

Széman Zsuzsa

A banki szektor munkaerőpolitikája és az időssek*

Bevezetés

Az Esély 1994/2. számában egy jelenleg zajló kutatás keretében a privatizált ipari vállalatok idősokkal szemben tanúsított viselkedését elemeztem (Széman Zsuzsa: Az ipari vállalatok munkaerőpolitikája és az idősök). Ennek konklúziója, hogy a 40 év fölötti munkaerő különböző, a cikkben tárgyalt okok miatt egyre kevésbé kívánatos az ipari vállalatok számára. Különösen az 50 év körüli nők tűntek veszélyeztetettnek. Összességében a vizsgált ipari vállalatok túlnyomó többségében az idősödő munkaerő veszélyeztetetté vált. Az alábbi tanulmány egy másik szektor, a bankok és pénzüintézetek ettől teljesen eltérő viselkedését kívánja bemutatni. Mivel a kutatás jelenleg is zajlik, a banki szférán kívül eső pénzüintézetek később kerülnek bemutatásra.

A bankok általános jellemzői

Az ipari és a banki szférában az idősödő munkaerővel szemben tanúsított különböző stratégiák megértéséhez szükséges az e szektorra jellemző néhány sajátosságot röviden megemlíteni.

A 80-as évek közepén, zömmel a korszak végén, 1987–1989 között felső kezdeményezésre a szektort korábban uraló egy-két bank mellett új bankok létesültek, és megkezdődött a régiek *átalakulása*. E periódusban alakult ki a *kétszintű bankrendszer* a kereskedelmi és lakossági tevékenységek párhuzamos végzésére. A gyakorlatban ez a tevékenységi körök bővülését és a korábbi monopolhelyzet – pl. egy bank végezte a lakossági szolgáltatásokat, egy másik a kereskedelmi tevékenységet – feloldását jelentette. Banki tevékenységük már ekkor erős üzleti orientációt mutatott, ezt a magyarországi mértékkel mérve jó infrastruktúra – pl. 10 főre jutott 8 számítógép – is elősegítette.

A 90-es évek gazdasági és társadalmi változásai a már a 80-as évek végén is meglévő üzletorientált banki szemléletet tovább erősítették. Ezért az ipari

*A cikk alapját képező tanulmány az Aktív Társadalom Alapítvány és az OTKA támogatásával készült.

és a banki szféra helyzete erősen különbözött egymástól. Míg az ipari szektorban az átállás *diszkontinuitást* idézett elő, a banki szektort a 80-as évek végén lezajlott állami beavatkozásnak köszönhetően a *kontinuitás* jellemezte. A *privatizációs* folyamat másként érintette a bankokat, mint az ipari szektort. Többségük továbbra is a magyar állam közvetlen vagy közvetett tulajdonában maradt. A külföldi tulajdon aránya mindössze 20–30%-ot, az egyéb tulajdonforma aránya pedig 18%–25%-ot ért el. (Volt olyan bank is, amelynek túlnyomó többsége állami tulajdonban, a fennmaradó hányad pedig lakossági és magán társaságok tulajdonában volt.)

Annak ellenére kontinuitásról beszélünk, hogy a 80-as évek végén kialakított kétszintű bankrendszer nyugati színvonalra való fejlődését számos feltétel gátolta, pl. szabályozási, költségvetési problémák, elvonások stb. Számos ismeretlen tényezővel is számolni kellett. 1990 elején életbe lépett a csődtörvény. 1992-ben a 67 431 jogi személyiségű gazdasági szervezetnek már 3,1%-a ellen (2145) indult csődeljárás. Az ipari ágazatban ez az arány 5,3%-ot (14 796-ból 788 ellen), az építőiparban 3,4%-ot (8687-ből 298 ellen), a mezőgazdaságban pedig 10%-ot (3675-ből 373) ért el (Statisztikai Havi Közlemények 1992/12. KSH:87).

Más források szerint 1992-ben az összes vállalat 6%-a jutott csődbe (69 386-ból 4169). A folyamat az állami tulajdonú vállalatok között volt a leg-erőteljesebb. 22,5%-uk ellen indult a jelzett évben csődeljárás. Őket követték a mezőgazdasági szövetkezetek 13,9%-kal (Igazságügyi Minisztérium, Az APEH-adatai, feldolgozva Laky T. A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok, Nesporova–Simonyi 1994). 1992 végén további 5000 vállalat esetében még nem fejeződött be a csődeljárás, 2700 esetben pedig kérdéses volt a csődeljárás megindítása (Nesporova–Simonyi 1994).

