1 086
30-34	-	2 741	16 297	34 926	11 546	17 998	13 530	6 977	104 015	324
35-39	-	2 264	14 250	29 249	9 274	14 854	10 894	6 077	86 862	282
40-49	-	4 525	29 933	62 621	19 327	31 690	23 336	12 892	184 324	690
50-54	-	1 500	10 184	21 587	6 981	11 229	8 721	4 078	64 280	233
55-59	-	741	5 240	11 421	3 521	6 001	4 939	2 083	33 946	128
60-X	-	140	833	1 760	603	1 004	796	724	5 860	32
Összesen	-	16 535	107 246	234 838	75 856	122 486	91 661	44 613	693 235	2 775

## Mellékletek

Korcsoport	Nem közlekedik	közlekedik							Nagyon változóan	Összesen	Ebből csak gyalog közlekedik
		Legfeljebb 15	percet								
			16–30	31–60	61–90	91–120	121–X				
Nő											
15–29	–	1 607	15 354	46 013	18 411	27 842	20 261	3 107	132 595	1 010	
30–34	–	934	8 033	19 020	6 842	9 545	6 477	1 329	52 180	249	
35–39	–	860	7 878	18 470	6 464	8 940	5 824	1 015	49 451	211	
40–49	–	1 903	18 283	45 012	15 458	22 785	15 868	2 441	121 750	574	
50–54	–	558	6 012	15 053	5 233	8 444	6 575	892	42 767	219	
55–59	–	143	1 035	2 610	953	1 527	1 202	294	7 764	53	
60–X	–	33	281	673	271	428	368	209	2 263	12	
Összesen	–	6 038	56 876	146 851	53 632	79 511	56 575	9 287	408 770	2 328	

## A fogyatékkal élők a fogyatékoság típusa, korcsoport és nemek szerint, 2001

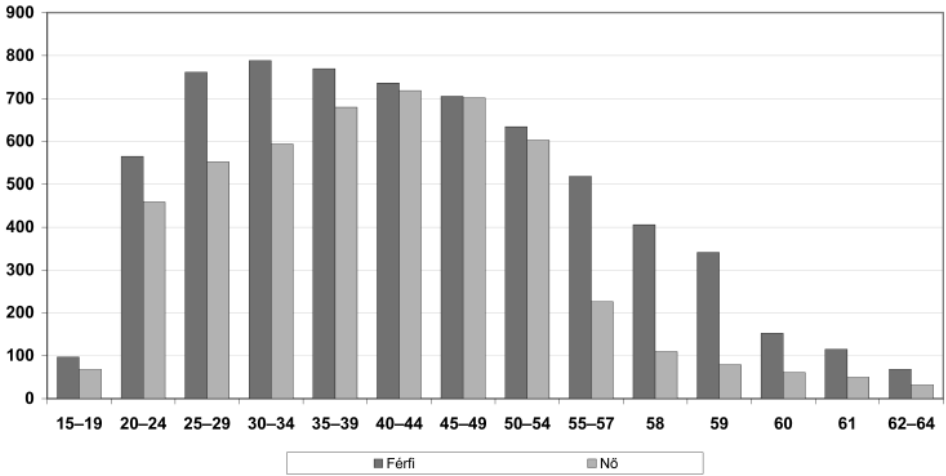
Korcsoport (év)	Mozgássérült	Alsó, felső végtag hiánya	Egyéb testi fogyatékos	Látássérült, vak	Nagyothonlól, siket	Értelmi fogyatékos	Egyéb fogyatékoság	Összesen
0-4	585	73	306	397	244	986	1 486	4 077
5-9	1 260	90	394	1245	865	3 543	3 187	10 584
10-14	1 475	104	377	1861	1145	6 021	3 159	14 142
15-19	1 657	123	401	2511	1140	5 505	2 545	13 882
20-24	2 304	180	687	3125	1348	5 309	3 209	16 162
25-29	2 898	247	830	2630	1363	5 126	3 660	16 754
30-34	3 698	317	904	2490	1401	4 455	4 221	17 486
35-39	5 091	465	1 104	2599	1623	3 691	5 437	20 010
40-44	10 268	689	2 081	3708	1879	3 881	9 841	32 347
45-49	18 695	1 215	3 114	5386	2785	3 958	16 835	51 988
50-54	23 194	1 421	3 527	6115	3515	3 128	20 895	61 795
55-59	24 180	1 606	3 235	6312	3666	2 531	17 575	59 105
60-64	22 099	1 871	2 349	6569	4052	2 257	10 663	49 860
65-69	24 513	2 041	2 094	7664	4974	1 920	9 106	52 312
70-74	25 723	1 947	2 001	8775	5913	1 630	8 094	54 083
75-79	23 082	1 457	1 742	9384	6914	1 501	6 509	50 589
80-84	10 946	745	840	5655	4538	706	2 968	26 398
85-X	8 263	460	592	6614	6200	815	2 488	25 432
Összesen	209 931	15 051	26 578	83040	53565	56 963	131 878	577 006

