
SZELLŐ János - NEMESKÉRI Zsolt - ZLATICS József

Az idősödő korcsoport munkavállalását meghatározó stratégiai tényezők Európában és Magyarországon

A Pécsi Tudományegyetem KPVK Munkatudományi Kutatócsoportja 2017-ben az Emberi Erőforrás Operatív Program keretében olyan kutatást indított el, amely hozzájárul az aktív idős kor minőségi fejlesztéséhez. A projekt keretében több tudományágra kiterjedően vizsgáljuk az idősödő emberek társadalmi, szociális, egészségi és munkaerő-piaci helyzetét a fizikai és a szellemi kompetenciák fejlesztési lehetőségeinek számbavételével, módszertanának kimunkálásával.¹ Jelen tanulmány a kutatás első részét mutatja be. Ebben azokra a stratégiákra, társadalmi, szakpolitikai és tartalmi tényezőkre hívjuk fel a figyelmet, amelyek alapvetően befolyásolják az idős kori foglalkoztathatóság és munkavállalás lehetőségeit. A további részekben az idős kori foglalkoztatás gyakorlati modelljei és azok megvalósítási lehetőségei kerülnek bemutatásra.

Bevezetés, a célcsoport meghatározása

A 21. század meghatározó eredménye a születéskor várható élettartam növekedése. A fejlett országokban ez az egyik legnagyobb társadalmi siker – és egyben a legnagyobb kihívás. Napjainkban a gazdaságilag fejlett társadalmak népessége jóval hosszabb ideig él, mint korábban. Nem csupán a születéskor várható élettartam növekszik folyamatosan, hanem egyidejűleg az egészségben megélt évek száma is. A modern társadalmakban ez alapvetően annak köszönhető, hogy egyre nagyobb jelentőséget tulajdonítanak az életmódnak, a természeti, társadalmi, szociális és kulturális környezetnek, valamint az egészségügyi ellátórendszernek és fejlesztésének. Az egészségtudatos, aktívan töltött idős kor évei nemcsak az idősödő vagy idős emberek számára eredményeznek jobb életminőséget, hanem általuk támogatást, segítséget jelentenek és hozzájárulást biztosítanak a környezeti, a családi, közösségi élethez. Lényeges és meghatározó, hogy önmagában az elöregedés nem feltétlenül jelent krízishelyzetet. A modern kor időseit nem magatehetetlen, elavult ismeretekkel bíró személyekként kell kezelnünk, hanem olyan emberekként, akik az életszínvonal emelkedésének, egyes szakpolitikáknak, jó fizikai és mentális állapotuknak köszönhetően hasznos közreműködői a társadalomnak.² Az Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) 1998-as idős kori politikával foglalkozó tanulmányának definíciója szerint „az aktív idős kor az idős emberek képessége arra, hogy minél tovább aktívak maradjanak a társadalomban és a gazdaságban. Ez azt jelenti, hogy meg kell kapniuk a lehetőséget arra, hogy szabadon döntsenek arról, mivel töltik az idejüket: tanulással, mun-

¹ A program az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával, az EFOP-3.6.1-16-2016-0004 azonosító számú „Átfogó fejlesztések a Pécsi Tudományegyetemen az intelligens szakosodás megvalósítása érdekében” című kiemelt projekt ezen belül a „Fizikai és szellemi kompetenciák együttes vizsgálati és értékelési módszertanának kimunkálása az idősödő korcsoport munkavállalásának elősegítésére” alprojekt keretei között valósul meg.

² Barakonyi Eszter (2010): A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei PhD értekezés. Pécsi Tudományegyetem, Pécs 8-9.p.

kával, pihenéssel vagy ápolás-gondozás igénybevételével.”³ Mindemellett az időskori aktivitást jelentősen befolyásolják a társadalmi, gazdasági viszonyok, a szociális ellátórendszerek fejlettsége, a megélhetési körülmények alakulása, nem utolsósorban a mindenkori időspolitika és annak kapcsolódása más szakpolitikákhoz.

Számos tanulmány foglalkozott már az időskor fogalmával, ezért most csak röviden foglaljuk össze azokat az általános teóriákat, amelyek e tárgykörbe tartoznak.⁴ A kronológiai életkort az évek számával fejezhetjük ki. A biológiai életkor eltérhet ettől, mert az alapvetően az egészségi állapot függvénye. A szociológiai életkor a társadalom minősítése, azt fejezi ki, hogy a társadalom milyen idősnek tart valakit. A szubjektív életkor (ki milyen idősnek érzi magát), kialakulásában a pszichológia játszik jelentős szerepet, amelyben megtalálhatók a kronológiai, biológiai és a szociológiai életkor dimenziói, annak pozitívumai és negatívumai. Az ENSZ Egészségügyi Világszervezete (World Health Organisation/WHO) meghatározása szerint az idősödés koráról 60-74 év, időskorról 75-89 év, aggkorról 90-99 év közötti életkorban beszélünk, a 100 év felettieket tekintjük matuzsálemi korúaknak. Az európai társadalmakban - az WHO definícióját alapul véve - a nyugdíjba vonulás időpontja az idősödés korára esik, miután a kontinens államaiban a nyugdíjazásra 60-67 éves kor között kerül sor. Ugyanakkor az ENSZ már a 60 év felettieket tekinti idősebb korúaknak, míg az ILO (International Labor Organization)⁵ és az Európai Unió is a 65. életévben jelöli meg időskor kezdetét.

Az OECD szerint a munkavállaló akkor számít idősnek, ha már belépett munkában töltött éveinek második felébe, de még nem érte el a nyugdíjkorhatárt. Mindez egybevégt a munkaképesség, a funkcionális kapacitás megítélését és proaktív kezelését szolgáló WAI (Work Ability Index – Munkaképességi Index) kutatásokkal és alkalmazott módszereivel is.⁶ A munkaképesség alakulása ugyanis szoros összefüggést mutat a munkakörülményeknek az életkorhoz, az egyéni képességekhez és készségekhez, valamint az egészségi állapothoz történő igazításával, ami már a 45. életév körül szóba jöhet. Általánosnak tekinthető a gyakorlatban, hogy a nyugdíjba menetel előtt 10-15 évvel, az 55-65 életév közötti, még aktívan dolgozó korosztályt tekintik olyan munkavállalói csoportnak, ahol az életkorhoz kötött foglalkoztatás feltételeit, a strukturált kormenedzsmet programokat indokolt bevezetni. A jelenlegi hazai munkaegészségügyi szabályozás szerint „az egyénre irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött” foglalkoztatott személy tekintendő sérülékeny csoportba tartozó idősödő munkavállalónak.⁷

³ Mathiasen David G.: Maintaining Prosperity In An Ageing Society: the OECD study on the policy implications of ageing. Organisation for Economic Co-operation and Development 1998

⁴ Például: Szémán Zsuzsa: Ki az Idős? - Az öregedés különböző szempontjai. Esély 2008/3. sz.

