

2.8. IDŐSEBB MUNKAVÁLLALÓK A SZEGMENTÁLÓDÓ MEZŐGAZDASÁGI MUNKAERŐPIACON*

KOÓS BÁLINT

Bevezetés

A fejlett világ munkaerőpiacain megfigyelhető egyik markáns változás a társadalom elöregedésével áll összefüggésben, a várható élettartam és a munkaképes életkor emelkedésével ugyanis a munkaerőpiacon is megfigyelhető az idősek egyre növekvő arányú jelenléte (*Wallenius, 2022*). A munkaerőpiacon jellemzően az 50 év felettieket tekintik időseknek (*OECD, 2006*), bár ettől eltérő korhatárokkal is találkozhatunk a vonatkozó szakirodalomban. A folyamat hátterében egyaránt felfedezhetők egyéni tényezők, illetve az ellátórendszer fenntarthatóságával összefüggő kényszerek is. A nyugdíjrendszerek finanszírozhatósága szempontjából ugyanis kettős kihívást jelent a nyugdíjellátásban részesülők számának növekedése és az ellátási idő emelkedése. Ezt mérséklendő, az öregségi nyugdíjkorhatárt világszerte tendenciózusan emelik, aminek eredményeként az idősebb munkavállalók egyre magasabb arányban maradnak aktív szereplői a munkaerőpiacnak (*Harris és szerzőtársai, 2018*). A gazdasági inaktivitás idejének kitolódásában az intézményi kényszerek mellett fontos szerepet játszanak a társadalmi normák (és azok változásai), valamint az egyéni tényezők is – ahogy azt az identitás-, illetve folytonosságelmélet (*Feldman–Beehr, 2011*) megfogalmazza.

Az idősebbek fokozódó munkaerőpiaci részvétele ugyanakkor új akadályokat is felvet. Az 50 év felettiek számára jellemzően nagyobb nehézséget jelent az újraelhelyezkedés, hiszen sokan csak hosszabb mun-

kanélküliséget követően, alacsonyabb bérszínvonalon és képzettségi szintjük alatt találnak munkát (*Chan–Stevens, 2001, OECD, 2006*). Ez egyben azt is jelenti, hogy ezen csoport tagjai nagyobb eséllyel csak prekárius megélhetési lehetőséget találnak, azaz kevésbé képesek kiszámítható, főállást jelentő munkahelyeken elhelyezkedni (*Biggs, 2014*).

Az elmúlt évtizedekben számos tanulmány rámutatott a gazdaságilag aktív idősek fokozódó prekár helyzetére (*Standing, 2011, Biggs, 2014, Grenier és szerzőtársai, 2020*). A munkavégzőképesség romlása, a növekvő rászorultság az egészségügyi ellátórendszerre, a mérséklődő térbeli mobilitás, illetve különösen a nők esetében a családtagok ápolási igényének fokozódása egyaránt rontják az idősebb munkavállalók stabil munkahelyhez jutási esélyeit.

Mindez egybeesik a rugalmas foglalkoztatási mód globális terjedésével, ami csak tovább fokozza a foglalkoztatás bizonytalanságát. A fokozódó versenyhelyzetre a vállalatok ugyanis foglalkoztatási kötelezettségeik mérséklésével reagálnak, hogy a piaci körülmények változásához igazodva gyorsan módosíthassák az alkalmazottak számát (*Atkinson, 1984*). Ezt a munkaerő szegmentálása teszi lehetővé, amikor is a könnyen betölthető munkahelyekre csupán határozott idejű szerződésekkel vesznek fel dolgozókat, a nehezebben betölthető, cégspecifikus vagy éppen képzettséget megkívánó pozíciók betöltését pedig határozatlan idejű munkaszerződések révén biztosítják.