A vállalatok átalakulással együttjáró bizonytalan helyzete miatt a bankoknak egyre nagyobb kockázatot jelentett a hitelezés. A sok rosszul kihelyezett hitel miatt a bankok különösen problémás időszakot éltek át 1991-ben és 1992-ben. A csődeljárás során tönkrement vállalatok vissza nem fizetett hiteleit egyedül a bankok nem tudták korrigálni. Így az államnak kellett beavatkoznia hitelkonszolidációval, majd 1993-ban bankkonszolidációval, ami ismét stabilizálta a bankok helyzetét.

A bankok viselkedése a munkaerővel szemben

Általános jellemzők

A fent vázolt folyamatok miatt a rendszerváltás következtében a 90-es évek elején az ipari ágazatban tapasztalt leépítési hullám a banki szektort *nem sújtotta*. Az új bankok terjeszkedtek, és így munkaerőre volt szükségük. Pl. az egyik 1988-ban alapított és országos méretűvé nőtt bank 59-szeresére növelte induló létszámát, lényegesen meghaladva ezzel az 1000 főt. A régi bankok sem csökkentették az alkalmazotti létszámot, részben azért nem, mert az újak elszívták munkaerejük egy részét, részben pedig azért nem, mert tevékenységi körük szélesedése miatt új munkaerőre volt szükségük.

Akár új, akár átalakuló bankról beszélünk, közös vonásként emelhető ki a *nők magas aránya*. Ez általában 70%-ot ért el, s ez az arány egészen a középvezetői szintig megmaradt. A felső szintű vezetők között az arány a férfiak javára megfordult, s az esetek többségében a nőknek csupán 10–20–30%-a tartozott e körbe. Az új bankoknál ez a trend kevésbé volt érzékelhető.

Sem a régi (3), sem az új bankok (11) nem diszkriminálták dolgozóikat kor szerint. Mégis, e két csoporton belül volt némi eltérés a korstruktúra és az idős dolgozókkal szembeni viselkedés tekintetében, amelyet még regionális tényezők, helyi adottságok is tovább finomítottak.

Tradicionális bankok

A fővárosban a „régi” bankok, amennyiben munkaerőt vettek fel, mind a felső vezetők (vezérigazgatótól a főosztályvezetőig), mind a középvezetők körében a 45 évet jelölték meg jelentkezési korhatárnak. Úgy vélték, hogy az 50–55 éves, pénzügyi gyakorlatlal rendelkező munkaerő a bank tevékenységi körében bekövetkező változások követéséhez nem elég *rugalmas*. Az említett korhatárhoz azonban nem ragaszkodtak mereven. A felvételnél elsősorban *szakmai szempontok* (a bank konkrét célja, az adott szakterület, a munkakör, beosztás), az *iskolai végzettség*, a *gyakorlati idő*, a *személyiség*, az *esetleges nyelvtudás és az öltözködés* voltak meghatározóak. Így a gyakorlatban előfordult, hogy a meghirdetett állást egy 50 éves ember töltötte be.

A banknál már régebben alkalmazásban álló munkatársak esetében nem volt ilyen megkötés. Természetesen ez nem jelentette azt, hogy az idősebb dolgozóktól megváltak volna.

Ez az idősebb alkalmazottal szembeni *toleráns* szemlélet *magas korstruktúrát* eredményezett a vezetők körében. A vezetői korstruktúra eltérő volt a *főváros–vidék* tekintetében. A központi vezetők 45,6 éves átlagkora csaknem egyezik a munkaerőfelvételnél kívánatosnak tartott 45 évvel. Megyei vezetőknél azonban ez az érték már két évvel magasabb volt (47,6 év). A legmagasabb átlagéletkor (48,3 év) a *budapesti hálózati* dolgozó vezetők körében mutatkozott, ami igazolja, hogy a régi bankok nem váltak meg a hosszú ideje náluk dolgozó tapasztalt munkaerőtől.

