

A SÁRBOGÁRDI JÁRÁSBAN ÉLŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE ÉS KÉPZÉSI IGÉNYEI

KUTATÁSI BESZÁMOLÓ

A kutatás a TOP-5.1.2-15-FE1-2016-00004 számú, „Helyi foglalkoztatási együttműködések Sárbogárd járásban” című pályázati projekt keretei között valósult meg az Echo Innovációs Műhely megbízásából a Sárbogárdi Járás Foglalkoztatási Stratégiájához kapcsolódóan

2018. október 31.



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Strukturális
és Beruházási Alapok



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

1	KUTATÁSI KONCEPCIÓ.....	3
1.1	A kutatás célja	3
1.2	A kutatási indikátorai	3
1.3	Mintavétel	4
1.4	Adatfeldolgozás.....	5
2	A LAKOSOK CSALÁD- ÉS ÉLETKÖRÜLMÉNYEI, JÖVŐKÉPE	7
2.1	Bevezetés	7
2.2	Családi jellemzők – anyagi körülmények	7
2.3	A munka világa	12
3	A FELNŐTTKÉPZÉS	15
3.1	Munkához jutási esélyek	15
3.2	Részvétel a felnőttképzésben	18
3.3	Elvárások a munkavállalókkal szemben	22
3.4	A tovább- és átképzés célja, értelme	23
3.5	A tovább- és átképzés feltételei	24
3.6	Az élethosszig tartó tanulással kapcsolatos attitűdök	25
3.7	Munkavállalás és munkahelyi körülmények.....	28

1 KUTATÁSI KONCEPCIÓ

1.1 A kutatás célja

Az emberi erőforrás fejlesztésére, a foglalkoztatás ösztönzésére és a társadalmi együttműködések támogatására Fejér megye minden járásban Foglalkoztatási és Gazdaságfejlesztési Fórumok alakultak 2017-ben.

A Helyi foglalkoztatási együttműködések Sárbogárd járásban című, TOP-5.1.2-15-FE1-2016-00004 számú Európai Unió projekt részeként a Fórum megalakulása után első lépésben elkészült és elfogadásra került a Sárbogárdi Járás Foglalkoztatási Stratégiája. A stratégia azt a jövőképet fogalmazta meg, hogy 2030-ra a sárbogárdi járás vonzó életperspektívát, tartós foglalkoztatást nyújtson lakói számára, ösztönző vállalászási környezet, fenntartható működésre képes önkormányzatok és helyi társadalmak, valamint kedvező lakókörnyezet révén.

A jövőkép elérését három fő átfogó cél szolgálja:

- Emberi erőforrások fejlesztése a vállalkozó, önfenntartó helyi társadalom kialakítása és a fejlődő gazdaság keretében keletkező új munkahelyek minőségi munkaerővel való ellátása érdekében.
- A járás gazdaságának fejlesztése a vállalkozások erősítése és a munkahely- és értékteremtő befektetések ösztönzése az üzleti infrastruktúra fejlesztése és a térség elérhetőségének javítása révén.
- Szociális gazdaság bővítése a társadalmi felzárkózás és az életminőség fejlesztése, valamint az elsődleges munkaerőpiacról kiszorult lakosság foglalkoztatása és a versenyipiaci kompetenciák megszerzése érdekében.

Mindhárom célt szolgálóan került megfogalmazása az a specifikus cél, hogy a járásközpont súlyát, térségszervező és -fejlesztő szerepét erősíteni szükséges: „A járásközpont gazdaságfejlesztési és foglalkoztatási központtá fejlesztése, oktatási- képzési központ szerepének erősítése”

Nemcsak Sárbogárd szempontjából fontos a munkavállalók képzettségi szintjének növelés, az Európai Unió 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 nonprofit szférának, mind a piacnak, mind pedig a lakosságnak együttműködő partnerként kell részt vennie. A sárbogárdi járásban a lakosság helyzetének, véleményének és érintettségének ilyen irányú célzott vizsgálatára eddig nem került sor. Jelen kutatási programunk e területen kíván kvantitatív empirikus adatokkal hozzájárulni a lakosok felnőttképzési helyzetének javítására vonatkozó intézkedések részletes kidolgozásához és bevezetéséhez.

A kutatás konkrét célja, hogy az alkalmazott kutatási módszerek segítségével képet rajzoljon a munkavállalókról, mint a foglalkoztatás és átképzés szempontjából fokozottan érintett, speciális célcsoportról és a tovább- és átképzéshez, az élethosszig tartó tanúláshoz való viszonyukról, lehetőségeikről, motivációikról.