⁵ Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete

⁶ A WAI a munkahelyi egészségügyben és a kutatásban alkalmazott eszköz, amely a munkavállalók munkaképességének felmérésére szolgál egészségügyi vizsgálatok és munkahelyi felmérések során. A WAI célja segíteni a szükséges munkákat a munkaképesség fenntartása és előmozdítása érdekében. A kérdőív pontozási rendszere a munkaképességet osztályozza, az egyes kategóriákra vonatkozó cselekvési ajánlásokkal. Megfelelő intézkedéseket lehet tenni a munkaképesség csökkenésének megelőzésére.

⁷ Magyarországon a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény értelmében sérülékeny csoport: az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelentenek munkavégzésük során (pl. fiatalok; terhes, nemrég szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák; idősödők; megváltozott munkaképességűek).

Demográfiai és munkaerő-piaci tényezők

Az európai társadalmakban élő populáció öregedése következtében az Európai Unió tagállamai komoly kihívás elé néznek. A születésszám csökkenések az idősödő és idős népesség számának növekedése számos problémát vet fel a társadalmak számára. Európa népessége – a világ egészén belül – különösen gyorsan öregszik. Az európai államokban 2012-ben a 65 év felettek aránya elérte a 17%-ot. A legtöbb 65 év feletti Németországban és Olaszországban él, a teljes lakosság 21 illetve 20%-a tartozik ebbe a korcsoportba. Őket követik a görögök és a svédek, ahol ugyanez az adat 19, illetve 18%. Az idősödés folyamatának leglassúbb üteme Törökországban és Írországban figyelhető meg, mivel a teljes népességnek csak 7 és 11%-a 65 év feletti. Az időskori függőségi arány tekintetében az európai országok többségére jellemző, hogy a 15 évesnél fiatalabbak kevesebben vannak a társadalomban, mint a 65 éven felüliek.⁸ Azokban az országokban, ahol a fiatalabbak aránya jelenleg még magasabb, mint az idősebbeké, az nem csak a magasabb termékenységből, hanem például a migrációs folyamatokból is következik, kompenzálva a népesség demográfiai idősödő struktúráját. Az európai nők 65 éves korban még további 16-23 év élettartamra számíthatnak. A férfiak körében az életesélyek kedvezőtlenebbek, ők további 14-19 évet élnek e kort követően. 2030-ra az Európai Unióban mindössze 2,6 munkaképes korúra hárul majd egy idős ember eltartása, az évszázad közepére pedig Európa lesz a világ legöregebb régiója, és a nyugdíj a GDP 15 százalékát fogja kitenni.⁹

A KSH Népeségkutató Intézet adatai szerint Magyarországon a 65 éves és idősebb népesség aránya 1990-ben 13%-ot tett ki, majd 2001-re elérte a 15%, 2011-re pedig már a 17 százalékot. A 2014 elejére vonatkozó adatok szerint a korcsoport aránya 17,5%-ra emelkedett. Az Eurostat előrejelzései alapján a mutató érteke a jövőben meg erőteljesebben fog növekedni, 2060-ra hazánkban eléri a 29 százalékot.¹⁰ Fontos adat, hogy napjainkban nemcsak a 60, de a 65 évesnél idősebbek száma is magasabb a tizennégy évesnél fiatalabbakénál. A 65 évesnél idősebbek száma olyan gyorsan emelkedik, hogy a 2020-as években már a jóval népesebb, 19 évesnél fiatalabb korosztály létszámát is meg fogja haladni. Egyes előrejelzések alapján a népesség létszáma 2060-ban a 6,7 és 9,4 millió fő közötti sávban alakulhat az. A KSH népesség-előreszámításának alapváltozata is 7,9 milliós népességlétszámot mutat 2060-ra, így 2 millió fős létszámcsökkenéssel lehet számolni.¹¹

A demográfiai átalakulással párhuzamosan a munkaerő-piaci szektor is jelentős változások előtt áll, hiszen a társadalom öregedésével a munkaerő-piaci struktúrának is alkalmazkodnia kell az egyre öregedő és csökkenő létszámú munkaerő-állományhoz.¹² A demográfiai változások a keresleti és a kínálati oldalon egyaránt hatással vannak a munkaerőpiacra, a tőkefelhalmozási és a termelékenységi csatornákon a gazdasági teljesítményre, a fogyasztásra és a megtakarításokra.¹³

⁸ A KSH megfogalmazás szerint: a generációs arányok mellett az öregedést mutató indikátorok közül fontos jelzőszám a fiataloknak és az időseknek az aktív korúakhoz viszonyított aránya, melyet fiatalkori, illetve időskori függőségi aránynak neveznek. Az időskori függőségi arány növekedésével, illetve a fiatalkori függőségi arány csökkenésével kijelölt metszéspontok a társadalom öregedésének fordulópontjai.

⁹ Forrás: EUROSTAT (2013): EUROPOP 2013 <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/population-projections-data>. Letöltve: 2017. július 2.

¹⁰ Monostori Judit (2015): Öregedés és nyugdíjba vonulás. In: Monostori Judit – Óri Péter – Spéder Zsolt (szerk.): Demográfiai Portré 2015. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest

¹¹ Korfa 2013. szeptember. XIII. évfolyam 4. szám. Központi

¹² Földházi Erzsébet (2015): A népesség szerkezete és jövője. In: Monostori Judit – Óri Péter – Spéder Zsolt (szerk.): Demográfiai Portré 2015. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet,

¹³ Kreiszné Hudák Emese (2016): A demográfiai változások munkaerőpiaci hatásai Magyarországon. <https://www.mnb.hu/kiadvanyok/szakmai-cikkek/> Letöltve: 2017. július 1.