A munkaerő szegmentálása a mezőgazdaságban is mindinkább terjed, ahol a családi munkaerő és az állandó alkalmazottak csökkenő munkateljesítményét az atipikus formában foglalkoztatottak bevonása elenyészíti (*Errington–Gasson, 1996*). Az atipikus (szezonális, időszakos) foglalkoztatási formák terjedése egyben a munkavállalók helyzetének bizonytalanabbá

* Az „Üzemtípusok, kihívások, adaptációs irányok és ezek hatása a magyar vidékre” K132975 számú projektet a Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Alap támogatta. A kapcsolt államigazgatási adatgyűjtemény az NEAK, MÁK, NAV, ITM és OH adattulajdonosok és jogutódjai tulajdonát képezi. A használt adatokat a HUN-REN KRTK Adatbankja dolgozta fel.

válását is jelenti, hiszen egyre nagyobb mértékben válik tervezhetetlenné mind a munkaterhelésük, mind pedig a jövedelmük. A foglalkoztatás effajta prekariációja egyre szélesebb munkavállalói csoportot érint – életkortól függetlenül, ám az idősebb munkavállalókat a folyamat fokozott mértékben sújtja, hiszen a fiatalabb munkavállalókkal szemben több szempontból is hátrányban vannak.

Az idősebb munkavállalók iránti keresletet befolyásolják azok a munkaadói negatív sztereotípiák, amelyek szerint már nem rendelkeznek a hatékony munkavégzéshez szükséges fizikai képességekkel (*Fuertes és szerzőtársai* 2013, *Shiu és szerzőtársai*, 2015), továbbá különösen az újabb technológiákkal kapcsolatban nincs kellő jártasságuk, és hosszabb távon sem tartják őket alkalmasnak ezek elsajátítására (*Chui és szerzőtársai*, 2001, *Dennis–Thomas*, 2007, *Fuertes és szerzőtársai* 2013). Az életkor függvényében romló kognitív (problémamegoldó) képességeket az OECD nagymintás PIAAC-adatfelvételének eredményei (OECD, 2024) is alátámasztják. Ugyanakkor nem csupán negatív sztereotípiákat tártak fel a vonatkozó kutatások, hiszen a munkaadói oldal képviselői pozitívumként értékelték a felhalmozott jelentős munkatapasztalatot, a kellő munkamorált (*Loretto–White*, 2006), illetve gyakran kötnek az idősebb munkavállalókhoz olyan értékes viselkedési készségeket (*soft skills*), mint a megbízhatóság (és lojalitás) vagy éppen konfliktuskezelési képesség (*Van Dalen és szerzőtársai*, 2009, 2010).

A fentiek tükrében látható, hogy az egyes szakmák nem egyforma mértékben vonzóak az idős munkavállalók számára. Különösen azok a foglalkozások tekinthetők idősebb munkavállalók számára megfelelőnek, amelyek nem igényelnek hosszantartó, ismétlődő fizikai munkát, és lehetőséget biztosítanak a tevékenységek önálló megtervezésére, illetve saját ütem szerinti elvégzésére (OECD, 2025). E szempontok figyelembevételével az 50 év feletti dolgozók számára a mező- és erdőgazdasági munkák, építőipari és összeszerelő munkák tekinthetők a legkevésbé megfelelőnek, míg a másik oldalon a technikai, a gépjárművezetői, menedzseri pozíciók a legmegfelelőbbnek (2.8.1. ábra).

2.8.1. ábra: Foglalkozások eltérő időskorbarátsága (OECD, időskor-barát index, 0–100)



Forrás: OECD (2025) 195. o. 3. ábra adatai alapján saját szerkesztés.

Mindezek fényében az idősebb munkavállalók számára a mezőgazdaság nem tekinthető vonzó munkahelynek, amit az Egyesült Államokban legfrissebb adatai is tükröznek: miközben a gazdálkodók átlagéletkora 58 évet is meghaladta, a foglalkoztatottak átlagos életkora csupán 41 év (*JBS*, 2022, 10. o.), jelezve, hogy a 45 év feletti kiskorúak kiszorultak az ágazatból, s helyüket fiatalabbak töltik be. (Az Európai Unióban a helyzet hasonló lehet, de összevethető európai uniós szintű adatok a mezőgazdaságban dolgozók teljes körére nem, csupán a gazdálkodókra állnak rendelkezésre.) Bár maga a szegmentálódó munkaerőpiac, illetve az idősebb munkavállalók munkaerőpiaci helyzete alaposan feltártnak tekinthető, ugyanakkor vannak olyan szegmensei a munkaerőpiacnak, amelyet e hármas szempontrendszerrel még nem kellően vizsgáltak – ez pedig az idősebb mezőgazdasági munkavállalókat érintő szegmentálódás.