1.2 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 munkaerőpiaci helyzet társadalmi percepciója	Szubjektív kirekesztődés Megbecsültség Vélt munkaerőpiaci hátrányok A probléma kiterjedtségének megítélése
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 lakosok foglalkoztatásában, képzésében A lakosok motivációja a felnőttképzésben való részvételre A munkáltatók foglalkoztatáspolitikáján, humánerőforrás-fejlesztésén belül a lakosokra vonatkozó elképzelések, stratégiák, meglévő jó gyakorlatok
A képzési költségek finanszírozása	A munkáltatók részvétele a képzési finanszírozásában, A munkáltatók lakosokra fordított képzési, továbbképzési, átképzési költségei Az elvárt állami szerepvállalás kérdése A támogató intézményrendszer (állami és civil) szerepe Az egyéni költségviselés viszonyrendszere
Elvárások	A munkavállalók és az őket foglalkoztatók kormányzati beavatkozásokra irányuló elvárásai, elképzelései
Kompetencia	Képzettségi szint Internet-használat Ismeretek a képzési lehetőségekről Foglalkoztatók tájékoztatása
Jövőkép	A munkavállalók jövőben várható munkaerő-piaci kilátásai; Az át- és továbbképzés szerepe a lakosok foglalkoztatási potenciáljában Felnőttképzési részvételi tervek, szándékok Munkaerőpiaci félelmek

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

Első lépésében a lakosok általános szociodemográfiai és foglalkoztatási helyzetének bemutatására a 2011. évi népszámlálás statisztikai adatainak a sárbogárdi lakosokra vonatkozó eredményeit tekintettük át, került másodelemzésre.

A kutatás fő vonalát a célzott kérdőíves adatfelvétel alkotta, egy lakossági kérdőíves adatfelvétel. A lakossági kutatás során (n=500) 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 munkaerőpiaci hátrányai csak komparatív módon, a fiatalabb munkavállalók helyzetének, véleményének összevetésében mondanak valamit, önmagukban nem adnak elégséges információt.

1.3 Mintavétel

A mintán alapuló lakossági és szervezeti kutatás terepmunkáját a Magyar Városkutató Intézet Kft végezte. A lakossági kutatás a sárbogárdi járásban élő felnőtt magyar állampolgárok körében zajlott. A foglalkoztatási és továbbképzési kérdéseiről szóló lakossági adatfelvétel során többlépcsős rétegzett mintavételi eljárással dolgoztunk. Első

lépésben a térség településeit rétegekbe soroltuk. Rétegenként a felnőtt lakosság számával arányosan határoztuk meg a szükséges sikeres interjúk számát, minden település önreprezentáló volt szó, vagyis egyedül alkot egy-egy rétegcsoportot.

Település	Típusa	Lakosság (fő)	500 fős minta megoszlása (fő)
Sárbogárd	járásszékhely város	12448	221
Cece	nagyközség	2499	44
Alap	község	1925	34
Alsószentiván	község	608	11
Hantos	község	910	16
Igar	község	959	17
Mezőszilas	község	2068	37
Nagylók	község	1059	19
Sáregres	község	752	13
Sárkeresztúr	község	2561	45
Sárszentágota	község	1346	24
Vajta	község	1053	19

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. A járási minta kor, nem és település szerinti aránya megegyezik alapsokaság (az összes 18 éven felüli sárbogárdi járási állampolgár) összetételével, az alkalmazott módszer miatt reprezentatív az alapsokaságra nézve. A válaszmegtagadásokból és megghiúsulásokból eredő kisebb eléréseket ún. többszemponutú matematikai súlyozással korrigáltuk.

A településeken belüli lakosok kiválasztásánál a véletlen valószínűségi eljárás garantálta azt, hogy minden lakosnak egyforma valószínűsége legyen a mintába való bekerülésre. Az adatfelvételre 2018. szeptember 1-30. 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 +/- 3-5 százalék. Ez azt jelenti, hogy az általunk mért eredmények legfeljebb ennyivel térnek el attól az eredménytől, amit akkor kapnánk, ha minden sárbogárdi felnőtt lakost megkérdeznénk.

1.4 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.) jelez¹. Más esetben,

¹ 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

amikor pozitív vagy negatív irányú válaszokat kellett adni a kapott értékeket -100 és $+100$ közötti mérleg-indexre vetítettük.

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 fejezi 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 gyeseen/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 összefüggésekor² a függetlenséget Chi-négyzet hipotézis tesztelése alapján, illetve vonatkozó statisztikai próbák³ 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.

nagyobb relációkat lehet tenni de aritmetikai jellegű interpretációt nem tehetünk (pl. nem mondhatjuk, hogy az egyik vagy másik skálaérték pontosan kétszer nagyobb a másiknál).

² Ezek többségében alacsony mérési szintű változók

³ 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.

2 A LAKOSOK CSALÁD- ÉS ÉLETKÖRÜLMÉNYEI, JÖVŐKÉPE

2.1 Bevezetés

A lakosok család- és életkörülményei, gondolkodásmódja, jövőképe fontos indikátora és egyben projekciós tényezője a felnőttoktatási rendszerbe való integrálhatóságának és a munkaerőpiaci pozíciójuk át- és továbbképzés útján történő javításának. 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 2000-es évek első felében kiszorultak a munkaerő-piacról, az álláslehetőségek javulása után visszatérhettek a munka világába. 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. A kívánatos helyzettől, valamint az uniós követelményektől való lemaradás azonban ma is jelentős. Ezért 2010 óta számos olyan intézkedés született, illetve szerepel a sürgető tervek sorában, amelyek az idősebb munkavállalók foglalkoztatásának javítását szolgálják, illetve remélhetően szolgálni fogják. Mindezen programoknak (Pl. nyugdíjas szövetkezetek) 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.