A kilencvenes években a gazdasági változások nyomán – megfelelő foglalkoztatási kilátások híján – viszonylag sokan kerültek rokkantnyugdíjas, munkanélküli, egyéb inaktív státusba. Az idősek társadalmi státusát, életkörülményeit leginkább a nyugdíjazásukat megelőző munkaerő-piaci pozíció határozza meg: minél előnyösebb volt ez, annál kedvezőbbek a nyugdíjazást követő létviszonyaik. A demográfiai jellemzők közül az életkornak van lényeges szerepe: az idősebb nyugdíjasok státusa rosszabb, mint a fiatalabbaké. Meghatározó lehet a lakóhely is: az urbanizáltabb településeken élő idősek társadalmi státusa kedvezőbb, mint a kistelepüléseken, községekben lakóké. A társadalmi státus az idősek egészségi állapotát szintén alapvető módon befolyásolja. A felső- és középosztályhoz tartozók körében jóval alacsonyabb a tartós betegségben szenvedők, a fogyatékosok aránya, mint a szegények vagy a depriváltak között. A társadalmi viszonyok hatása egyértelműen megmutatkozik a népesség összetételében, a munkaképes korú lakosság számában, a munkahelyek nagyságrendjében. A munka világa viszonthatást is gyakorol, mert befolyásolja a társadalmi viszonyokat, például a ténylegesen munkát végzők száma, a képzettségi szint, a munka díjazása területén.

Az Európai Unióban az 55 és 64 év közöttiek foglalkoztatási rátája 2011-ben megközelítette az 50 százalékot, míg Magyarországon az idősebb korosztály mindössze 36 százaléka aktív munkavállaló. Szignifikánsan csökkenő tendencia volt megfigyelhető az 55-59 közöttiek esetében, amelyek 54 százaléka, míg a 60-64-es korosztály pusztán 14 százaléka tartozik a foglalkoztatottak közé. 2014-ben az EU-28 11 tagállamában 50 % és 66 % között volt az idősebb munkavállalók foglalkoztatási rátája, Svédország pedig kiugróan magas eredményt (74,0 %) ért el.¹⁴ Mindemelllett a statisztikai adatokból megállapítható, hogy a korcsoportos változások miatt megbomlott a foglalkoztatási, munkaerő-piaci egyensúly, amely párosult a gazdasági fejlődésből adódó munkaerő keresleti növekedéssel. Az egyensúly visszaállítása, a foglalkoztatási mutatók javítását, a részvételi arány növelését – így az idősek, nők és friss diplomások bevonását igényli. Hosszú távon ugyanakkor szükség van a termelékenység és a munka további hatékonyságának növelésére.¹⁵

Magyarországon az idősödő nemzedékek foglalkoztatási aránya európai összehasonlításban különösen alacsony, annak ellenére, hogy 1990 óta a munkaerőpiacról kivált vagy kiszorult idősebb korosztály stagnáló vagy romló életkörülményei miatt részben visszatérne a munkaerőpiacra. A munkaerőpiacon azonban az uniós csatlakozás után sem bővült a munkaerő kereslet, 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 inaktívak, különösen a nők munkaerőpiacra történő bevonása – mint esélyegyenlőségi követelmény – nehezebb Magyarországon, mint általában Európa fejlettebb országaiban, annak ellenére, hogy a nők iskolai végzettsége sok esetben lehetővé tenné a munkavállalást.¹⁶ Mint fentebb láthattuk, a munkaerő-felmérés szerint az Európai Unióban az 55–64 éves férfiak átlagosan 60%-a volt fog-

¹⁴ Forrás: EUROSTAT

¹⁵ Blanchflower, David G.: Flexibility@work 2015. Yearly report on flexible labor and employment self-employment across countries in the Great Recession of 2008-2014 Commissioned by Randstad, Amsterdam, May 2015

¹⁶ Fifik Erika - Szilágyi Klára: Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák Európában és Magyarországon. Kutatási zárótanulmány. In: Horváth Cz. János (szerk. 2005.): Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák. Felnőttképzési Kutatási Füzetek, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest. 9-47. p.

lalkoztatott státusú, Magyarországon ennek a fele. A 55–64 éves nők hazai foglalkoztatási rátája is 10 százalékponttal elmarad az uniós 45%-tól. A KSH 2016-os adatai szerint Magyarországon az 55-64 éves foglalkoztatottak számának aránya 46,7 százalék. A demográfiai változások a 2020-as években okozhatják a legjelentősebb negatív munkaerő-piaci impulzust, ekkor ugyanis 11 százalékkal eshet vissza a munkaképes korúak állománya a megelőző évtizedek átlagához képest. Ebben szerepet játszhatnak a munka-képes korúak körébe belépő új korcsoportoknál lényegesen nagyobb létszámú korábbi generációk („Ratkó korszak”) is, akik a 2017-2020-as években érik el a 65 éves kort. Hasonló tendenciát mutat az Eurostat előrejelzése is, amely a munkaképes korúak körében némileg kisebb, összesen 25 százalékos létszámcsökkenéssel számol 2010 és 2060 között, ellentétben a KSH prognózisok alapváltozatában megfogalmazott 38 százalékos csökkenésével.¹⁷

Közösségi és hazai stratégiák, időspolitika

Annak ellenére, hogy az időskori stratégia, az időspolitika komplex módon jelenik meg a társadalomban, e fejezetben elsősorban a foglalkoztatás, a munkavállalás fontosságával és időspolitikai összefüggéseivel foglalkozunk. Az OECD megfogalmazza, hogy az idős embereket - döntési szabadságuk megtartása mellett - képessé kell tenni arra, hogy minél tovább aktívak maradjanak a társadalomban és a gazdaságban. A WHO szerint az aktív öregedésre építő politikákat három alappillérre kell alapozni: társadalmi részvétel, biztonság és egészség. Ebben a megközelítésben az egészség a mindennapi élet erőforrása is, a létfenntartást és az önmegvalósítást célzó munkavégzés előfeltétele. A biztonság, elsősorban az idősödő és idős emberek szociális, pénzügyi és fizikai biztonságát és az esélyegyenlőség biztosítását jelenti. A foglalkoztatáspolitikák feladata a gazdasági aktivitás fenntartása, a foglalkoztatás és a tapasztalati tudástranzfer biztosítása.