Adatok és módszertan

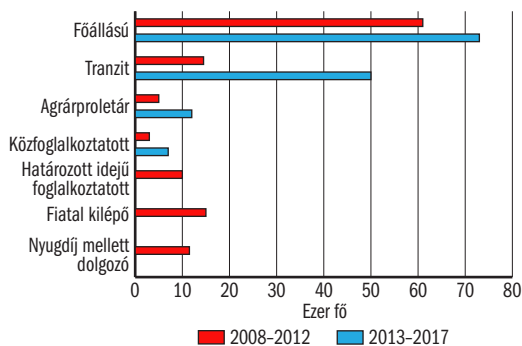
A szegmentálódás vizsgálatára Magyarországon az Kapcsolt Államigazgatási Paneladatbázis (Admin3) adatain keresztül nyílik lehetőség. Az adatbázis egyedülálló abban a tekintetben, hogy 2003-ban a magyar társadalombiztosítási azonosítójellel rendelkező népességből 50 százalékos, véletlen mintát vettek, majd pedig a mintába került személyek egészségügyi, munkaerőpiaci és munkanélküliségi adataival kapcsolták össze. Az adatbázis így a 2003–2017 időszakban kö-

zel ötmillió személy foglalkoztatási, jövedelmi, egészségügyi stb. helyzetéről nyújt adatokat havi bontásban. A téma szempontjából releváns adatok hiánya miatt szükséges volt a vizsgált időszak korlátozása (2008–2017), illetve a makrogazdasági (és szabályozási) körülmények változása miatt két szakaszra bontása, hiszen az időszak első felét a globális pénzügyi válság és az elhúzódó fellendülés határozta meg, míg a második öt éves periódust a foglalkoztatás dinamikus bővülése jellemezte.

Eredmények

E két, eltérő karakterisztikájú időszakra külön-külön elvégezve a klaszteranalízist, lehetővé vált a foglalkoztatási jellemzőkre (foglalkoztatási forma, időtartam) reflektáló csoportképzés, illetve a jellemző csoportok időbeli összevetése és a változások megragadása (2.8.2. ábra).

2.8.2. ábra: Jellemző munkavállalói csoportok létszámának alakulása a mezőgazdaságban, (2008–2012; 2013–2017) (ezer fő, éves átlagban)



Forrás: Admin3 alapján saját szerkesztés.

A klaszteranalízis alapvető kérdése a csoportok számának meghatározása – e tekintetben a Calinski-Harabasz-féle pseudo- F -érték maximális értéke bizonyult iránymutatónak, bár elemzési szempontból ettől némileg el kellett térni. Ez a 2008–2012 közötti adatok esetében nyolc, a rákövetkező időszakban pedig négy csoport képzése esetén érte el a maximumát. Mivel a nyolcas bontás esetében a főállásúak csoportjába tartozók életkor alapján két külön csoportba ke-

rültek, így az elemzési szempontokra tekintettel a második legjobb bontást alkalmaztuk.

A mezőgazdaság jellemző munkavállalói csoportjai egyetlen tízéves periódusban is jelentős változáson mentek át, a magyar mezőgazdaság megszabadult a rendszerváltás idején kialakult köztes jellegétől, és a nyugat-európai országokhoz hasonlóvá vált.