## Mellékletek

Korcsoport (év)	Mozgássérült	Alsó, felső végtag hiánya	Egyéb testi fogyatékos	Látássérült, vak	Nagyothonlátó, siket	Értelem fogyatékos	Egyéb fogyatékos	Összesen
Férfiak				0	0		0	
0-4	340	38	189	207	140	557	888	2 359
5-9	725	47	233	655	462	2 131	2 035	6 288
10-14	822	57	218	991	592	3 640	1 959	8 279
15-19	954	82	255	1290	671	3 278	1 560	8 090
20-24	1 335	124	470	1741	839	3 140	2 027	9 676
25-29	1 653	184	577	1455	804	3 011	2 273	9 957
30-34	2 135	247	632	1392	833	2 592	2 500	10 331
35-39	2 844	369	734	1392	936	2 068	3 109	11 452
40-44	5 621	566	1 268	2018	1090	2 170	5 151	17 884
45-49	9 938	980	1 867	2669	1525	2 224	8 524	27 727
50-54	12 065	1 133	1 952	2889	1947	1 730	10 167	31 883
55-59	13 374	1 332	2 050	2997	2113	1 298	10 263	33 427
60-64	10 496	1 493	1 317	2778	2233	1 127	5 645	25 089
65-69	10 453	1 606	1 072	2952	2702	896	4 276	23 957
70-74	9 701	1 413	952	3096	2952	667	3 403	22 184
75-79	7 461	989	779	2975	2994	517	2 498	18 213
80-84	3 213	499	363	1649	1849	177	1 006	8 756
85-X	2 019	268	211	1801	2160	185	672	7 316
Összesen	95 149	11 427	15 139	34947	26842	31 408	67 956	282 868

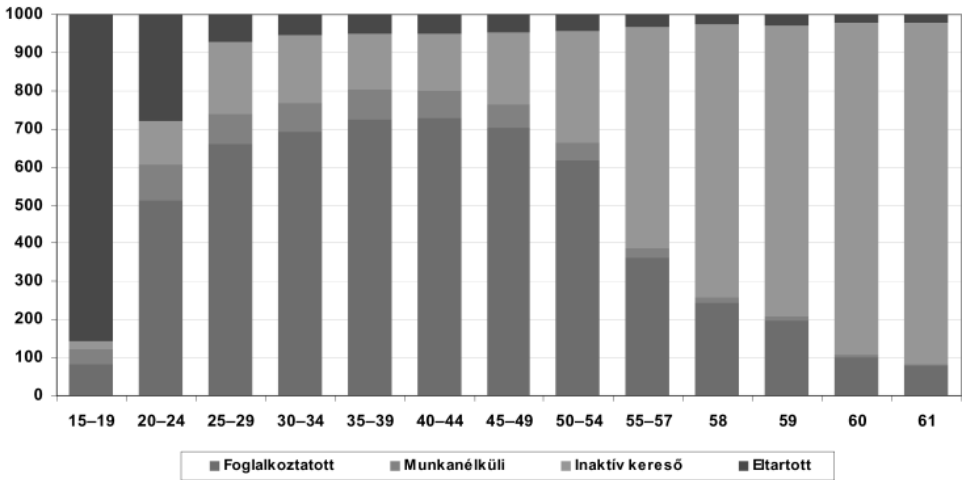
Korcsoport (év)	Mozgássérült	Alsó, felső végtag hiánya	Egyéb testi fogyatékos	Látássérült, vak	Nagyothalló, siket	Értelemi fogyatékos	Egyéb fogyatékoság	Összesen
Nők				0	0		0	
0-4	245	35	117	190	104	429	598	1 718
5-9	535	43	161	590	403	1 412	1 152	4 296
10-14	653	47	159	870	553	2 381	1 200	5 863
15-19	703	41	146	1221	469	2 227	985	5 792
20-24	969	56	217	1384	509	2 169	1 182	6 486
25-29	1 245	63	253	1175	559	2 115	1 387	6 797
30-34	1 563	70	272	1098	568	1 863	1 721	7 155
35-39	2 247	96	370	1207	687	1 623	2 328	8 558
40-44	4 647	123	813	1690	789	1 711	4 690	14 463
45-49	8 757	235	1 247	2717	1260	1 734	8 311	24 261
50-54	11 129	288	1 575	3226	1568	1 398	10 728	29 912
55-59	10 806	274	1 185	3315	1553	1 233	7 312	25 678
60-64	11 603	378	1 032	3791	1819	1 130	5 018	24 771
65-69	14 060	435	1 022	4712	2272	1 024	4 830	28 355
70-74	16 022	534	1 049	5679	2961	963	4 691	31 899
75-79	15 621	468	963	6409	3920	984	4 011	32 376
80-84	7 733	246	477	4006	2689	529	1 962	17 642
85-X	6 244	192	381	4813	4040	630	1 816	18 116
Összesen	114 782	3 624	11 439	48093	26723	25 555	63 922	294 138

Foglalkoztatási arányszámok korcsoportonként és nemenként, 2001 (ezrelék)



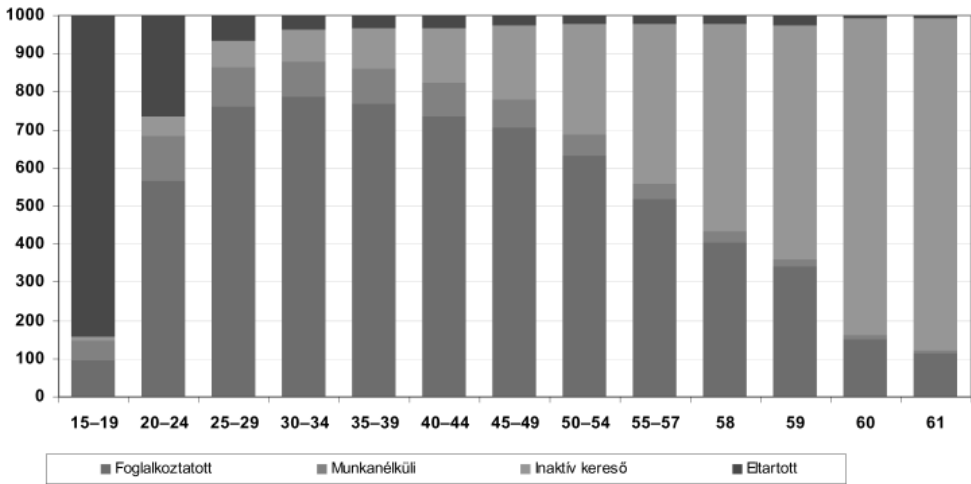
M1

Korcsoportonkénti foglalkoztatási, munkanélküliségi, inaktív kereső, eltartotti arányszámok, 2001 (ezrelék)