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 bőszes 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 kutatási 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.

2.2 Családi jellemzők – anyagi körülmények

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.

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 nőbővítéssel (60%) kell számolni.

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.

A családi állapot alakulása a három generációs csoportban (%)

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

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. 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.

A családi együttélés típusai a három generációs csoportban (%)

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

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 „párkapcsolatban élők” kategória nemcsak a házasságban élőket foglalja magába, hanem azokat is, akiknél az együttélés élettársi kapcsolat formájában valósul meg.

A párkapcsolat nélkül, de többszemélyes családban élés mögöttes tartalma a generációs csoportokban különböző. Míg a fiatalok (18-45 év közöttiek) esetében jelentős a még „gyermek-státuszúak” 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 párkapcsolatokról 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 párkapcsolathoz 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.

Szülőkkel együtt élő gyermekek a generációs csoportok háztartásaiban (%)

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

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 bíró, 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.

Élnek-e a szülők? (%)

	Fiatalok	Idősödő munkavállalók
Édesapja él	71,7	22,4
Édesanyja él	88,8	53,4

Ami a segítségnyújtás különböző formáit, lehetőségeit illeti, a panel-vizsgálat korábbi elemzései azt mutatták, hogy leggyakoribb a szülőtől 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. A fiatalok átlag felett kapnak segítséget, a középkorúak, illetve „fiatal idősek” pedig átlag felett aktívak a segítségnyújtásban. A 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 szülőknek és gyermekeknek nyújtott segítség formái és arányai a fiatalok és az idősödő munkavállalók körében (%)

A segítségnyújtás fajtái	Szülőknek		Gyermekeknek	
	Fiatalok	Idősödő munkavállalók	Fiatalok	Idősödő munkavállalók
Rendszeres pénzbeli támogatás	2,7	4,3	1,7	8,6

A segítségnyújtás fajtái	Szülőknek		Gyermekeknek	
	Fiatalok	Idősödő munkavállalók	Fiatalok	Idősödő munkavállalók
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
Beteg gondozás	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

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 élelmiszer-juttatási segítségformák jelentősége emelkedik ki. (A fiatalok csoportja részéről ezek súlya csekély, hiszen ők – még – zömmel eltartják, nem pedig „támogatják” gyermekeiket.)

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 elemzése 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 relatíve szegénynek tekinthető. 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 rokkantnyugdíjasok között jelentős különbség van: a saját jogon öregségi nyugdíjasok 5,3%-ának, a rokkant nyugdíjasok közel egyötödének jövedelme marad a szegénységi küszöb alatt. 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: „tisztos szegénységben 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 öközöttük érzik legkevesebben, hogy „elfogadhatóan”, vagy akár „gondok nélkül” élnek. A két „nem nyugdíjas” csoport véleményei, tapasztalatai azonban alig térnek csak el egymástól.

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

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

Vélemények	Fiatalok	Idősödő munkavállalók	Nyugdíjasok
Elfogadhatóan élnek	30,7	28,7	22,8
Gondok nélkül élnek	2,7	2,6	1,7
Összesen:	100,0	100,0	100,0

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.

Részben az anyagi lehetőségektől, részben az igény szinttől 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 igény szintje, 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, bútorcsere) megvalósításának anyagi akadálya 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 lakótér, a lakásbelső frissítése az elöregedett 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 pénzhiánynál mind nyomósabb indokká válik az igények hiánya. Ez egyedül az üdülés 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.

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

Életstílus-elemek	Fiatalok	Idősödő munkavállalók	Nyugdíjasok
Új ruhák vásárlása			
- megteszi	44,0	27,0	12,1
- nincs rá pénze	37,3	39,2	34,9
- nem igényli	18,7	33,8	53,0
Bútorok cseréje			

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

2.3 A munka világa

A következőkben arra irányítjuk figyelmünket, hogy a 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
Szaktunyas iskola	33,2	29,7	21,1
Érettségi	31,8	25,7	17,7
Felsőfokú szakképzettség	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

Az iskolázottság struktúrája a két fiatalabb generációs csoportban nagyon hasonló, és jelentősen felülmúlja a nyugdíjasok iskolázottságát. Nem véletlen, hogy az 2000-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 felejtsük 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 igyekeznek magasabb képzettséget szerezni (7,3%). Nagyon valószínű, hogy mire ez a generáció kerül a mai „idősödő munkavállalók” helyzetébe, végzettségük meghaladja majd a jelenlegi idősödő munkavállalókét. 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 feltevéseink 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.