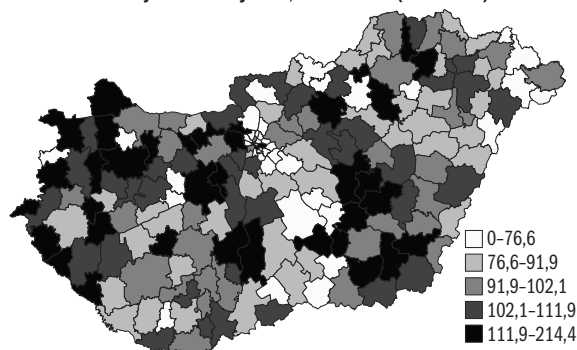
Az 1990 utáni időszak meghatározó csoportjai a főállású mezőgazdasági foglalkoztatottak, a határozott idejű foglalkoztatottak, amelyet 1997-től az alkalmi munkások egészítettek ki. E főbb csoportokon belül kor alapján gyakran élesen elkülönülő csoportok is megfigyelhetők voltak (nyugdíj mellett dolgozók, ágazatban csak néhány hónapot dolgozó fiatalok, tranzitjelleggel foglalkoztatottak). E helyzetet alapjaiban formálta át az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény, amely rendkívül egyszerűvé és az alacsony közteherfizetés miatt olcsóvá is tette az alkalmi munkán alapuló agrárfoglalkoztatást. A szabályozási környezet változása rövid időn belül drasztikusan átalakította a magyarországi mezőgazdaság foglalkoztatási mintáit, a dolgozói kör két, élesen elkülönülő, szegmensre hasadt: főállásúakra és alkalmi munkásokra. A változás következtében az ágazat szereplői a szezonális munkaerőigényt nem több hónapra szóló határozott idejű munkaszerződésekkel, hanem napi szintű egyszerűsített foglalkoztatással biztosítják, ami munkavállalói oldalon a foglalkoztatási feltételek instabillá válásaként (és a kiszolgáltatottság fokozódásaként) csapódott le.

A nemek szerinti szegmentálódást jelzi a magyar mezőgazdaságban, hogy a főállásúak döntő része mindkét vizsgált időszakban (76–77 százalék) férfi volt, ahogyan a sajátos magyar foglalkoztatáspolitikai eszköz, a mezőgazdasági közmunkások körében is felülreprezentáltak a férfiak (74,9 százalék, illetve 72,5 százalék). Ezzel szemben a nők éppen a legkiszolgáltatottabb foglalkoztatási formában, az egyszerűsített foglalkoztatásban érintettek körében felülreprezentáltak, ahogyan azt Barrientos és szerzőtársai (2003) fejlődő országok tapasztalatai alapján leírták.

Az életkor, mint szegmentáló dimenzió sajátosan változott. Míg az első öt éves periódusban markáns munkavállalói csoportot jelentettek a nyugdíj mellett, jellemzően határozott idejű szerződésekkel (átlagosan 6,8 hónap) foglalkoztatottak csoportja, a vizsgált korszak második felére ez megszűnt. Ahogyan a határozott idejű szezonális foglalkoztatás visszaszorult, úgy az idősebbek foglalkoztatása is a két meghatározó – főállás *versus* egyszerűsített foglalkoztatás – formát követte. Jellemzőnek mondható, hogy a szakképzettséget igénylő feladatok ellátói egész éves szerződéseket kaptak, míg a könnyen betanítható feladatokat (szüret, csomagolás, áru-előkészítés stb.) elvégzők egyszerűsített foglalkoztatással kapcsolódhatnak az ágazathoz. Ez egyben azt is jelentette, hogy a határozott idejű szerződéssel rendelkezők egy része a stabilabb foglalkoztatási feltételeket biztosító teljes állás felé mozdulhatott el.

Ez az országos folyamat azonban erősen differenciált térségi folyamatok eredményeként értelmezhető. Megvizsgálva, hogy a főállásúak körében az ország mely térségeiben figyelhető meg az idősebb munkavállalók alul-, illetve felülreprezentációja (2.8.3. ábra), egy meglehetősen differenciált kép rajzolódik ki. 2017. évi adatokból látható, hogy a foglalkoztatási centrumok (Győr, Szombathely, Székesfehérvár, Kecskemét, Szolnok, ...), háttérterületein igazán magas az idősebb mezőgazdasági munkavállalók aránya, ahol ingázás révén kedvezőbb foglalkoztatási feltételek érhetők el, így a fiatalabb korosztályok tagjai számára a mezőgazdasági foglalkoztatás kevésbé vonzó lehetőség. A spektrum másik oldalán, a periférikus térségekben ezzel szemben inkább az idősebbek alacsonyabb mértékű foglalkoztatása figyelhető meg – ami összefüggésbe hozható az alternatív foglalkoztatási lehetőségek korlátozott elérhetőségével, ami így a fiatalabbak nagyobb részvételét eredményezi. Fontos kiemelni, hogy ezt nagyszámú tényező – mezőgazdaság munkaerőigényének szezonálisitása, munkaerőintenzív kultúrák jelentősége, üzemszerkezeti sajátosságok, ... stb. – befolyásolja, így inkább csak jellemző folyamatnak tekinthető.