Az európai időspolitika alapját a „Közösségi Charta a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól” szóló deklaráció jelenti, mely meghatározta az idősek önálló életvitelhez való jogát. Míg megerősítette a tagállamok nemzeti sajátos struktúrák fenntartásához való jogát is, és meghagyta, hogy saját belátásuk szerint alakítsák a jóléti rendszereiket, emellett kiemelte a tagállamok kötelezettségeit az idősek alapvető jogainak védelmében, hogy pénzügyi és kapacitásbeli hátrányaikat leküzdhessék.

Az 1999-ben hatályba lépett Amszterdami Szerződés a diszkrimináció elleni küzdelem keretében a koralapú, idősekkel szembeni diszkrimináció megszüntetésére való törekvést írja elő.

Az Európai Bizottság zöld könyve (2005) időspolitikai feladatként megfogalmazta, hogy vissza kell találni a demográfiai növekedéshez vezető útra a születések ösztönzése, valamint a bevándorlás ellenőrzött támogatása révén. Emellett a nemzedékek közötti egyensúly biztosítása a növekedés eredményeinek elosztásában; valamint az aktív és inaktív állapot közötti hidak kiépítése mind fiatal, mind időskorban is fontos feladat.¹⁸

¹⁷ Kreiszné Hudák Emese (2016): A demográfiai változások munkaerőpiaci hatásai Magyarországon. [https://www.mnb.hu/kiadvanyok/szakmai-cikkek/](https://www.mnb.hu/kiadvanyok/szakmai-cikkek/Letoltve:2017.julius.1) Letöltve: 2017. július 1.

¹⁸ Barakonyi Eszter (2010): A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei PhD értekezés. Pécsi Tudományegyetem, Pécs 23.p.

Az időspolitikákhoz kötődő stratégiák közé tartozik a Tanács nyilatkozata a tevékeny időskor és a nemzedékek közötti szolidaritás európai évről (2012), amelynek szakpolitikai üzenetei magukban foglalják az idősebbeknek a társadalmi, gazdasági, politikai, kulturális és állampolgári ügyekben való aktivitásukat is, és nem pusztán a munkaerő-piaci részvételüket. Emellett kiemelik, hogy az idősebbek munkavégzési potenciálját teljes mértékben ki kell aknázni, mégpedig egyrészt az egész életen át tartó tanulási rendszerek révén, másrészt a tevékeny időskorra vonatkozó olyan szakpolitikák alkalmazásával, amelyek segítségével a nők és a férfiak egyaránt tovább maradhatnak alkalmazásban, harmadrészt pedig a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó szakpolitikák révén, valamint az egészségben való megöregedésnek, mint egész életen át tartó folyamatnak az előmozdításával.¹⁹

A Magyarországon is jellemző klasszikus időspolitika a nemzetállami és a helyi időspolitika közötti, felülről lefelé ható top-down kapcsolat határozza meg. A hazai időspolitikában szintén megjelentek azok az értékek, amelyek az európai időügyi politikát jellemzik. Ezek a függetlenség, a társadalmi részvétel és magatartás, a biztonság, az egészség.²⁰ Hazánkban 2009-ben jelent meg az Időügyi Nemzeti Stratégia, mely alapvető célkitűzésként fogalmazta meg az idősödők és az idősek aktivitásának és függetlenségének megőrzését, de emellett a társadalmi és közösségi felelősségvállalásra is felhívta a figyelmet, a szolidaritás értékének megerősítését hangsúlyozva. A stratégia lényege egy társadalmi szemléletváltás elfogadtatása és érvényre juttatása, mely szerint az idősödésről való gondolkodásban és idősekről való gondoskodásban a korábbi veszteségekre történő összpontosítás – deficitmodell – helyett a meglévő képességek megőrzése, a rejtett készségek előhívása – fejlődésmodellben – szükséges gondolkodni és cselekedni. Ennek megvalósítása érdekében a tervezett beavatkozások az idősekkel szembeni negatív sztereotípiák csökkentésére, a generációk közötti kapcsolatok és együttműködések fejlesztésére, a foglalkoztatás, munkaerő-piaci részvétel erősítésére, az alternatív képzési lehetőségek bővítésére, az időskori jövedelembiztonság megteremtésére, valamint a civil kezdeményezések és önkéntesség erősítésére irányul.²¹

A foglalkoztatáspolitikát abból indul ki, hogy a munkaügyi folyamatokat döntően a munkaerőpiac határozza meg, de emellett ki kell építeni a feszültségeket kezelni tudó, szociális feladatokat ellátó intézményrendszert: be kell vonni a szociális partnereket, törvényi garanciákat kell biztosítani a munkaadók és munkavállalók számára, létre kell hozni a megfelelő döntési mechanizmust és eszközrendszert. Az időskori foglalkoztatáspolitikát célrendszerében a társadalmi és gazdasági funkciócsoportnak egyaránt meg kell jelennie. A foglalkoztatáspolitikát és a munkaerőpiac közötti elvárása a következő: társadalmi-politikai elvárás az egyensúly, az elégedettség és az életszínvonal emelkedése; gazdasági elvárás a megfelelő munkaerőforrás rendelkezésre állása, mind mennyiségi és minőségi szempontból.²²

¹⁹ <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=HU&f=ST%2017468%202012%20INIT>

²⁰ Brettner Zsuzsanna: Az időspolitika lokális interpretációi. Doktori értekezés. Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar „A kormányzás területi, történeti és társadalmi dimenziói program” Interdiszciplináris Doktori Iskola. Pécs, 2013

²¹ Időügyi Nemzeti Stratégia 2009. <http://www.parlament.hu/irom38/10500/10500.pdf>

²² Szellő János – Nemeskéri Zsolt: A foglalkoztatáspolitikát rendszere és a munkáltatói hatalom összefüggései. In: Bankó Zoltán (szerk.): A munkáltatói hatalom aspektusai. Pécs, Kódex Nyomda Kft., 2016. pp. 131-182.