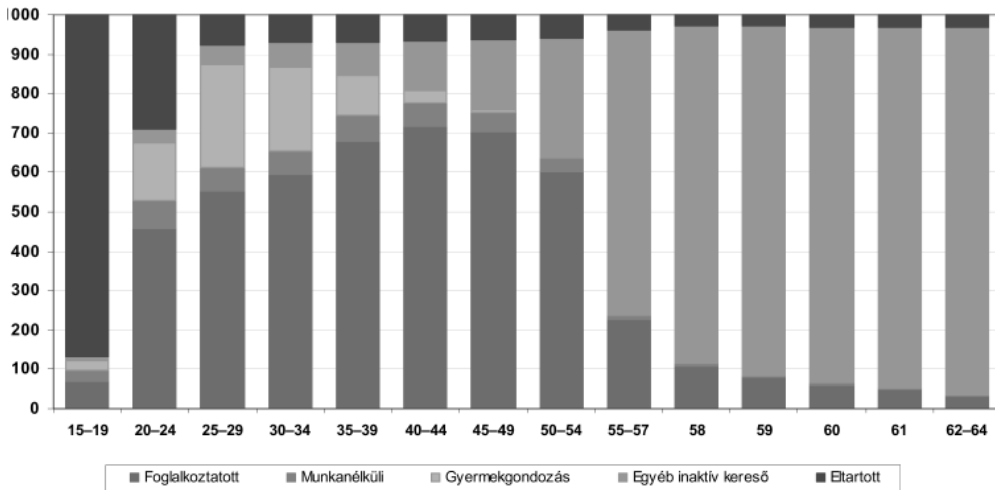
M2

Férfiak korcsoportonkénti foglalkoztatási, munkanélküliségi, inaktivitási, eltartottsági arányszámai, 2001 (ezrelék)



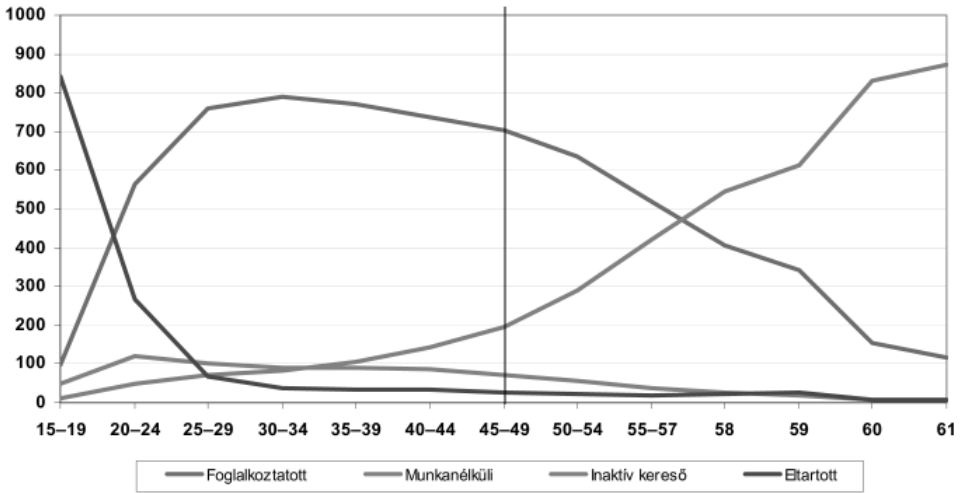
M3

Nők korcsoportonkénti foglalkoztatási, munkanélküliségi, inaktivitási, eltartottsági arányszámai, 2001 (ezrelék)



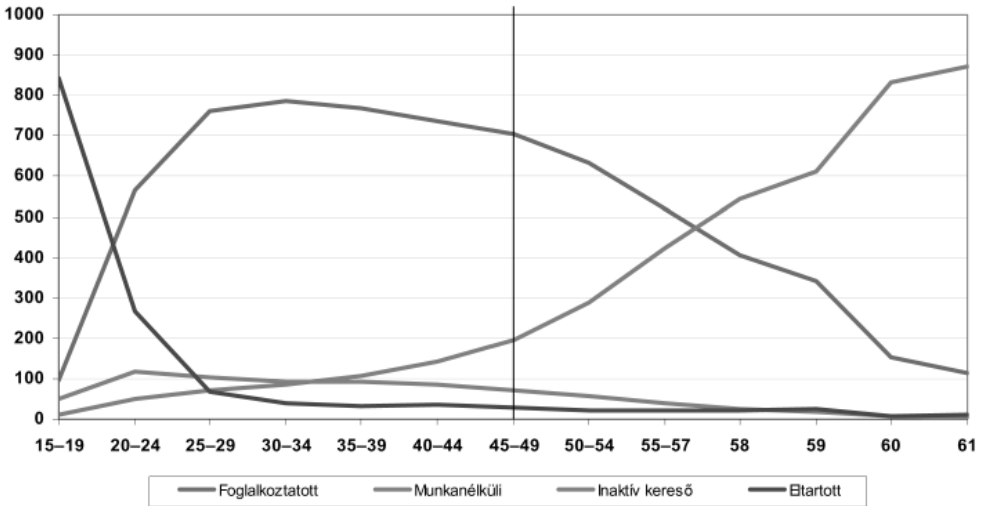
M4

Férfiak korcsoportonkénti foglalkoztatási, munkanélkülsi, inaktivitási, eltartottsági arányszámai , 2001 (ezrelék)