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

Gazdasági aktivitás	Fiatalok	Idősödő munkavállalók
Vezető beosztású értelmiségi, szellemi foglalkozású	13,5	19,2
Egyéb értelmiségi, szellemi foglalkozású	18,5	24,7
Szakmunkás	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

A kérdéses időszakában az idősödő munkavállalók mintegy 82-83%-a végzett kereső tevékenységet. A férfiak aránya e tekintetben magasabb (86,6%), a nőké – mivel korábban mehettek nyugdíjba – alacsonyabb (78,5%). A járászékhely és a nagyobb települések 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%), önáluk 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.

Az idősödő munkavállalók a fiatalokhoz képest ritkábban élik 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.

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 vágyának a korábbi nyugdíjazásra, mint a férfiak, az idősebbek, a diplomások, illetve a magasabb jövedelműek.

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

Társadalmi ismérvek	A nyugdíjba lépés eszményi időpontja			
	megegyezik a hivatalos korhatárral	a hivatalos korhatárnál előbb	a hivatalos korhatárnál később	Összesen
Nem				
- 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

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

Az „elfáradt – indok rangsorbeli első helyéhez képest meglepően nagy azok aránya, akik nyugdíjas évekre 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 terveknél azonban jóval népszerűbb elképzelés, hogy a nyugdíjas években unokák gondozásával, nevelésével foglalnák 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.

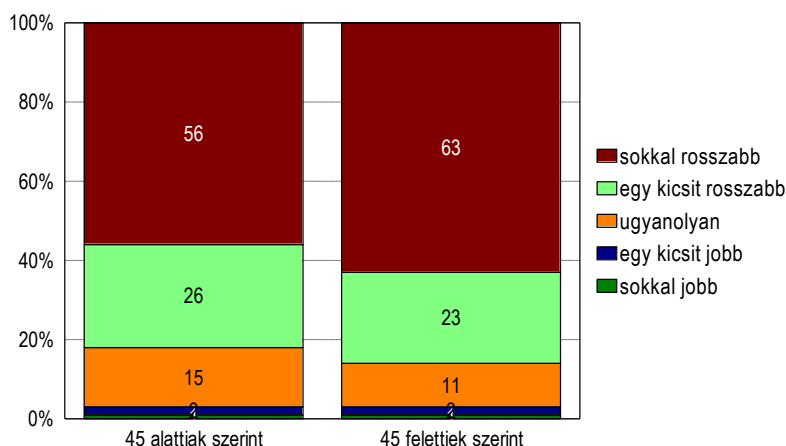
A vizsgálat részletesebb elemzése szerint a munkavégzésre vonatkozó terveket, elképzeléseket a demográfiai jellemzők (úm. a nem, a családi állapot, a gyermekszám) gyakorlatilag nem befolyásolják. A magasan iskolázottak, a Sárbogárdon élők között azonban az átlagosnál többen képzelik el nyugdíjas éveiket 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.

3 A FELNŐTTKÉPZÉS

3.1 Munkához jutási esélyek

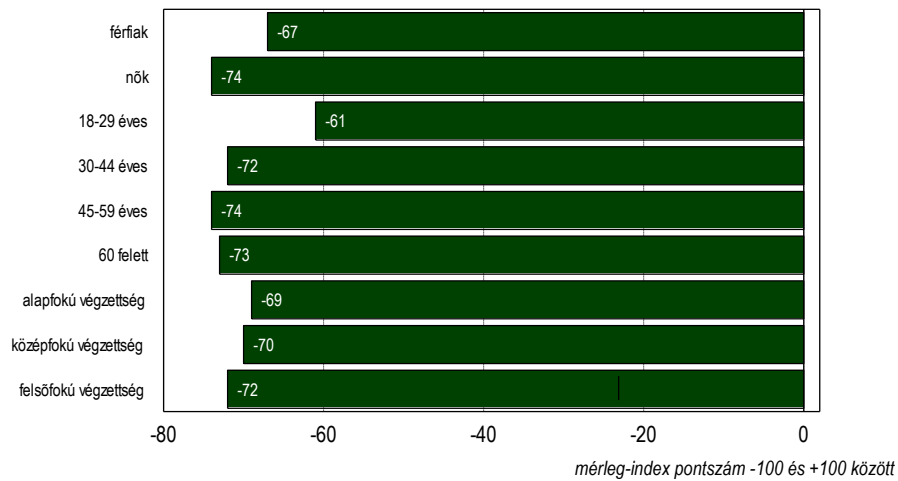
A szakirodalom alapján az idősebbek munkához jutási esélyei rosszabbak, mint a 30-45 év közötti kohorsz munkaerőpici pozíciói. A lakossági kutatásban kíváncsiak voltunk arra, hogy ebből mit érzékelnek az érintettek és mit látnak a fiatalabbak, milyen e probléma társadalmi szintű percepciója. A lakossági kutatás adatai alapján meglehetősen nagy konszenzus van abban, hogy ma 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