Egy több ezer főt alkalmazó tradicionális bank átlagéletkor kimutatása 1993-ban

Központi vezető 45,6 év	Megyei hálózati vezető 47,6 év	Budapesti hálózati vezető 48,3 év
Központi dolgozók nyugdíjasokkal 40,7 év	Megyei dolgozók nyugdíjasokkal 39,4 év	Budapesti hálózati dolgozók nyugdíjasokkal 38,9 év
Központi dolgozók nyugdíjasok nélkül 39,1 év	Megyei dolgozók nyugdíjasok nélkül 38,5 év	Budapesti hálózati dolgozók nyugdíjasok nélkül 37,8 év

Nyugdíjasok és részmunkaidősök aránya az összes központi dolgozónál	Nyugdíjasok és részmunkaidősök aránya az összes megyei dolgozó esetében	Nyugdíjasok és részmunkaidősök aránya az összes budapesti hálózati dolgozónál
7,5%	7,2%	5,2%

A statisztika szerint a *beosztottak* körében az átlagéletkor a központban, a fővárosi fiókokban és vidéken hirtelen egyaránt jelentősen csökkent. A beosztott dolgozók összessége a *központban* középkorú volt. Átlagos életkoruk alig haladta meg a 40 évet (40,7), s ebben a számban benne foglaltatnak a nyugdíjas és részmunkaidős dolgozók is, akiknek aránya a munkaerő 7,5%-át alkotta.

A nyugdíjasok és a részmunkaidősök aránya csaknem azonos volt a megyék esetében is, 7,2%, de az átlagéletkor itt még tovább csökkent 39,4 évre. A központhoz képest a megyék 1,3 évvel fiatalodtak.

Ennél erőteljesebb fiatalodást csak a budapesti hálózatok mutattak. Itt volt a nyugdíjasok és részmunkaidősök aránya a legalacsonyabb (5,2%), és az átlagos életkor is itt volt a legalacsonyabb (38,9 év).

Az átlagéletkor csökkenés vezetői és beosztottak között

Központban	megyei szinten	budapesti hálózatban
4,9*	8,2*	9,4*
6,5**	9,1**	9,8**

* Csökkenés a nyugdíjasokat is beleértve

**Csökkenés a nyugdíjasok nélkül

Ezek a statisztikák több fontos dologra mutatnak rá.

1. A tradicionális bankok az ipari szektorral ellentétben nemhogy nem szorultak a korengedményes nyugdíj eszközének használatára, de továbbra is foglalkoztattak *nyugdíjas munkaerőt*, ami csaknem teljesen megszűnt az ipari vállalatok esetében.

A példaként említett tradicionális bank adatai is mutatják, hogy esetükben a nyugdíjasok szerepe nemigen változott. Arányuk egy nagy bank összlétszámában három évvel a rendszerváltás után (1993-ban) is közel azonos (központban 7,5%, megyei hálózatban 7,2%, budapesti hálózatban 5,2%, ebben az arányban benne foglaltatnak a részmunkaidős dolgozók is) volt, mint a nyugdíjasok aránya az 1986-os munkaerőforrásban (6,2%). (A nemzetgazdaság munkaerőmérlege 1992. január 1. 1992.)

2. A vezetőkhöz képest a *beosztottak* (a központban, a megyéknél és a budapesti fiókokban) 4,9–9,4 (nyugdíjasokkal), illetve 6,5–9,8 évvel (nyugdíjasok nélkül) voltak fiatalabbak.

3. A főváros, ahol a *hálózati fiókokban* beosztottként a (tradicionális) bank összlétszámának 22,5%-a dolgozott, *fiatalodott a legjobban*. Ezt feltehetően a főváros kiemelt helyzete, különös húzóereje magyarázza.

4. A felső vezetői szinten a *középkorúak*, az alsóbb kategóriába sorolt vezetőknél a *tapasztalt idősödő* munkaerő dominált, míg a fiókoknál, ahol fontos volt az ügyfélforgalom, nagy számban alkalmaztak *fiatalabb* korosz-

tályokba tartozókat, akik mind a technika, mind a banki tevékenységek területén gyorsabban alkalmazkodtak az új megoldásokhoz, eljárásokhoz.

Összességében az egész állományra kivetítve (a nyugdíjas dolgozókkal együtt) e hagyományos bankban (és a vizsgált többiben is) az *átlagéletkor a 40 évet* közelítette meg. De a nyugdíjas munkaerő nélkül is csaknem elérte a fenti bővös határt: 38,4 év volt. A középkorú munkaerő összefügg a bank életútjával, az ide több évtizede belépett, viszonylag nagyszámú fiatal munkaerő természetes öregedésével.