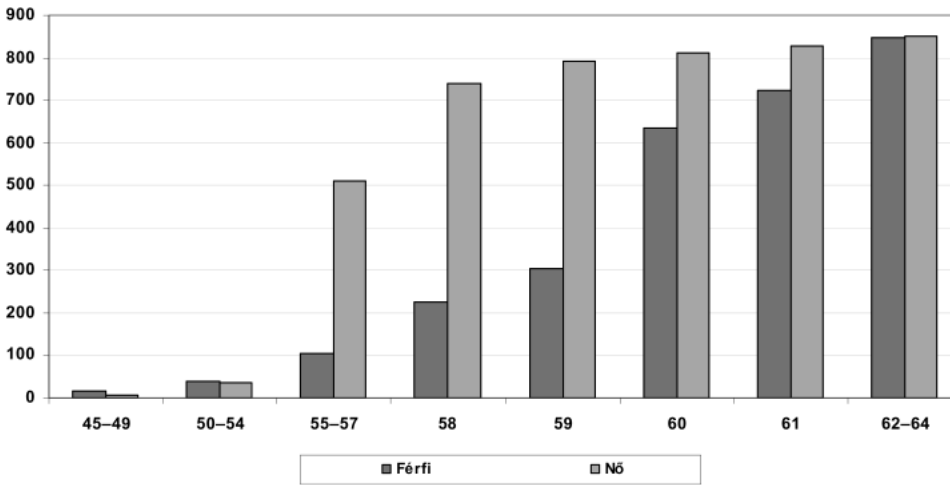
M5

Férfiak korcsoportonkénti foglalkoztatási, munkanélkülsi, inaktivitási, eltartottsági arányszámai , 2001 (ezrelék)



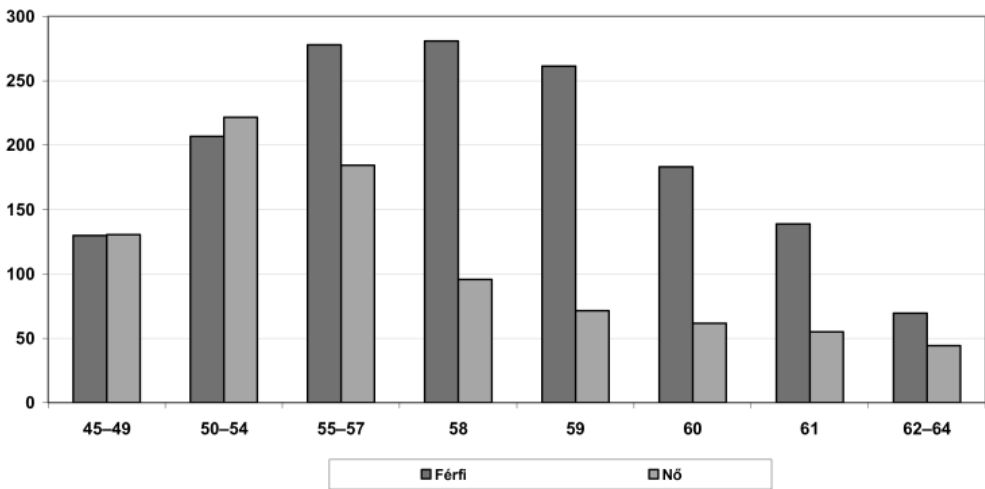
M6

Sajátjogú öregségi nyugdíjasok, járadékosok korcsoportonkénti (koréves) arányszámai nemenként, 2001 (ezrelék)



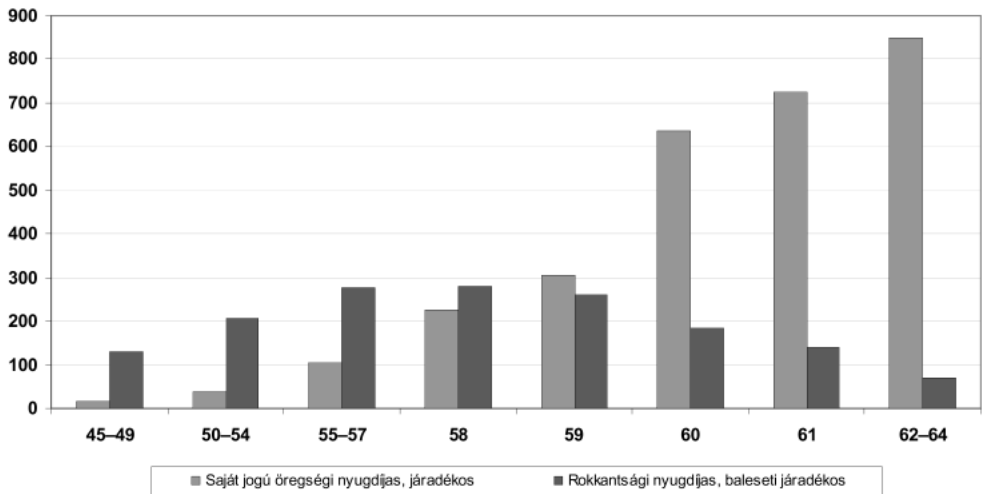
M7

Rokkantsági nyugdíjasok, baleseti járadékosok korcsoportonkénti (koréves) arányszámai nemenként, 2001 (ezrelék)