2.8.3. ábra: A főállású mezőgazdasági dolgozók körében az 55–63 éves korcsoport jelentősége az országos érték arányában kifejezve, 2017-ben (százalék)



Forrás: Admin3 alapján saját szerkesztés.

A szezonális foglalkoztatásból azonban nem csak a főállású foglalkoztatáshoz vezet út, sokak számára csupán a komoly kiszolgáltatottságot jelentő egyszerűsített foglalkoztatás jelent megélhetési lehetőséget. Megdöbbentő, de a 2010-es években újból megjelent és markáns munkaerőpiaci csoporttá váltak az agrárproletárok, akik életvitelszerűen mezőgazdasági alkalmi munkák elvégzéséből élnek, nem rendelkeznek írott munkaszerződéssel, s csupán korlátozott társadalombiztosítási ellátásra szereznek jogosultságot (Kovai, 2019, Kovai–Vigvári, 2020).

Az egyszerűsített foglalkoztatás ugyanakkor arra is módot nyújt, hogy az idősebbek nyugdíj-kiegészítés céljából vállaltanak alkalmi mezőgazdasági munkát, így sajátos módon Magyarországon a gyorsan mobilizálható agrár-munkaerőtartalékot nem kizárólag a fizikai munkát jobban bíró fiatalabb korosztályok jelentik, abban ugyanis idősebbek is markáns szerepet játszanak.

Összegzés, felvetés

A Kapcsolt Államigazgatási Paneladatbázis (2008–2017) adatainak vizsgálata arra mutat rá, hogy a magyar mezőgazdaságban olyan dinamikus folyamatok zajlanak, amelyek egyértelműen a munkaerő szegmentálódásához vezet. Több olyan tényező is kirajzolódik a vizsgálatból, amely befolyásolja az érintettek csoporttagságát – így különösen a szaktudás,

a kor és a nem. A 2010-es évek átalakulásának eredményeként az idősebb, szakképzett munkavállalók jellemzően teljes munkaidős munkaszerződésekkel kapcsolódnak a mezőgazdasághoz. Míg a szakképzetlen idősebbek jellemzően alkalmi munkavállalóként, prekárius körülmények között tudnak csak munkát vállalni a magyar mezőgazdaságban. A képet árnyalja a nemek szerinti differenciáltság – az ágazat egészét férfítöbbség jellemzi, ám az alkalmi munkavállalók körében relatív módon felülreprezentált a női munkavállalók csoportja.

A magyar helyzet sajátossága, hogy a szegmentált munkaerőpiacon nem a magyar főállásúak és migráns háttérű időszakos munkavállalók alkotják a két jól elkülönülő csoportot, hanem alapvetően magyar munkavállalók tűnnek fel mindkét csoportban. A jövő kérdése, hogy a magyar mezőgazdaságban már megindult külföldi munkaerő szezonális foglalkoztatása milyen intenzitással és milyen mértékben fogja átrendezni a munkavállalói csoportok munkateljesítményét és összetételét. Bárhogyan is alakul majd a külföldi munkavállalók magyarországi alkalmazása, az biztos, hogy társadalompolitikai intézkedésekre van szükség a munkaerőpiaci szegmentálódás következtében formálódó prekár munkáscsoport fokozódó szociális problémáinak kezelésére (különösen az egészségügyi ellátás és a nyugdíj tekintetében), illetve a munkaadóknak is komoly lépéseket kell tenniük, hogy az ágazat alkalmas munkahelyeket nyújthasson az idősebb munkavállalók számára is (*Öylü és szerző-társai*, 2022).