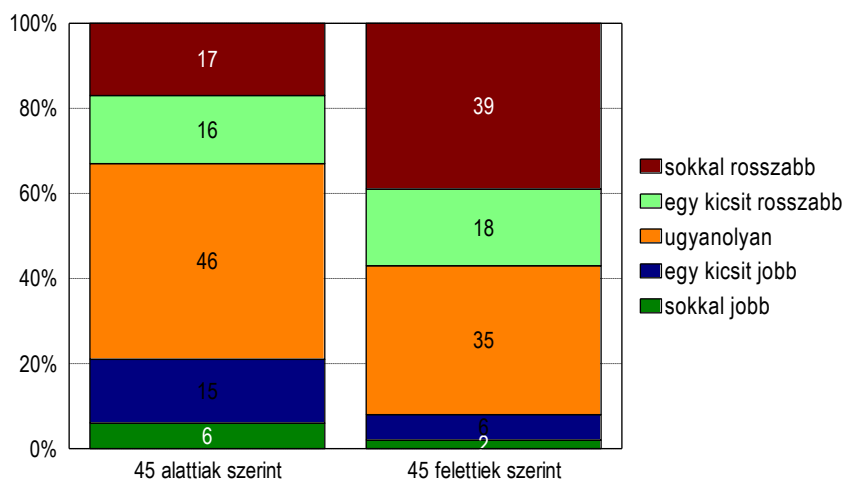
Nemi bontásban vizsgálva a véleményeket a nők jellemzően pesszimistábbak, a 45 éven felüliek munkaerőpiaci helyzetének megítélése mérleg indexen a körükben -74 pont (az átlag -70), de a férfiaknál is -67 pont mérhető. Érdekes módon, a jelenlegi gazdasági aktivitás nem befolyásolja érdemben a válaszokat, ugyanakkor a területi egyenlőtlenségek e kérdés megítélését is befolyásolták. A 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 vélt helyzetre is.

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



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 itéli meg a saját munkához jutási esélyeit a korosztályához képest?

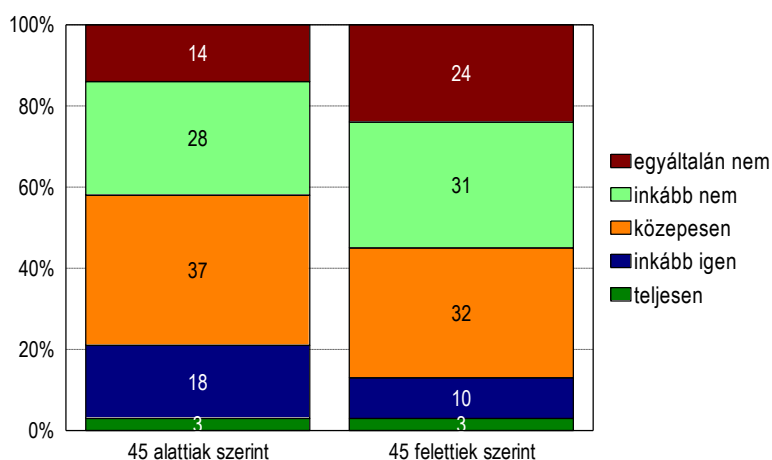


Szubjektív munkaerőpiaci helyzetértékelés a korosztályhoz képest

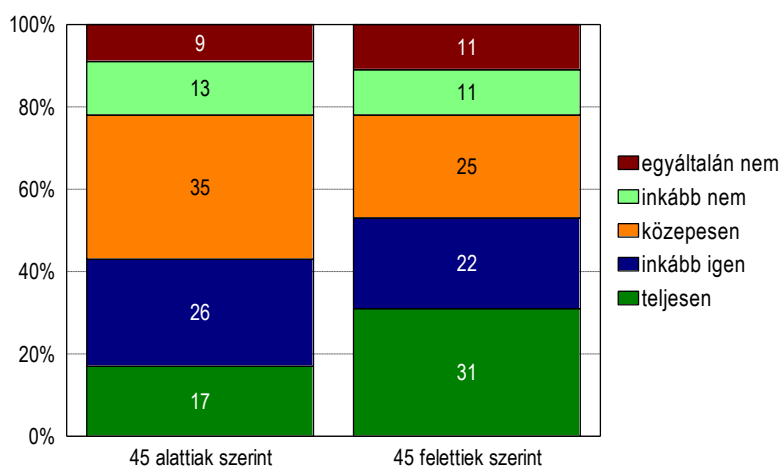
	45 év alattiak (referencia csoport)	lakosok
Aktívak	-7	-38
Inaktívak	-21	-46
Alapfokú végzettségű	-36	-50
Középfokú végzettségű	-11	-46
Felsőfokú végzettségű	+3	-21
Átlag	-11	-42

pontszám mérleg-indexen

Arról, hogy mennyire jellemző Sárbogárdon és környékén, 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 százaléuk 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


A válaszadó szakmai tapasztalatának munkáltatói elismertsége



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 százalékat magyaráz az elismertség heterogenitásából, míg az idősödő munkavállalóknál a hatás szintén kimutatható, a magyarázó erő alacsonyabb, mindössze 2-3 százalék.

Szubjektív munkahelyi elismertségi index

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

pontszám mérleg-indexen

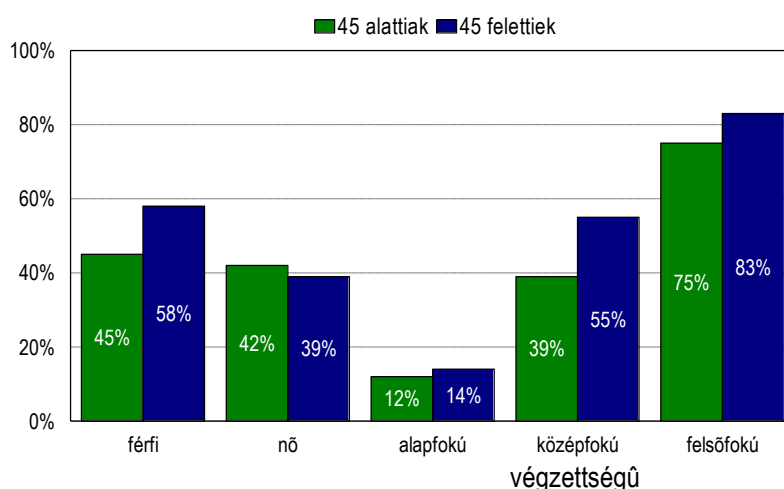
3.2 Részvétel a felnőttképzésben

A megkérdezett lakosok szakmai vagy szakmától független továbbképzéseken való részvételi aránya meglehetősen alacsony a Sárbogárdi járásban. 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, az az iskolai végzettség emelkedésével mind a referencia csoportban, mind pedig a 45 éven felüliek körében jelentősen nő a tanult szakmához kapcsolódó továbbképzésen részt vettek aránya.

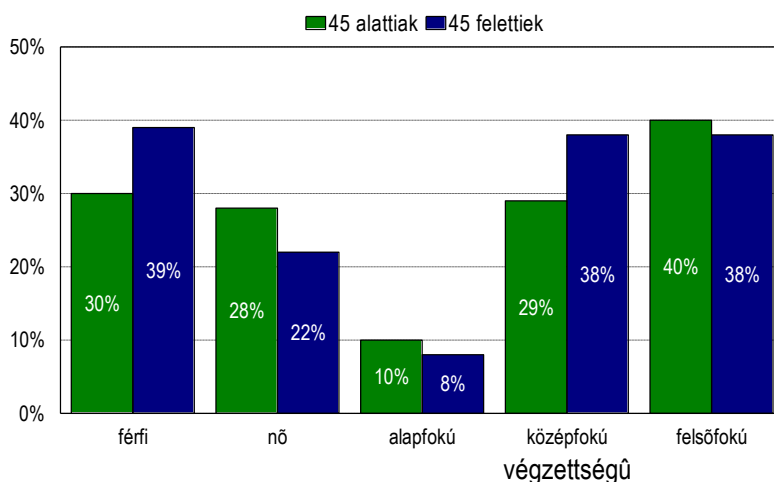
Azok aránya, akik életük során már résztvettek a tanult szakmához kapcsolódó szakmai továbbképzésen



A kutatás során kérdezett sárbogárdi munkavállalók és inaktívak a tanult szakmától független 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 mind 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. A járáson belüli területi 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



Az egyes képzési típusokba felnőttként bekapcsolódók aránya

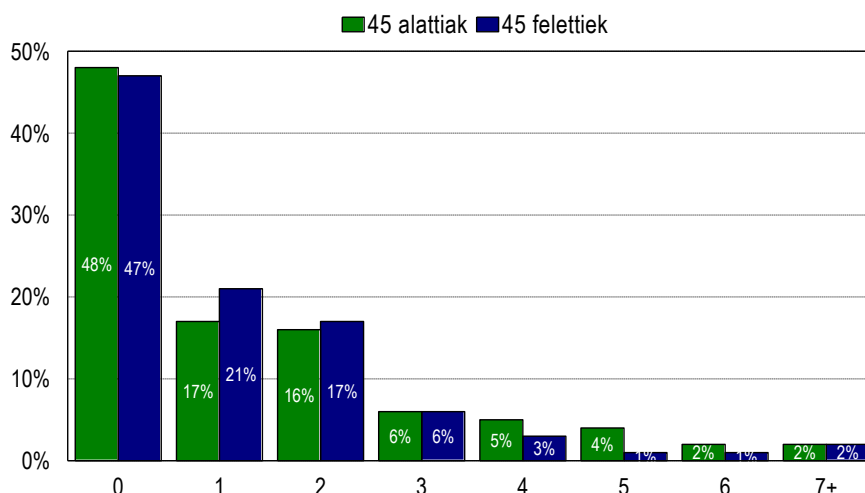
	45 év alattiak (referencia csoport)	lakosok
második vagy többedik diploma	3	6
felsőfokú szakképzés	10	9
vállalaton belüli képzés	24	33
OKJ-s képzés	19	12
nem OKJ-s képzés	12	11
szakirányú továbbképzés	29	36
nyelvtanulás	18	7
ECDL, számítógépkezelő tanfolyam	14	9
egyéb	6	4

százalék

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 felnőttképzési 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



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 járáson belül, 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 dolgoznak, 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.

A felnőttképzési index a részletes gazdasági aktivitás szerint

	45 év alattiak (referencia csoport)	lakosok
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

átlagpontszám 0-9 között

A felnőttképzési index a foglalkoztató szerint

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

átlagpontszám 0-9 között

A felnőttképzési index a munkakör és szektor szerint

	45 év alattiak (referencia csoport)	lakosok
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

átlagpontszám 0-9 között

3.3 Elvárások a munkavállalókkal szemben

A középkorú és idősödő munkavállalók munkahely megtartását elősegítő 10 kritérium közül a legfontosabbnak azt tartja ma a sárbogárdi 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 munkaerőpiaci 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 lakosok 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 hosszútávú 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 lakosok 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 lakosok tovább képezzék magukat, ha meg akarják tartani munkahelyüket.

A manapság nem ritkán előforduló átszervezés kellemetlenségeit is el kell tudni viselnie a 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 hétvégi 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.

**Ahhoz, hogy a munkavállalók megtarthassák az állásukat Ön szerint mennyire van szükség arra, hogy...
(összesítő táblázat, az ötfokú fontossági skála átlagértékei alapján)**

	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 képezzék magukat	4,22	4,10	4,20	4,21	4,19
6. vállalják az esetleges átszervezéssel járó kellemetlenségeket is akár	4,09	4,03	3,99	3,98	4,03
7. átképezzék 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 túlórákat vállaljanak	3,24	3,19	3,05	3,33	3,23

3.4 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 tovább képezte, vagy átképezte magát. A többség tehát nem tett ilyen szükségszerű erőfeszítést a képzés eszközeinek igénybevételével.

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

	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
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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 rokkantnyugdíjasok, 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 lakosok körében ez lényegesen elhanyagolhatóbb szempont, náluk a többséget nem motiválná.

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

	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

3.5 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 válaszadóknak 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 inaktívok (61%). Nem pénz kérdése a tanulás az idősebb munkavállalók és inaktívok 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.

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

	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 szabadideje lenne	52,5	39,4	49,3	13,0	38,5

3.6 Az élethosszig tartó tanulóssal kapcsolatos attitűdök

A tanulóssal, továbbképzéssel kapcsolatosan 10 gondolatot fogalmaztunk meg, és arra kértük a válaszadókat, mondják el, mennyire értenek egyet velük. Az egyetértés mértékét egy ötfokú skálán fejezhették 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 lakosok inkább támogatták ezt a gondolatot (közel kétharmaduk teljes mértékben), mint a fiatalabbak (a fiatal aktív dolgozók közel fele, a fiatal inaktívok 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 lakosok 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 tanulóval 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 lakosok 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 tanulóval, 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.

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

	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

	45 alatti aktív	45 feletti aktív	45 alatti inaktív	45 feletti inaktív	Együtt
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 visszaszerezni az ismételt munkába állásakor.	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 tanulóssal 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 tanulóssal, új ismeretek szerzésével töltenék napjaikat.	2,56	2,74	2,50	2,67	2,62

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 ismerve. 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.

Hány szakképzettsége, szakmája van Önnek?

	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

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.

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

	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

3.7 Munkavállalás és munkahelyi körülmények

Az idősebb 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.

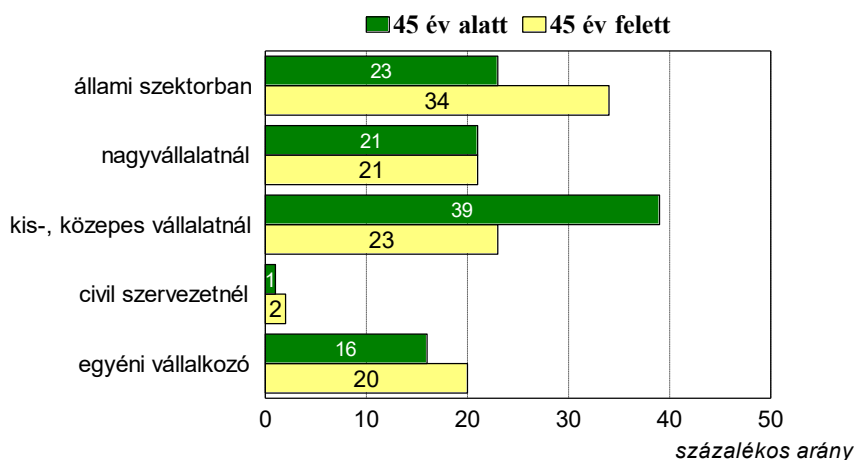
A 45 éven felülieket álláskeresőskor elsősorban a fizetés motiválja, másodsorban az, hogy a kiválasztott munkahely biztos legyen. A harmadik szempont az, hogy viszonylag közel legyen a lakóhelyhez, a negyedik legfontosabb pedig az, hogy jó munkahelyi közösség legyen. Amit a legritkábban tart fontosnak ez a korosztály munkahelyválasztáskor az a rugalmas munkaidő, a karrierépítés lehetősége, és az, hogy ne legyen túlóra.