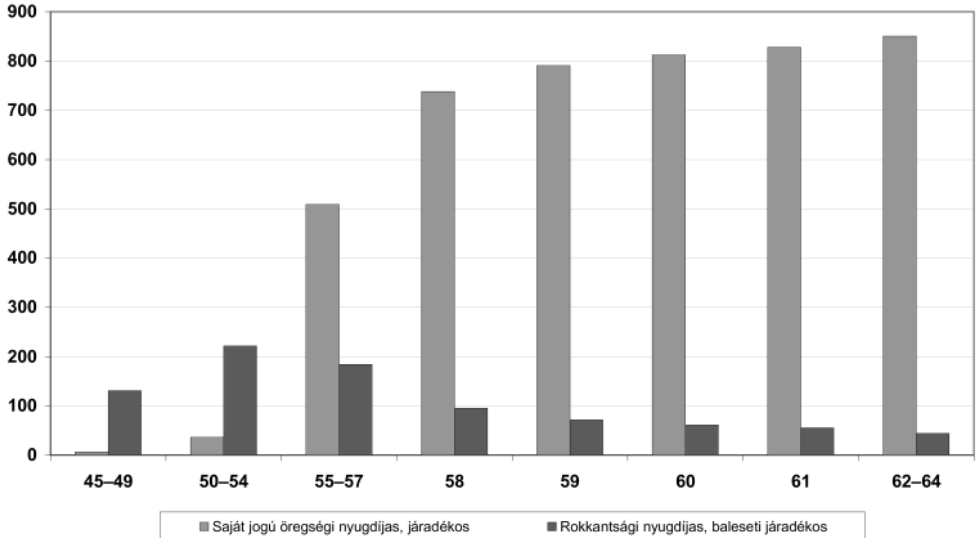
M8

Férfiak saját jogú öregségi és rokkantsági nyugdíjas arányszámai, 2001 (ezrelék)



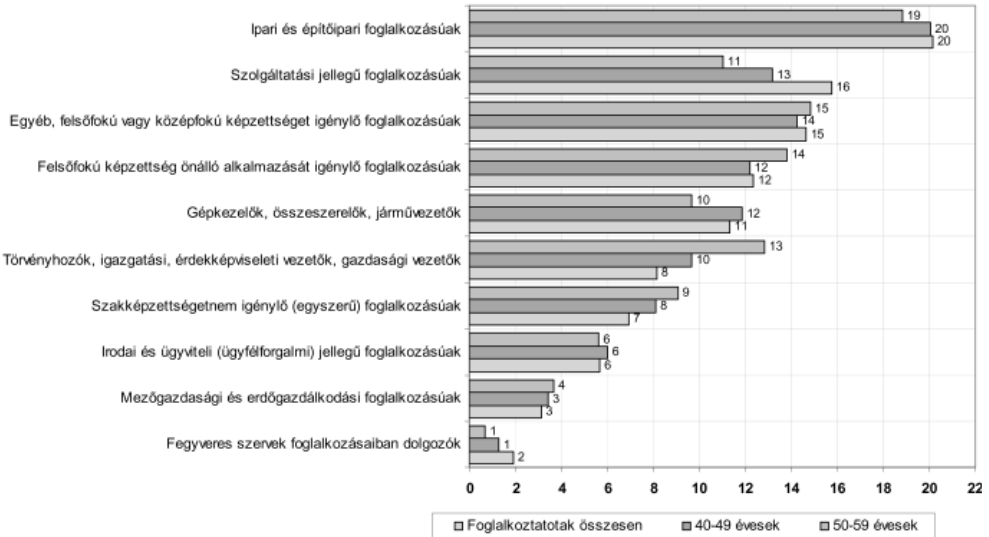
M9

Nők saját jogú öregségi és rokkantsági nyugdíjas arányszámai, 2001 (ezrelék)



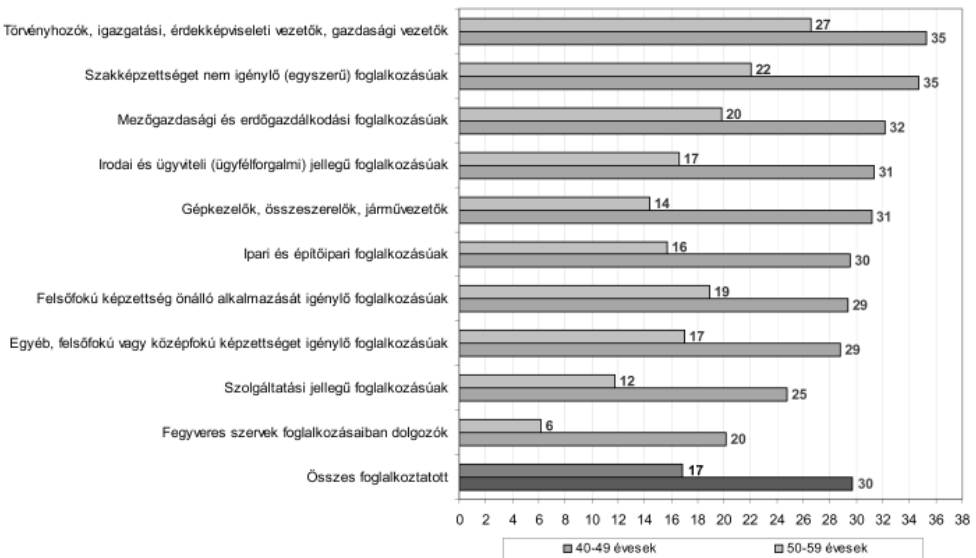
M10

Foglalkoztatottak megoszlása foglalkozási főcsoport szerint, 2001 (%)



M11

40-49 évesek és 50-59 évesek aránya az egyes foglalkozási főcsoportokban, 2001 (%)



M12

**2. sz. melléklet: Az alapvetően vidéki, tartósan magas munkanélküliségi aránnyal rendelkező kistérségek listája**

Alapvetően vidéki kistérségek		
Munkanélküliségi aránykategória		
tartósan magas	általában átlagos	tartósan alacsony
Sásdi kistérség	Lengyeltóti kistérség	Bicskei kistérség
Edelényi kistérség	Marcali kistérség	Dabasi kistérség
Encsi kistérség	Letenyei kistérség	Szobi kistérség
Hevesi kistérség	Tiszavasvári kistérség	Ceglédi kistérség
Sellyei kistérség	Füzesabonyi kistérség	Csepregi kistérség
Szikszói kistérség	Siklósi kistérség	Téti kistérség
Barcsi kistérség	Tiszaújvárosi kistérség	Mosonm.óvári kistérség
Szécsényi kistérség	Enyingi kistérség	Kapuvári kistérség
Pétervására kistérség	Kunszentmiklósi kistérség	Cellödömlki kistérség
Baktalóránth. kistérség	Tabi kistérség	Sárvári kistérség
Balmazújv. kistérség	Sárbogárdi kistérség	Gárdonyi kistérség
Nyírbátori kistérség	Kiskunmajsai kistérség	Csornai kistérség
Polgári kistérség	Vasvári kistérség	
Nagyatádi kistérség	Csurgói kistérség	
Fehérgyarmati kistérség	Jánoshalmi kistérség	
Mátészalkai kistérség	Rétságai kistérség	
Szigetvári kistérség	Sümei kistérség	
Püspökladányi kistérség	Bácsalmási kistérség	
Berettyóújfalui kistérség	Balassagyarm. kistérség	
Sátoraljaújhelyi kistérség	Mohácsi kistérség	
Csengeri kistérség	Pásztói kistérség	
Nagykállói kistérség	Zalaszentgróti kistérség	
Tamási kistérség	Lenti kistérség	
Szerencsi kistérség	Nagykátai kistérség	
Tiszafüredi kistérség	Paksi kistérség	
Vásárosn. kistérség	Kisbéri kistérség	
Karcagi kistérség	Hajdúszoboszlói kistérség	
Szeghalomi kistérség	Kisteleki kistérség	
Törökszentm. kistérség	Kalocsai kistérség	

<b>Alapvetően vidéki kistérségek</b>		
<b>Munkanélküliségi aránykategória</b>		
<b>tartósan magas</b>	<b>általában átlagos</b>	<b>tartósan alacsony</b>
Sarkadi kistérség	Hajdúböszörm. kistérség	
Kunszentm. kistérség	Kiskőrösi kistérség	
Sárospataki kistérség	Jászberényi kistérség	
Mezőkovácsh.kistérség	Mezőkövesdi kistérség	
	Makói kistérség	
	Pécsváradi kistérség	
	Mórahalmi kistérség	
	Gyöngyösi kistérség	
	Zirci kistérség	
	Fonyódi kistérség	
	Óriszentpéteri kistérség	
	Tapolcai kistérség	
	Bajai kistérség	
	Szarvasi kistérség	
	Orosházai kistérség	
	Hódmezővásárh.kistérség	
	Szentesi kistérség	
	Csongrádi kistérség	

## Mellékletek

<b>Jellemzően vidéki kistérségek</b>		
<b>Munkanélküliségi aránykategória</b>		
<b>tartósan magas</b>	<b>általában átlagos</b>	<b>tartósan alacsony</b>
Ózdi kistérség	Kisvárdai kistérség	Pápai kistérség
Bátonyterenyei kistérség	Kiskunhalasi kistérség	Móri kistérség
Salgótarjáni kistérség	Komlói kistérség	Monori kistérség
Kazincbarc. kistérség	Dombóvári kistérség	Dunaújvárosi kistérség
	Kaposvári kistérség	Aszódi kistérség
	Nagykanizsai kistérség	Kiskunfélegyh. Kistérség
	Szekszárdi kistérség	Pécsi kistérség
	Debreceni kistérség	Komáromi kistérség
	Ajkai kistérség	Körmendi kistérség
	Oroszlányi kistérség	Gyáli kistérség
	Kecskeméti kistérség	Szentgotthárdi kistérség
	Bonyhádi kistérség	Zalaegerszegi kistérség
	Nyíregyházai kistérség	Keszthelyi kistérség
	Hatvani kistérség	Ráckevei kistérség
	Dorogi kistérség	Balatonfüredi kistérség
	Siófoki kistérség	Veszprémi kistérség
	Egri kistérség	Szombathelyi kistérség
	Balatonalmádi kistérség	Váci kistérség
	Szolnoki kistérség	Kőszegi kistérség
	Békéscsabai kistérség	Székesfehérvári kistérség
	Tatai kistérség	Soproni kistérség
		Győri kistérség
		Szegedi kistérség
		Szentendrei kistérség
<b>Alapvetően városi kistérségek</b>		
<b>Munkanélküliségi aránykategória</b>		
<b>tartósan magas</b>	<b>általában átlagos</b>	<b>tartósan alacsony</b>
	Várpalotai kistérség	Gödöllői kistérség
	Miskolci kistérség	Budaörsi kistérség
	Tatabányai kistérség	Pilisvörösvári kistérség
	Esztergomi kistérség	Dunakeszi kistérség