Az előregedő társadalom jelentette foglalkoztatáspolitikai kihívásokra elsőként a lisszaboni stratégia hívta fel a figyelmet, és ezzel egyidejűleg határozott cselekvésre szólította fel a tagállamokat. A lisszaboni stratégia célja volt az alacsony növekedési ráták, a magas munkanélküliség és a társadalmi kirekesztés formájában jelentkező, kulcsfontosságú gazdasági problémák megoldása. Meghatározó módon próbálta meg kezelni az 55–65 éves korosztály „foglalkoztatási deficitjét”, amely hozzájárult az unió akkori gazdaságának alacsony növekedési rátájához.²³ Az „Európa minden korosztály számára” (Towards a Europe for All Ages) című program már 1999-ben megfogalmazta a munkavállalók képességének megtartását, az élethosszig tartó tanulás és rugalmas munkakörülmények elősegítését. Kiemelte a korai nyugdíjba vonulás trendjének megfordítását, a fokozatos nyugdíjba vonulás lehetőségeinek megvizsgálását és a nyugdíjrendszerek fenntarthatóvá és rugalmassá tételét. Az egészségügy és az időskori ellátás területén kutatások és tanulmányokat kezdeményezését határozta meg azzal, hogy a növekvő igényeknek megfelelően a foglalkoztatási rendszereknek. E programban az Európai Bizottság kötelezettségének, fontos feladatának tekinti az idősekkel szembeni diszkrimináció, munkanélküliség és szociális kirekesztés elleni küzdelmet.²⁴

A népesség és a munkaerő előregedése, valamint a munkaképes korú népesség csökkenése a foglalkoztatás számára kulcsfontosságú kérdés a demográfiai változásokra adott politikai válaszokban. A lisszaboni stratégiához hasonlóan a munkaerő-potenciál magas felhasználása nagyon fontos prioritás az Európa 2020 stratégiában. Többek között e stratégia célkitűzései között szerepel: a 20–64 éves korú népesség munkaerő-piaci részvételének 75%-ra növelése 2020-ig; a munkaerő-kereslet fellendítése (munkahelyteremtés; munkát terhelő adók, bérmegállapítás); a munkaerő-kínálat növelése és a munkaerő készségeinek fokozása; a munkaerőpiacok működésének javítása (munkaerő-piaci szegmentáció csökkentése, szociális partnerek bevonása, aktív munkaerő-piaci intézkedések javítása, munkaerő mobilitása). A stratégia kiemeli a méltányosság garantálását, a szegénység leküzdését, az esélyegyenlőség előmozdítását a szociális védelmi rendszerek, az egészségügyi ellátás és a tartós gondozási rendszerek korszerűsítése; célirányos szociálpolitikák az iskolai lemorzsolódás és a társadalmi kirekesztés megelőzése érdekében.²⁵

Az „Európai Unió munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos, 2014–2020-as stratégiájának” idősügyi középpontjában egy Európát átfogó kampány fogalmazódik meg.²⁶ Az Európai Munkavédelmi Ügynökség (European Agency for Safety and Health at Work/EU-OSHA) 2016-17-re kétéves kampányt indított „Egészséges munkahelyet minden életkorban” címmel.²⁷ A kampány célja, hogy egész Európában elterjessze az idősödő munkavállalókkal kapcsolatos információkat és a tagállamokban elérhető példák tanulságait. Ösztönözze a munkával töltött élet fenntarthatóságát és az

²³ Barakonyi Eszter (2010): A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei PhD értekezés. Pécsi Tudományegyetem, Pécs 18-20.p.

²⁴ Kravalik Zsuzsanna: Az időspolitika gyakorlata az Európai Unióban közösségi és tagállami szinten. In: Idősbarát önkormányzatok. Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium Budapest, 2005. 312-367. p.

²⁵ Forrás: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/hu/FTU_5.10.3.pdf

²⁶ Bizottság közleménye az Európai Unió munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos, 2014–2020-as stratégiájáról. Brüsszel, 2014.6.6. COM (2014) 332 final

²⁷ Az EU-OSHA az Európai Unió által 1996-ban létrehozott és a spanyolországi Bilbaóban működő Európai Munkavédelmi Ügynökség az Európai Bizottság képviselőit, az egyes tagállamok kormányait, munkaadói és munkavállalói szervezeteit, valamint vezető munkavédelmi szakértőit köti össze az EU 28 tagállamában. Az Ügynökség célja hozzájárulni ahhoz, hogy az EU biztonságosabb, egészségesebb és termelékenyebb munkahelyeket biztosítson.

egészséges idősödést, valamint hangsúlyozza a munkahelyi megelőzés fontosságát. Olyan információkat és helyes gyakorlati módszereket biztosít és népszerűsít elsősorban a munkáltatók és munkavállalók körében, amelyekkel megfelelően lehet kezelni az idősödő munkavállalók munkavédelmet érintő kérdéseit.²⁸

A foglalkoztatáspolitikai az Európai Unióban több más szakpolitikához hasonlóan a tagállamok felelősségi körébe tartozik. Az unió foglalkoztatási stratégiája azonban átfogó ajánlásokkal biztosítja a szakpolitikák összehangolását és a tapasztalatok megosztását. A 2010-ben elfogadott iránymutatások szerint a tagállamoknak növelniük kell az 50 éves és idősebb emberek munkaerő-piaci részvételét a munka szervezésével és az egész életen át tartó tanulással foglalkozó aktív időszerű politikák révén. Éppen ezért az Európai Unió támogatja az európai szociális partnerek (munkaadói szervezetek és szakszervezetek) közötti párbeszédet is, amely uniós szintű keretmegállapodásokat eredményeztek olyan kérdésekkel kapcsolatban, mint a részmunkaidős munkavégzés, a távmunka és az ideiglenes alkalmazottak munkakörülményei, amelyek megkönnyíthetik az idősek számára, hogy folytassák a munkát. Az elmúlt évek reformjai elsősorban az alábbiakra koncentráltak:

- Pénzügyi ösztönzők (például csökkentett társadalombiztosítási járulékok) biztosítása a munkát végző nyugdíjasoknak vagy az idősebb munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknak.
- Az egész életen át tartó tanulás és képzési lehetőségek előmozdítása az idősebb munkavállalók számára annak biztosítása érdekében, hogy azok produktívek maradjanak.
- Új generációs csoportok bevonása, valamint az idősebb munkavállalók szakértelmének hatékony felhasználása érdekében intergenerációs csapatok és mentori vagy coaching szerepek bevonása.
- A munkaszervezés rugalmasabbá tétele az idősek igényeinek kielégítése érdekében, ideértve a munkaidő rugalmasságát, a részmunkaidős munkavégzést és az ideiglenes foglalkoztatás lehetőségét, valamint a munka és a gondozási feladatok összeegyeztetésének lehetőségét.²⁹

Munkáltatói megközelítések

A népesség előregedése Európában: tények, következtetések és politikák című kutatás szerint a meglévő humán erőforrások hatékonyabb felhasználásának egyik eszköze a munkaerő tevékenységének időbeni meghosszabbítása, amely függ a személyes kompetenciáktól, az egészségtől, az adott munkahely befogadói magatartásától.