Hivatkozások

- ATKINSON, J. (1984): *Flexibility, uncertainty and manpower management*. IES, Brighton.
- BARRIENTOS, S.–DOLAN, C.–TALLONTIRE, A. (2003): *A Gendered Value Chain Approach to Codes of Conduct in African Horticulture*. World Development, Vol. 31. No. 9. 1511–1526. o.
- BIGGS, S. (2014): *Prekarious ageing versus the policy of indifference: International trends and the G20*. Australasian Journal on Ageing, Vol. 33. 226–228. o.
- CHAN, S.–STEVENSON, H. A. (2001): *Job Loss and Employment Patterns of Older Workers*. Journal of Labor Economics, Vol. 19. No. 2. 484–521. o.
- CHUI, W. C. K.–CHAN, A. W.–SNAPE, E.–REDMAN, T. (2001): *Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An east-west comparison*. Human Relations, Vol. 54. No. 5. 629–661. o.
- DENNIS, H.–THOMAS, K. (2007): *Ageism in the workplace*. Generations, Vol. 31. No. 1. 84–89. o.
- ERRINGTON, A.–GASSON, R. (1996): *The increasing flexibility of the farm and horticultural workforce in England and Wales*. Journal of Rural Studies, Vol. 12. No. 2. 127–141. o.
- FELDMAN, D. C.–BEEHR, T. A. (2011): *A three-phase model of retirement decision-making*. American Psychologist, Vol. 66. No. 3. 193–203. o.
- FUERTES, V.–EGDELL, V.–MCQUAID, R. (2013): *Extending working lives: Age management in SMEs*. Employee Relations, Vol. 35. 272–293. o.
- GRENIER, A.–HATZIFILALITHIS, S.–RUDMAN, D. L.–KOBAYASHI, K.–MARIER, P. PHILLIPSON, C. (2020): *Precairety and Aging: A Scoping Review*. The Gerontologist, Vol. 60. No. 8. 620–632. o.
- HARRIS, K.–KRYGSMAN, S.–WASCHENKO, J.–LALIBERTE RUDMAN, D. (2018): *Ageism and the older worker: A scoping review*. The Gerontologist, Vol. 58. No. 2. 1–14. o.
- JBS (2022): *Findings from the National Agricultural Workers Survey (NAWS) 2019–2020*. A Demographic and Employment Profile of United States Farmworkers, Research Report No. 16.
- KOVAI CECÍLIA (2019): *Permanent wage labour as a norm. Workfare policy and everyday experiences of precariousness in a small Hungarian former industrial town*. Társadalomtudományi Szemle, Különszám, 143–161. o.
- KOVAI CECÍLIA–VÍGVÁRI ANDRÁS (2020): *Befejezetlen proletarizáció? Vidéki munkaerő-tartaléksereg Magyarországon a 2008-as válság után*. Tér és Társadalom, 34. évf. 3. sz. 68–89. o.
- LORETTO, W.–WHITE, P. (2006): *Employers' attitudes, practices and policies towards older workers*. Human Resource Management Journal, Vol. 16. 313–330. o.
- OECD (2006): *Live longer, work longer*. OECD Publishing, Párizs.
- OECD (2024): *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World? Survey of Adult Skills 2023*. OECD Skills Studies, OECD Publishing, Párizs.
- OECD (2025): *OECD Employment Outlook 2025*. Can We Get Through the Demographic Crunch? OECD Publishing, Párizs.
- ÖYLÜ, G.–KELFVE, S.–MOTEL-KLINGEBIEL, A. (2022): *Late Work in Sweden: Exit Pathways Express Unequal Exclusion Risks*. Nordic Journal of Working Life Studies, Vol. 13. No. 3.
- SHIU, E.–HASSAN, L.–M.–PARRY, S. (2015): *The moderating effects of national age stereotyping on the relationships between job satisfaction and its deter-*

- minants: A study of older workers across 26 countries. *British Journal of Management*, Vol. 26. No. 2. 255–272. o.
- STANDING, G. (2011): *The precariat. The new dangerous class*. Bloomsbury Academic, London, 416–418. o.
- VAN DALEN, H. P.–HENKENS, K.–SCHIPPERS, J. (2009): *Dealing with older workers in Europe: A comparative survey of employers' attitudes and actions*. Journal of European Social Policy, Vol. 19., No. 1. 47–60. o.
- VAN DALEN, H. P.–HENKENS, K.–SCHIPPERS, J. (2010): *Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees*. *Population and Development Review*, Vol. 36. No. 2. 309–330. o.
- WALLENIUS, J. (2022): *R(a)ising employment of older individuals*. *The Journal of the Economics of Ageing*.