### 3. sz. melléklet: A hátrányos (33 db) és a nem hátrányos (108 db) vidéki kistérségek főbb jellemzői

#### A mutatók főbb jellemzői

	kistérség típusa					
	nem hátrányos			hátrányos		
	Min	Max	Átlag	Min	Max	Átlag
HDI	19,84	82,96	52,1343	13,53	46,27	29,2007
1 főre jutó jövedelem	147301	408470	264040,37	129574	229620	175110,89
Elvégzett átlagos osztályszám	7,90	10,02	8,8358	7,80	8,71	8,1244
Munkanélküliségi ráta 2002	1,90	14,04	5,9877	7,15	22,83	13,3185
mnk arány, férfiak 02	1,91	17,61	6,3587	8,02	27,72	15,3918
mnk arány, nők 02	1,88	12,12	5,6031	6,26	18,90	11,1483
Népsűrűség (fő/km <sup>2</sup> )	24,16	241,96	91,0533	33,18	109,69	56,4314
Népességváltozás 1990-2002	92,11	118,80	99,9822	94,32	108,50	99,8538
Természetes szaporodás (ezrelék)	-11,39	1,13	-4,2634	-7,90	,16	-3,4109
Vándorlási egyenleg (ezrelék)	-7,66	21,32	,9587	-14,31	6,33	-3,2827
Fiatalok aránya % (15 év alattiak)	13,68	20,80	16,2136	15,26	22,37	18,5369
Öregségi index	73,69	197,49	128,5619	75,04	173,49	109,0103
Lakósűrűség	2,10	2,95	2,5445	2,19	3,02	2,6470
Személygépkocsik száma 1000 főre	156,83	336,51	242,9965	135,30	215,11	175,4889
egyéni tel ezer főre	123,80	391,70	247,2564	158,03	259,00	203,7842
össz. tel ezer főre	138,43	467,39	277,5746	178,44	282,90	223,8742
működő vállalkozások 1000 főre	38,82	128,45	68,4941	33,68	57,69	44,8861
egyéni vállalkozások 1000 főre	26,77	86,34	45,3019	22,30	41,95	32,0940
társas vállalkozások 1000 főre	8,79	61,55	23,1922	7,69	18,75	12,7921
jövedelempótló támogatásban részesítettek aránya 1000 főre	,00	2,27	,5290	,70	3,34	2,1134
rendszeres szoc. segélyben részesítettek 1000 főre	,74	48,88	10,1494	15,57	82,72	43,2566
KORINDEX	,0000	100,000	53,184738	9,7386	62,8697	42,546230
IDOINDEX	,0000	97,1568	69,448398	80,8942	100,000	92,087073
ISKINDEX	11,80	92,28	51,0205	,00	37,96	21,1977

#### M13

Hátrányos: A tartósan magas munkanélküliséggel sújtott alapvetően vidéki kistérségek

Nem hátrányos: az egyéb vidéki kistérségek

### 4.sz. melléklet: Tevékenységi (TEÁOR '03) kódok

01	Mezőgazdaság, vadgazdálkodás
02	Erdőgazdálkodás
05	Halgazdálkodás
10	Szénbányászat, tőzegkitermelés
11	Kőolaj-, földgázkitermelés, -szolgáltatás
12	Urán-, tóriumérc-bányászat
13	Fémtartalmú érc bányászata
14	Egyéb bányászat
15	Élelmiszer, ital gyártása
16	Dohánytermék gyártása
17	Textília gyártása
18	Ruházati termék gyártása
19	Bőrkikészítés; táskafélék, szíjzat, lábbeli gyártása
20	Fafeldolgozás, fonottáru gyártása
21	Papír, papírtermékek gyártása
22	Kiadói, nyomdai, egyéb sokszorosítási tevékenység
23	Kokszgyártás, kőolaj-feldolgozás, nukleáris fűtőanyag gyártása
24	Vegyí anyag, termék gyártása
25	Gumi-, műanyag termék gyártása
26	Nemfém ásványi termék gyártása
27	Fémalapanyag gyártása
28	Fémfeldolgozási termék gyártása
29	Gép, berendezés gyártása
30	Iroda-, számítógép gyártása
31	Máshová nem sorolt villamos gép gyártása
32	Híradástechnikai termék, készülék gyártása
33	Műszergyártás
34	Közúti jármű gyártása
35	Egyéb jármű gyártása
36	Bútorgyártás; máshová nem sorolt feldolgozóipari termék gyártása
37	Nyersanyag visszanyerése hulladékból

40	Villamosenergia-, gáz-, gőz-, melegvízellátás
41	Víztermelés, -kezelés, -elosztás
45	Építőipar
50	Jármű-kereskedelem, javítás, üzemanyag-kiskereskedelem
51	Nagykereskedelem
52	Kiskereskedelem
55	Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás
60	Szárazföldi, csővezetékes szállítás
61	Vízi szállítás
62	Légi szállítás
63	Szállítást kiegészítő tevékenység, utazásszervezés
64	Posta, távközlés
65	Pénzügyi közvetítés
66	Biztosítás, nyugdíjalap
67	Pénzügyi kiegészítő tevékenység
70	Ingtatlanügyletek
71	Kölcsönzés
72	Számítástechnikai tevékenység
73	Kutatás, fejlesztés
74	Egyéb gazdasági szolgáltatás
75	Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás
80	Oktatás
85	Egészségügyi, szociális ellátás
90	Szennyvíz-, hulladékkezelés, szennyeződésmentesítés
91	Érdekképviselés
92	Szórakoztatás, kultúra, sport
93	Egyéb szolgáltatás
95	Alkalmazottat foglalkoztató háztartás
96	Háztartás saját fogyasztásra történő termék-előállítás
97	Háztartás saját fogyasztásra végzett szolgáltatása
99	Területen kívüli szervezet

**5.sz. melléklet: Foglalkozás csoportok**

<b>0</b>	<b>Fegyveres szervek foglalkozásai</b>
01	Fegyveres szervek felsőfokú képzést igénylő foglalkozásai
02	Fegyveres szervek középfokú képzést igénylő foglalkozásai
03	Fegyveres szervek középfokú képzést nem igénylő foglalkozásai
<b>1</b>	<b>Törvényhozók, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, gazdasági vezetők</b>
11	Törvényhozók, országos igazgatási, érdekképviseleti vezetők
12	Területi, helyi önkormányzati, közigazgatási, igazságszolgáltatási, érdekképviseleti vezetők
13	Gazdasági, költségvetési szervezetek vezetői
14	Gazdasági költségvetési kisservezetek vezetői
<b>2</b>	<b>Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások</b>
21	Műszaki és természettudományi foglalkozások
22	Egészségügyi – felsőfokú képzettséghez kapcsolódó - foglalkozások
23	Szociális és munkaerő-piaci szolgáltatási – felsőfokú képzettséghez kapcsolódó - foglalkozások
24	Szakképzett pedagógusok
25	Gazdasági, jogi és társadalomtudományi foglalkozások
26	Kulturális, sport-, művészeti és vallási – felsőfokú képzettséghez kapcsolódó – foglalkozások
29	Egyéb, magasan képzett ügyintézők
<b>3</b>	<b>Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások</b>
31	Technikusok és hasonló műszaki foglalkozások
32	Egészségügyi foglalkozások
33	Szociális és munkaerő-piaci szolgáltatási foglalkozások
34	Pedagógusfoglalkozások
35	Igazságszolgáltatási, élet- és vagyonvédelmi ügyintézők
36	Gazdasági, pénzügyi ügyintézők
37	Kulturális, sport-, művészeti és vallási foglalkozások
39	Egyéb ügyintézők
<b>4</b>	<b>Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások</b>
41	Irodai jellegű foglalkozások
42	Ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások
<b>5</b>	<b>Szolgáltatási jellegű foglalkozások</b>
51	Kereskedelmi, vendéglátó-ipari foglalkozások
52	Közlekedési, postai és hírközlési foglalkozások
53	Nem anyagi jellegű szolgáltatási foglalkozások
<b>6</b>	<b>Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások</b>
61	Mezőgazdasági foglalkozások
62	Erdő- és vadgazdálkodási foglalkozások
63	Halászati foglalkozások
64	Növényvédelmi, növény-egészségügyi és talajvédelmi foglalkozások