A legtöbb munkaadó nem érzékeli, hogy a társadalom előregedése problémákat okozhat a munkaerő utánpótlásban és működésben. Egy részük viszont erre is figyelemmel fejleszti humán erőforrás menedzsment tevékenységét (Human Resource Management /HRM). Az idézett kutatás szerint a szükséges HRM intézkedések alkalmazása a dán, német és francia szervezetek esetében meghatározó.

Az idős korban történő foglalkoztatás ellenzői szerint az idősebb munkavállalók nem rendelkeznek új technikai készségekkel és tanulási hajlandósággal, nem elég kreatívak és kezdeményezők. Egészségi állapotuk gyengült, ezért több a munkahelyi távollét és megnövekednek a munkaerőköltségek, külö-

²⁸ Healthy Workplaces Good Practice Awards 2016-2017. Promoting a sustainable working life: Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017

²⁹ Older people in Europe EU policies and programmes. European Parliamentary Research Service 06/05/2014 http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2014/1_EN.pdf Letöltve: 2017. július 3.

nösen a betegszabadság nagymértékű igénybevétele miatt. Csökken a teljesítőképességük és általa a munkatermelékenység. Egyes munkaterületeken nagyobb lesz a stressz hatás, amely szintén gátolja a munkavégzést.

Más munkáltatók viszont az idősebb munkavállalókat hűségesebbnek és megbízhatóbbnak tartják, és szerintük nagyobb társadalmi és vezetői képességekkel rendelkeznek. Így az öregedés pozitív hatásai: a munkatapasztalatból származó növekvő tudás; magasabb vezetői képességek; nagyobb társadalmi tőke területén jelennek meg.

A rendelkezésre álló emberi erőforrások jobb kihasználása - többek között - az idősebb munkavállalók gazdasági tevékenységének előmozdítását kívánja. Azonban az ilyen makroszinten elfogadott politika nem vállalható egyszerűen vállalati szinten. „Valójában az európai munkáltatók nem állnak készen arra, hogy szembenézzenek a népesség előregedésével járó kihívásokkal mivel kevés az idős munkavállalókra irányuló beruházások ösztönzése, nyugdíjazás elhalasztása vagy az idősebb munkavállalók felvétele.”³⁰

Magyarországon a vonatkozó jogi kereteken túl, a már említett Idősügyi Nemzeti Stratégia határoz meg az időskori foglalkoztatással kapcsolatos munkáltatói elvárásokat és attitűdöket. Több kutatás azokat a sztereotípiákat erősíti, amelyek negatív módon közelítik meg az időskori foglalkoztatást.

Az IBM Magyarország által 2005-ben megrendelt kutatás szerint a munkáltatók általában nem aknázzák ki az idősebb korosztályban lévő potenciált: távmunkát a vizsgálatba bevont cégek nem egészen 5%-a alkalmaz. A részmunkaidős foglalkoztatás esetén már kedvezőbb a helyzet, a cégek 65%-a él ezzel a lehetőséggel, főleg az idősebbeket nagyobb arányban foglalkoztató oktatás és egészségügy területén. A negyvenöt év feletti munkavállalók 15% élhet ezzel a lehetőséggel. Nem preferálják a vállalatok a 45 évnél idősebb munkavállalók képzését, minél idősebb egy dolgozó, annál kevésbé. A cégek nem kellően használják ki az idősebbek tudásában és tapasztalataiban rejlő értékeket, az idősebbek csak kisebb része vesz részt más kollégák betanításában. Kevés vállalat rendelkezik stratégiával az idősödő munkaerő kezelésére, holott teljesen nyilvánvaló, hogy a fiatal korosztályok számának erőteljes csökkenése kikényszeríti az idősebbek magasabb arányú foglalkoztatását.³¹

A Randstad Workmonitor 2013 kutatásból kiderül, hogy míg a magyarok többsége támogatja, hogy a munkaadója 25 éves vagy ennél fiatalabb álláskeresőt vegyen fel az üres pozíciókba, addig az 55 év felettiek alkalmazását a válaszadók 65 százaléka elutasítaná. Ez nemzetközi szinten a harmadik legmagasabb eredmény. A 32 országra kiterjedő, elsősorban munkaadói és munkavállalói attitűdöket vizsgáló, felmérés szerint a magyarok mellett a csehek és a szlovákok azok, akik hasonlóképpen elutasítók az idősebb munkavállalókkal szemben.³²

³⁰ Population ageing in Europe: facts, implications and policies Outcomes of EU-funded research. EUROPEAN COMMISSION Directorate-General for Research and Innovation Directorate B — Innovation Union and European Research Area Unit B.6. — Reflective Societies 2014. 27-46. p.

³¹ Adler Judit - Butt László - Gyenes Edina - Timár Szabolcs (2005): Kutatás az idősödő munkavállalók helyzetével kapcsolatban Magyarországon. IBM Magyarország - GKINET Internetkutató és Tanácsadó Kft. Budapest

³² Berkhout, Ernest – Heyma, Arjan - Jurriaan Prins: Flexibility@work 2013. Yearly report on flexible labor and employment self-employment across countries in the Great Recession of 2008-2014 Commissioned by Randstad, Amsterdam, April 2013

A negatív munkáltatói attitűd változásához a HRM politika átértékelése vezethet, ezen belül is fontosá válik a kormenedzsment technikák alkalmazása. Ezek lényege, hogy a korhoz kötődő tényezőket a mindennapi irányítás során figyelembe kell venni, ideértve a munkabeosztás és az egyéni munkafeladatok meghatározását, annak érdekében, hogy kortól függetlenül mindenki képesnek érezze magát saját és munkahelye céljainak megvalósítására. Szükséges hozzá: az idősödésnek szentelt nagyobb figyelem; az idősödés korrekt megítélése; a kormenedzselés, mint a vezetők és felettesek alapfeladata és kötelessége; a humánerőforrás-politikába foglalt kormenedzsment, a munkaképesség és a termelékenység előmozdítása; az egész életen át tartó tanulás; a korbarát munkabeosztás; a biztonságos és méltóságos átmenet biztosítása a nyugdíjas életbe.³³