Az új bankok

Az új típusú követelményrendszer és a rövid múlt miatt a nemrég alakult bankokban a dolgozók *átlagéletkora* általában igen *alacsony* volt: 30–35 év. Az egyik új, nagylétszámú bank esetében az átlagéletkor mind a felső vezetőknél, mind a banki tevékenység egyéb területein a bank megalakulása óta, mely öt évet ölelt fel, *mindössze 32 év körül* mozgott. Ennek oka, hogy az új bankok igen fiatal gárdával indultak. A természetes fogyásra vonatkozó statisztikáik is azt mutatják, hogy alig akadt nyugdíjas kor közelében lévő alkalmazottjuk. Pl. a már említett felfejlődött új banknál a létszám 0,1–0,2%-a hagyta el a munkaerőpiacot nyugdíjazással.

Egy kisebb bank esetében az egyik vidéki fiók még ennél is érdekesebb képet mutatott. Az ott dolgozók átlagéletkora 25 év volt. A bankok ugyanis olyanokat alkalmaztak szívesen, akikkel legalább tíz évre előre lehetett számolni, és akikben nagy volt a becsvágy, az ambíció, a kreativitás, olyan tulajdonságok, amelyek egy új bank kialakulásához elengedhetetlenek. Ezért sok bank szívesen alkalmazott *30 év alatti, 30 év körüli munkaerőt mind a beosztottak, mind a vezetők között*. A már idézett, országos méretűvé nőtt bankban pl. a vezérigazgató életkora alig haladta meg a 30 évet, s több igazgatói szintű munkakörben is fiatalok, köztük nők dolgoztak. A fiatal korosztály alkalmazásával magyarázták gyors és dinamikus fejlődésüket. A munkaerőtoborzás többnyire informálisan történt, de támogatták a fiatalok ösztöndíjas tanulását is. Cserében a végzősöknek meghatározott ideig a banknál kellett dolgozniuk. Erre azért volt szükség, mert a később létrejött bankok magasabb fizetésért az alig néhány éve alakultaktól is elszívták a munkaerőt, elsősorban a fiatalabbakat.

Képzés nélkül az újonnan alakult bankok nem maradtak volna életképesek. A munkaerőgond néha kényszermegoldásokat is szült. Pl. a már említett vidéki fióknál a vezető 22 éves, középiskolát végzett munkaerő volt, aki munka mellett képezte magát tovább. Ez a helyzet ismét összefügg a bankok fejlődésével.

A megnövekedett munkakereslet miatt ugyanis a szakmában erős volt a *munkaerőcsábítás*, mind az „igen új”, az „új”, mind pedig a „rég” bankok részéről. A bankok az eltávozott embereket elsősorban fiatalokkal igyekeztek pótolni, akiket elképzeléseiknek megfelelő belső és külső képzésben (bankárképző) részesítették. A képzés célja kettős volt.

a) A korábban elért minőségi szint *megtartása és továbbfejlesztése* a banki műveletek többrétűvé tételével és a szolgáltatások színvonalának emelésével.

b) Olyan *szakembergárda* kialakítása, amelyből nehézség nélkül lehetett az esetleg eláramló munkaerőt pótolni. Noha a képzésbe elsősorban a fiatalokat vonták be, nyitva állt az út a *középkorú* munkaerő előtt is.

Összességében elmondható, hogy az újonnan alakult bankok magjában többnyire igen alacsony volt az átlagéletkor, 32–35 év körül mozgott, de voltak olyan régiók, ahol az átlagkor 25 évre csökkent. A tradicionális bankokkal összehasonlítva általában *három-hat* évvel alacsonyabb volt a munkaerő életkora az új bankok esetében mind a beosztottak, mind a vezetés körében. Az átlagos életkorból egyenesen következik, hogy az új bankokban sokkal kisebb arányban fordultak elő középkorú, 40 éves és idősebb alkalmazottak. A kép mégsem egyszerűsíthető le ennyire.

A korstruktúrában *eltérés* mutatkozott a főváros és a vidék között. Vidéken, ahol egyszerre sok bank jelent meg, a munkaerő csábítás lehetősége (a fiókbankok kis száma miatt) egy idő után kifulladt. Az új bankok vagy

a) az egészen fiatalok felé fordultak, s akár képzettség nélkül is felvették őket, vagy

b) munkaerőszükségletüket más, a banki szférán kívüli cégek pénzügyi – már idősebb – szakembereivel oldották meg.