<b>7</b>	<b>Ipari és építőipari foglalkozások</b>
71	Bányászati foglalkozások
72	Élelmiszer-ipari foglalkozások
73	Könnyűipari foglalkozások
74	Vas- és fémipari foglalkozások
75	Háziipari, vegyesipari és raktározási foglalkozások, laboránsok
76	Építőipari foglalkozások
<b>8</b>	<b>Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők</b>
81	Feldolgozóipari gépek kezelői
82	Egyéb helyhez kötött gépek kezelői
83	Mobil gépek kezelői
<b>9</b>	<b>Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások</b>
91	Egyszerű szolgáltatási jellegű foglalkozások (mezőgazdasági foglalkozások nélkül)
92	Egyszerű mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások

**6.sz. melléklet: A (szak)képzettség, képzés kódok**

<b>Irány (terület)</b>	
01	Alapozó, keretprogramok
08	Írás, olvasás és számolás
09	Személyiségfejlesztés
14	Tanárképzés, oktatástudomány
21	Művészetek
22	Humán tudományok
31	Társadalom- és viselkedéstudomány
32	Újságírás és más információszolgáltatás
34	Üzleti ismeretek és ügyvitel
38	Jog
42	Élettani tudományok
44	Fizikai tudományok
46	Matematikai tudományok
48	Számítástechnika
52	Általános műszaki (mérnöki) képzés
54	Egyéb feldolgozóipari képzések
58	Építőipari, építészeti képzés
62	Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat
64	Állatorvosi tudományok
72	Egészségügy
76	Szociális gondoskodás
81	Személyi szolgáltatások
84	Szállítási szolgáltatások
85	Környezetvédelem
86	Védelmi szolgáltatások
<b>Szakirány</b>	
010	Alapozó, keretprogramok
080	Írás, olvasás és számolás
090	Személyiségfejlesztés
142	Oktatástudomány
143	Óvodapedagógusok képzése
144	Alapfokú oktatásban tanító pedagógusok képzése
145	Szakosodott oktatók (szaktanárok) képzése
146	Szakoktatóképzés
211	Képzőművészet, szépművészet
212	Zene- és előadó-művészetek
213	Audiovizuális módszerek és média-szakismeretek

214	Formatervezés
215	Kézművesség
221	Vallási ismeretek
222	Idegen nyelvek
223	Anyanyelvi képzés
225	Történelem és régészet
226	Filozófia és etika
311	Pszichológia
312	Szociológia és kulturális tanulmányok
313	Politikai és civil társadalmi tanulmányok
314	Közgazdaságtan
321	Újságíró- és riporter- képzés
322	Könyvtári, levéltári ismeretek, információkezelés
341	Nagy- és kiskereskedelem
342	Marketing és reklám
343	Pénzügy, bank és biztosítás
344	Könyvelés és adózás
345	Menedzsment és igazgatás
346	Titkársági és irodai munka
347	Munkahelyi ismeretek
380	Jog
421	Biológia és biokémia
422	Környezeti tudományok
441	Fizika
442	Kémia
443	Földtani tudományok
461	Matematika
462	Statisztika
481	Számítástechnikai tudományok
482	Számítástechnikai alkalmazások
521	Gépgyártás, műszer- és fémipar
522	Energetika, elektromosság
523	Elektronika és automatizálás
524	Vegyipar
525	Gépjárművek, hajók, repülőgépek tervezése és gyártása
541	Élelmiszergyártás
542	Textil-, ruha-, cipő- és bőripar
543	Fa-, papír-, műanyag-, üvegfeldolgozás
544	Bányászat és kitermelőipar
581	Építészet és várostervezés

## Mellékletek

582	Építőipar, víz-, közlekedési stb. építés
621	Növénytermesztés és állattenyésztés
622	Kertművelés
623	Erdőgazdálkodás
624	Halgazdálkodás
641	Állatorvosi tudományok
721	Orvostudomány
722	Egészségügyi szolgáltatás = 725+726+727
723	Ápolás, gondozás
724	Fogászat
725	Orvosi diagnosztikai és kezelési technológiák
726	Terápia és rehabilitáció
727	Gyógyszerészet
761	Gyermek- és ifjúságvédelem
762	Szociális munka és tanácsadás
811	Szálláshely-szolgáltatás, étkeztetés, vendéglátás
812	Utazásszervezés, turizmus és szórakoztatás
813	Sportok
814	Háztartási szolgáltatások
815	Fodrászat és szépségápolás
841	Szállítási szolgáltatások
851	Környezetvédelmi technológiák
852	Természeti környezet és élővilág
853	Kommunális és közegészségügyi szolgáltatások
861	Személyi és vagyonvédelem
862	Foglalkozás-egészségügy és balesetvédelem
863	Honvédelem