Egyéni stratégiák

Az eddig leírtakkal szemben a magyar társadalomban kialakult a munkaerő-piaci öregség olyan meghatározása is, amely az időskor határát az életciklus korai időszakára teszi. Ez a lefelé tendáló meghatározás összefügg a munkaerőpiacról történő korai kivonulás kultúrájával, továbbá az idősebb munkaerő kevésbé piacképes tudásával és rossz egészségi állapotával, a munkáltatók negatív attitűdjével. „Magyarországon e két faktor alapvető szerepet játszik a piaci munkaadók diszkriminatív viselkedésében és ezek hatására a társadalom értelmezésében is megjelent a munkaerő-piaci öreg fogalma, amely szerint a munkavállaló már 45 évesen is öreg lehet, de 50 éves kora után mindenképpen idősenek számít.”³⁴ Ezt az életszakaszt a pszichológia középső felnőttkorak (45-65 év) nevezi. A középső felnőttkorban az egyén már stabilan beilleszkedett a társadalomba, egyéni céljai megvalósítására törekszik: karrier- és családi szerepek realizálódása, és kialakulnak stabil életmódbeli szokások. Produktív periódusnak is nevezik, mert ebben az időszakban főleg gyakorlatias célok irányítják az egyén életét. Megkezdődik a felkészülés a nyugdíjba vonulásra (50-60 év az áthajlás kora) vagy a további munkavégzésre.

Ugyanakkor egyértelmű, hogy a munkavégzési képesség szintjének állandó megőrzése nem lehetséges a teljes életpályán át, azonban megfelelő körülmények (pl. kormenedzsment, jól működő foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások stb.) között nem elképzelhetetlen az időskor kezdetéig – azaz 75 éves korig a munkaaktivitás fenntartása. Természetes figyelembe kell vennünk a változásokat, a megkopást, amely egyaránt érinti a fizikai és a szellemi teljesítőképességet. A megkopás intenzitása egyénenként eltérő képet mutathat, azonban vannak sarokpontjai, melyek a normál idősödés szükségszerű velejárói.

A munkaéletkor meghosszabbításának tehát alapvető feltétele az egészség megóvása, és általa a munkaképesség megőrzése. Erre tekintettel önmagában a várható élettartam megnövekedése még nem jelent kellő alapot a munkaéletkor meghosszabbításához, ugyanis legalább ilyen fontos feltétel az egészségben megélhető várható élettartam meghosszabbítása.³⁵

³³ Szellő János (2014): Az időskori foglalkoztatás aktuális kérdései. feek.pte.hu/data /2014/ 1021/894/PPT.

³⁴ Szémán Zsuzsa: Ki az Idős? - Az öregedés különböző szempontjai. Esély 2008/3. sz.

³⁵ Barakonyi Eszter (2010): A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei PhD értekezés. Pécsi Tudományegyetem, Pécs 59.p.

Az egyéni stratégiák kialakítását tehát nagyban befolyásolja az egészségi állapot, de hasonlóan jelentős meghatározója a motiváltság. Azok a motívumok például, amelyek az időseket tanulásra, művelődésre készíthetik, olyan személyiséget erősítő indokok, amelyek magukban foglalják a világ jelenségei iránti érdeklődést; az élettapasztalatok olyan újragondolását, amelyek elégedettséget válthatnak ki az egyénben életútjával összefüggésben, a korábbi foglalkozáshoz kapcsolódó szaktudás továbbfejlesztésében; a kereső munka folytatását, az eligazodást az új helyzetekben.³⁶

Jelentős szerepe van továbbá az anyagi biztonságban. A jelenlegi nyugdíjellátás „alulfinanszírozott”, amely sok esetben egzisztenciális problémákhoz vezet. Az öngondoskodást, az anyagi biztonságot szintén felfoghatjuk úgy, mint motivációs kényszert.

Az egyéni stratégiák kialakításának fontos része az önmenedzselés képessége (az életpálya minden, így az idősödés szakaszában is), amely birtokában az egyén megfelelő önismereten alapulva tervezi, szervezi aktív életét.³⁷

Az idősödő munkanélküliek esetében az önmenedzselés mellett azt is figyelembe kell venni, hogy újbóli elhelyezkedésükre csak akkor van esély, ha kellő segítséget kapnak különböző támogatások (bérszubszenciák) és szolgáltatások (életpálya-tanácsadás stb.) formájában.

Azt is látni kell, hogy az idősödő korcsoportok munkavégzését, munkaerő-piaci lehetőségeit többféle, egymással ütköző érdekek mozgatják. Problémát okoz a szociális ellátó és szolgáltató rendszerek finanszírozása. A szakpolitikai intézkedések mellett figyelembe kell venni a munkaerőpiac (a munkáltatók) elvárásait és a munkavállalók (álláskeresők) összetételét.³⁸

Az egyéni stratégiák eredményessége számos összetevő függvénye, azonban az időskori aktivitás, a munkavállalás egyéni haszna megkérdőjelezhetetlen.

Záró gondolatok

Az időspolitika az európai országokban, így hazánkban is a különböző stratégiákban található meg. E stratégiák meghatározó elemei legtöbb esetben azonosak és visszahatnak a különböző szakpolitikákra. Megállapításunk szerint a foglalkoztatáspolitikában és a munkaerőpiaci stratégiában nem kap kellő hangsúlyt a potenciális munkaerő-tartalékon belül az idősek foglalkoztatása. A munkáltatók sok esetben, így e területen is állami beavatkozásokat várnak, kevésbé felkészültek a „megtartásra és a befogadásra.”

Napjainkban az átalakuló, és döntően keresletorientált munkaerőpiacon az idősödő munkavállalók továbbra is a sérülékeny munkavállalói populációba tartoznak, ezért munkaképességük megőrzése, rehabilitációjuk és a munkába való visszatérésük segítése, mind a társadalom, mind pedig a gazdaság szempontjából meghatározó lehet. Éppen ezért kiemelt fontosságú az időskorral járó diszkrimináció

³⁶ Sz. Molnár Anna (2005): Az idős felnőtt rétegek (45 év felettiek) felnőttképzési igényei és képzési lehetőségei. Kutatási zárótanulmány. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest

³⁷ Az életpálya-vezetési készségek olyan életvitelhez, tanuláshoz, képzéshez és foglalkozáshoz kapcsolódó készségek, amelyek révén az emberek hatékonyan tudják fejleszteni és menedzselni életpályájukat.