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

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.

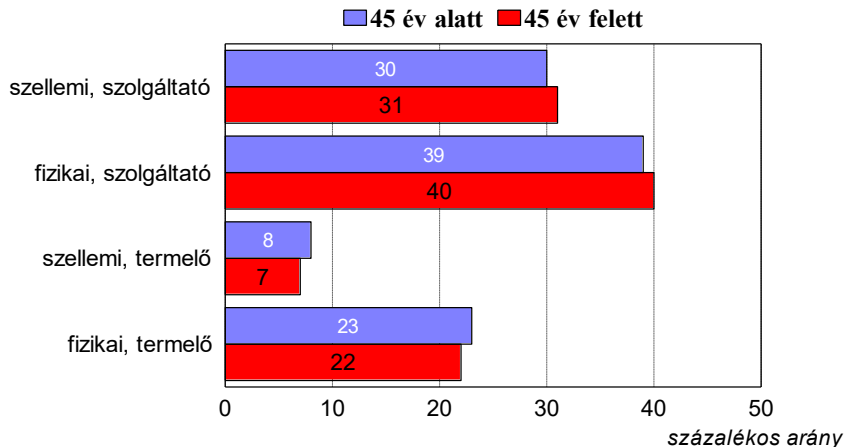
Az idősebbeknél a rendszerváltás okozta leépítések után, a kényszervállalkozások megjelenésével kialakult egy jelentős vállalkozói csoport, akik az elmúlt 25 év alatt fenn is tudtak maradni. Ebből következően azonban a fiatalabbaknak kevesebb esélyük van már a viszonylag zárt piacokon egy jól prosperáló vállalkozást indítani, ehhez nincs meg sem a tőkéjük, sem pedig a kapcsolataik, így nekik már egyszerűbb elhelyezkedni egy jól működő, nagyobb vállalkozásnál.

Ön hol dolgozik jelenleg?



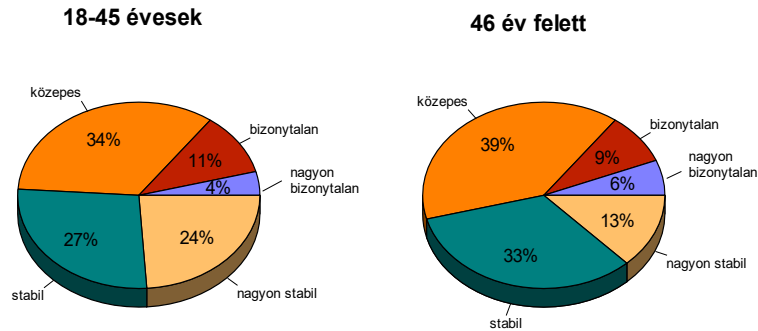
A 45 év feletti munkavállalók 31 százaléka a szellemi szolgáltató munkakörben dolgozik, 40 százalékuk fizikai munkakörben, a szolgáltatói szektorban, 7 százalékuk a termelő szektorban szellemi foglalkoztatottként, 22 százalékuk pedig fizikai foglalkoztatott, szintén a termelő szektorban. Ez alapján a 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.

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.

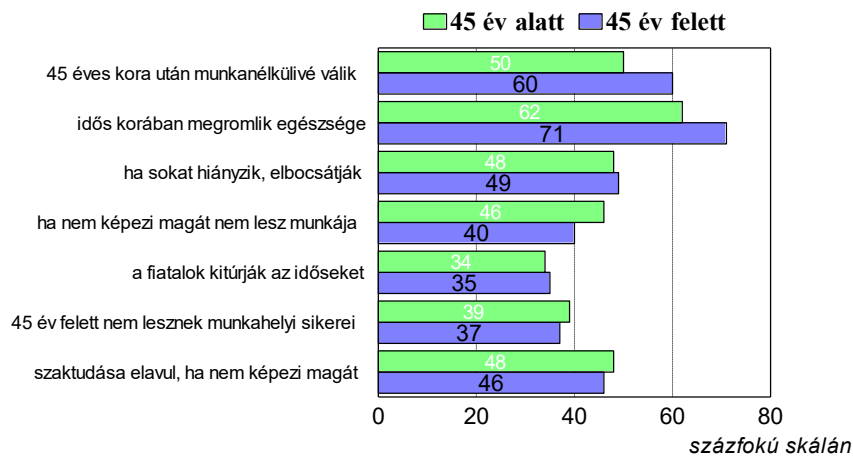
Mennyire érzi biztonságosnak jelenlegi munkahelyét?



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.

Munkahely elvesztésével összekapcsolódó félelmek



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 százaléka, 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 félelmeik valószínűsíthetően nem mindig megalapozottak, ezért elneveztük őket rettegőknek.

Az első csoport jellemzése a fentiek után sokkal egyszerűbbé vált, ugyanis ők azok, akik elsősorban az öregedéstől, az ezzel járó betegségektől és az állástalanságtól félnek, 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 kitűrják 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 %)