Ez utóbbi esetben „külsősök” kerültek be a bankszakmába. Ez a szakembergárda valamivel idősebbé tette a vidéki új bankok átlagéletkorát a fővároshoz (központhoz) képest. Ez az átlagéletkor az egyes vidéki bankoknál a lehetőségek függvényében erősen szóródott.

A felső vezetőknel 32–35 év helyett az átlagéletkor 30–40 év között mozgott, de *több banknál közelebb állt a 40-hez*.

A szolgáltatásnál az átlagéletkor 35–45 év között volt.

A hitelkihelyezéseknél pedig még magasabb volt a szóródás: 35–50 év.

Az új bankok többsége hangsúlyozta, hogy a banki tevékenységek elvégzéséhez kreatív és mechanikus feladatokat ellátó munkaerőre egyaránt szükség van. A mechanikus és egyhangú, de tapasztalatot igénylő munkakörökben szívesebben alkalmaztak *középkorú vagy idősebb* munkaerőt. Úgy vélték viszont, hogy a kreativitás nem viseli el a skatulyákat, ezért mechanikus banki feladatok megoldására a fiatalok többsége kevésbé alkalmas. Ugyanakkor egy idősebb alkalmazottól már nehezebb a bank által a talponmaradáshoz, a terjeszkedéshez elengedhetetlen nagyszámú új ötletet elvárni.

Ez a munkaerőpolitika így nemtől függetlenül teret engedett az *idősebb, 50 éves* korosztálynak alkalmazotti szinten. Úgyszintén sok volt az idősebb nő vagy férfi az ilyen típusú munkaerőpolitikát folytató bankok fiókvezetői között is.

A középkorú, 40–45 éves, még lendületes, de már tapasztalt munkaerőt, az irántuk megnyilvánuló nagyobb bizalom miatt az üzleti tevékenységek elvégzéséhez alkalmazták.

Az eddig elmondottakból egyenesen következik, hogy a fenti munkaerőpolitikát folytató új bankok semmiféle diszkriminálást nem alkalmaztak az idősökkel szemben. Sőt, az idősebb munkaerő tudatos alkalmazására törekedtek. Tapasztalataik szerint bizonyos területeken a *legjobb eredményeket*

akkor érték el, ha idősebb és fiatalabb munkaerőt együtt alkalmaztak. Ilyen terület volt a hitelkonstrukció, ahol általában 30 év alatti, jó teherbírású fiatal és egy tapasztalt idősebb, 50 év körüli férfi dolgozott együtt.

A fenti munkaerőpolitika egyenes következménye, hogy az új bankok sem éltek a korengedményes nyugdíjazás lehetőségével. Semmilyen leépítés nem volt. A munkaerő vidéken is természetes módon távozott a munkaerőpiacról. De a tradicionális bankokkal ellentétben többségük nyugdíjast mégsem alkalmazott.

E nem diszkrimináló, tudatos magatartás egyben azt is jelentette, hogy a különböző neműeket is lehetőleg a bank szempontjából legelőnyösebb munkakörökben alkalmazták. Ez sok esetben azzal járt, hogy bizonyos munkakörökben egyáltalán nem alkalmaztak nőket, más területeken viszont a nők domináltak.

Pl. a bankok *üzemeltetésére, működésére* vonatkozó gazdasági feladatokat férfiak látták el. A vezetés véleménye szerint a férfiak alkalmasabbak a kockázatok vállalására, gyorsabban hoznak döntéseket, szélesebb látókörűek.

A *felső vezetők* között megnyilvánuló férfi túlsúly további okaként (kivételek természetesen itt is voltak!) hozták fel a kétkeresős családmoddell, amely miatt a nők elfoglaltabbak, és emiatt kevésbé képesek a bankok magas teljesítménnyel egybekötött *piaci* érdekeit követni. Hangsúlyozták, hogy egy új, terjeszkedő vagy pozícióit megőrizni kívánó bank esetében a munkaóra nem 8 órából, hanem ennek a többszöröséből áll, amit egy családban élő nő – főleg ha kisgyermek van – csak ritkán képes vállalni. Márpedig az új bankok többsége úgy vélte, hogy a karriert fiatalon kell megalapozni, s ezért vezetőknek a férfiak a megfelelőbbek. Minden esetben megjegyezték viszont az egyedülálló, illetve a karriert előnyben részesítő nő férfiakéval egyenlő lehetőségeit.

Üzleti ügyekben, gazdasági vonalon, pl. hitelkihelyezéseknél ismét előtérbe került a férfi túlsúly.

A *főkönyvelői feladatokat* ellátó gazdasági vezető viszont csaknem minden esetben nő volt. Ezt a nők rendkívül alkalmas precíz adminisztrációs képességével magyarázták.

Középvezető (fiókvezető) szinten is jó képet mutatott a nők aránya, mert a vezetés szerint az ilyen jellegű munkát ők pontosabban végzik.

Úgyszintén túlnyomó többségben nők dolgoztak a *banki szolgáltatásban* (a pultok mögött) és az adminisztrációban.

Összegzés

A vizsgálat *jelentős eltérést mutatott a banki és az ipari szektor* vállalatainak idősökkel szemben tanúsított magatartását illetően.

Az *ipari vállalatok* a privatizáció során munkaerőfőlöslégük lecsapolása, illetve a munkaerő cseréje miatt eredményesen alkalmazták a korengedményes nyugdíjazást. Amennyiben ez az eszköz nem állna rendelkezésükre, korszerűsítési, profitszerzési évekből egyszerűen elbocsátanák idősödő, fizikailag rossz állapotban lévő dolgozóikat.

A bankok, ezzel ellentétben, nem diszkrimináltak. Sőt, a tradicionális bankoknál még a csaknem változatlan formában meglévő nyugdíjas alkalmazotti réteg is megtalálható. Bár minden esetben nagy számban alkalmaztak fiatal munkaerőt, az eltávozási utak hagyományosak maradtak, ami esetükben csak a természetes fogyást öleli fel. Ez is elsősorban a régi bankoknál érvényesül. Az újaknál az alacsonyabb korstruktúra miatti természetes fogyás (nyugdíjazás) még alacsonyabb.

A régi bankok és az új bankok többsége megtalálta azt a munkaerőpolitikai stratégiát és egyensúlyt, amelynek során a legjobb eredmény elérése érdekében fiatal és idős munkaerőt együtt alkalmaznak, a korosztályokat párosítva, illetve egyes területekre specializálják az időseket és a fiatalokat.

Ennek a diszkriminációmentes viselkedésnek az oka az, hogy az elmúlt időszakban az ágazat felfutóágban volt.

Ugyanakkor az eddigi vizsgálatok egy lehetséges negatív tendenciát is érzékelték, amely elsősorban a kis bankokat érinti.

Az 1994-re elszaporodott közepes és kisebb bankok a negatív gazdasági folyamatok következtében félnek a konkurenciától, az összevonásoktól, ami létszámleépítéssel jár. Ez természetesen kihatna az idősekkel szemben alkalmazott munkaerőpolitikára is. Ugyancsak kérdéses, hogy esetükben egy erőteljesebb, nagyobb nyugati tőkét bevonó privatizációs folyamat nem indítana-e el az idős munkaerőre nézve hátrányos folyamatokat. Ettől nem kell azoknak az új, erős bankoknak félniük, amelyek munkaerőstruktúrájukat eleve a modern követelményeknek megfelelően alakították ki.

Úgy tűnik, a nagy állami bankok felfutóban vannak, de legalábbis tartani tudják a korábbi szintet, s így a munkaerő esetükben természetes módon hagyja el a munkaerőpiacot, bár a kereskedelmi bankok privatizálása előidézhethet „karcsúsítást”, s akkor elképzelhető, hogy az érintett bankok is élnek majd az ipari szektorban észlelt eszközökkel, amelyek között fontos helyet kapott a nyugdíjas munkaerőpiac csaknem teljes erodálása és a korengedményes nyugdíj.

Irodalom

- A nemzetgazdaság munkaerőmérlege (1992), Budapest: KSH, Cambridge.
 Laky T. (1993), A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok. Budapest, Munkaügyi Kutató Intézet.
 Nesporova, A.–Simonyi, Á. (1994), Labour Market Developments in Hungary. ILO Budapest.
 Statisztikai Havi Közlemények (1992). 1992/12. Budapest KSH
 Széman Zs. (1994) Az ipari vállalatok munkaerőpolitikája és az idősök.