³⁸ Szécsi Judit: Az idősödő munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon. Esély 2014/1. 113-128. p

csökkentése; az idősek élethosszig tartó tanulásának támogatása; az életkornak megfelelő foglalkoztatási feltételek biztosítása mellett az időskori aktivitást és termelékenységet ösztönző megoldások fejlesztése.

A kormenedzsmet szemlélet elterjesztése mellett, olyan komplex rendszerre van szükség, amelyben a különböző szolgáltatások (foglalkoztatási és munkaerő-piaci, egészségügyi, szociális, oktatási, kulturális) összehangolása az idősedők és idősek szükségleteinek és érdekeinek figyelembevételével történik.

A Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar Munkatudományi Kutatócsoportja, illetve 2017. júniusától a Pécsi Tudományegyetemen megalapított Munkatudományi és Foglalkozásegészségügyi Kiválósági Központ a tanulmányban megjelenő kulturális, közgazdasági, menedzsmet, jogi és egészségügyi szempontokat interdiszciplináris, több tudományterületet magába foglaló kutatási programokban fogalmazza meg.

A korábban elindított, időskorúaknak szóló egyetemi képzések mellett ezzel is hozzá kíván járulni a társadalmi és egyéni szempontból is jelentős problémakör tudományos igényességű vizsgálatához. Ahogyan azt a bevezetőben említettük, jelen tanulmány egy cikksorozat első része, a következő részekben az időskori foglalkoztatás gyakorlati modelljei és azok megvalósítási lehetőségei kerülnek bemutatásra. Ezekben kitérünk majd a demográfiai jellemzők térségi szemléletű vizsgálatára, illetve ezzel összefüggésben az egyes szakmák, szakmacsoportok sajátos lehetőségeinek felvázolására. Vizsgáljuk továbbá a közérdekű nyugdíjas szövetkezetek előtt 2017. júliusától megnyíló jogi lehetőségeket és azok működésének első gyakorlati tapasztalatait.

Irodalom:

1. Adler Judit - Butt László - Gyenes Edina -Timár Szabolcs (2005): Kutatás az idősedő munkavállalók helyzetével kapcsolatban Magyarországon. IBM Magyarország - GKINET Internetkutató és Tanácsadó Kft. Budapest
2. Augusztinovics Mária: Népeség, foglalkoztatottság, nyugdíj. Közgazdasági Szemle, LII. évf., 2005. május 429–447. p.
3. Barakonyi Eszter (2010): A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei PhD értekezés. Pécsi Tudományegyetem, Pécs
4. Berkhout, Ernest – Heyma, Arjan - Jurriaan Prins: Flexibility@work 2013. Yearly report on flexible labor and employment self-employment across countries in the Great Recession of 2008-2014 Commissioned by Randstad, Amsterdam, April 2013
5. Blanchflower, David G.: Flexibility@work 2015. Yearly report on flexible labor and employment self-employment across countries in the Great Recession of 2008-2014 Commissioned by Randstad, Amsterdam, May 2015
6. Brettner Zsuzsanna: Az időspolitikai lokális interpretációi. Doktori értekezés. Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar „A kormányzás területi, történeti és társadalmi dimenziói program” Interdiszciplináris Doktori Iskola. Pécs, 2013

7. Földházi Erzsébet (2015): A népesség szerkezete és jövője. In: Monostori Judit – Óri Péter – Spéder Zsolt (szerk.): Demográfiai Portré 2015. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest
8. Fifik Erika - Szilágyi Klára: Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák Európában és Magyarországon. Kutatási zárótanulmány. In: Horváth Cz. János (szerk. 2005.): Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák. Felnőttképzési Kutatási Füzetek, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest. 9-47. p.
9. Healthy Workplaces Good Practice Awards 2016-2017. Promoting a sustainable working life: Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017
10. Kravalik Zsuzsanna: Az időspolitika gyakorlata az Európai Unióban közösségi és tagállami szinten. In: Idősbarát önkormányzatok. Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium Budapest, 2005. 312-367. p.
11. Kreiszné Hudák Emese (2016): A demográfiai változások munkaerőpiaci hatásai Magyarországon. <https://www.mnb.hu/kiadvanyok/szakmai-cikkek/> Letöltve: 2017. július 1.
12. Lampek Kinga – Rétsági Erzsébet (szerk. 2015): Egészséges idősödés - Az egészségfejlesztés lehetőségei idős korban. Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar, Pécs
13. Mathiasen David G.: Maintaining Prosperity In An Ageing Society: the OECD study on the policy implications of ageing. Organisation for Economic Co-operation and Development 1998
14. Monostori Judit (2015): Öregedés és nyugdíjba vonulás. In: Monostori Judit – Óri Péter – Spéder Zsolt (szerk.): Demográfiai Portré 2015. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest
15. Older people in Europe EU policies and programmes. European Parliamentary Research Service 06/05/2014 <http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2014/1EN.pdf> Letöltve: 2017. július 3.
16. Population ageing in Europe: facts, implications and policies Outcomes of EU-funded research. EUROPEAN COMMISSION Directorate-General for Research and Innovation Directorate B — Innovation Union and European Research Area Unit B.6. — Reflective Societies 2014. 27-46. p.
17. Szellő János (2014): Az időskori foglalkoztatás aktuális kérdései. [feek.pte.hu/data /2014/1021/894/PPT](http://feek.pte.hu/data/2014/1021/894/PPT).
18. Szellő János – Nemeskéri Zsolt: A foglalkoztatáspolitikai rendszere és a munkáltatói hatalom összefüggései. In: Bankó Zoltán (szerk.): A munkáltatói hatalom aspektusai. Pécs, Kódex Nyomda Kft., 2016. pp. 131-182.
19. Szécsi Judit: Az idősödő munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon. Esély 2014/1. 113-128. p
20. Szémán Zsuzsa: Ki az Idős? - Az öregedés különböző szempontjai. Esély 2008/3. sz.
21. Sz. Molnár Anna (2005): Az idős felnőtt rétegek (45 év feletti) felnőttképzési igényei és képzési lehetőségei. Kutatási zárótanulmány. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest