

BARAKONYI ESZTER

Az időskori munkavállalás súlya és jelentősége a hazai és nemzetközi demográfiai trendek tükrében

A világ gazdasági változásaira reagálva az Európai Tanács 2000-ben a Lisszaboni stratégia megalkotásával próbál válasz lépéseket megfogalmazni, mely válasz lépések elsősorban a versenyképes Európai gazdaság megteremtését célozzák. Közelebbről az EU egy „stratégiai célt” tűzött ki maga elé a következő évtizedre, nevezetesen: hogy „a világ legdinamikusabb és versenyképesebb tudásalapú gazdaságává váljon, amely képes a fenntartható gazdasági növekedésre, több és jobb munkahellyel, és nagyobb társadalmi kohézióval, valamint a környezet iránti tisztelettel”.

Az itt megfogalmazott cél, egy igencsak komplex cselekvési programot feltételez, azonban a foglalkoztatáspolitikai témájának szempontjából az időskori munkavállalásra vonatkozólag megfogalmazott stratégiai célok kiemelkedő jelentőségűek.¹

Szinte közhelyszerűnek tűnik az a megállapítás, miszerint Európa előregedése komoly kihívások elé állítja az európai gazdaságot, melynek hatásai már a közeljövőben érezhetőek lesznek az EU tagállamokban. Az előregedő társadalom indikálta problémák két, egymást erősítő tendencia eredményeként jelennek meg, nevezetesen a csökkenő születési arány, és a várható élettartam meghosszabbodása. Az előrejelzések szerint 2050-re a munkavállalási korú népesség² nagysága várhatóan 18%-al fog csökkenni, ugyanakkor viszont a 65 éven felüliek száma pedig 60%-al növekedni fog. Ennek eredményeképpen a nyugdíjasok és az Európában jelenlegi munkavállalási kornak megfelelő lakosok átlag aránya 2050-re megkétszereződik, a jelenlegi 24%-ról megközelítőleg 50%-ra növekszik. Az itt meghatározott 50%-ot elérő növekedési arány természetesen országonként eltérő képet mutathat, hiszen egyes olyan tagállamokban ahol a népesség csökkenés mértéke alacsonyabb mint például Dánia esetében, lényegesen alacsonyabb függőségi arányszámra lehet számítani, mint más tagállamokban, azonban még a legkedvezőbb helyzetűnek tekinthető Dánia esetében is 36%-os növekedést prognosztizálnak az elemzők.³

Európa természetes gyarapodása ugyanakkor éves szinten 2003-ban mindössze 0,4% volt, és ez a tendencia a közeli jövőben nem fog változni, illetve az esetleges javulás hatásai is csak néhány évtized elteltével lesznek érzékelhetőek.

Az Európai Unió népessége egyenlőre növekvő tendenciát mutat, ez a növekedés kizárólag a bevándorlásnak köszönhető, és előreláthatólag 2025-ig lesz alkalmas kis mértékű népességnövekedést előidézni. Az előrejelzések szerint azonban 2025 után

¹ A Brüsszelben, 2004. márciusában megtartott Európai Tanács a Bizottságot egy, Wim Kok úr által vezetett Magasszintű Csoport létrehozására hívta fel, amely egy független értékelést végezne el, kiegészítve ezzel a félidős értékelést.

² A Brüsszeli beszámolóban a Tanács a 15-64 év közötti lakosokat veszi alapul.

³ A Tanács Brüsszeli beszámolójának kivonatos összefoglalója 12.o.

népességsökkenés várható. Jelenleg az Európai Unió népessége szintén jelentős változások előtt áll, 2005-ben ugyanis a lakosság száma 458 millió, és ez a szám 2025-ben várhatóan 469,5 millióra fog emelkedni, ami bár 2%-os növekedést jelent, ez a növekedés nem várhatóan nem bizonyul tartósnak mivel 2030-ra a népesség száma csökkenni kezd az előrejelzések szerint, és előreláthatólag 468,7 millió lesz.⁴

Ezek a demográfiai változások az Európa Tanács Bizottságának jelentése szerint három alapvető tendencia következményei:

1. A várható átlagéletkor folyamatos növekedése. E tendencia az európai egészségügyi ellátás és az életminőség javulásának következménye: az európaiak várható, egészségben megélt életkora folyamatosan nő. A folyamat előreláthatóan a jövőben is folytatódik, a férfiak és nők várható életkora közötti eltérés pedig csökkenni fog.

2. A 60 évnél idősebb nemzedék létszámának növekedése egészen 2030-ig érezhető marad, amikor a „baby-boom” idején született generáció eléri az idős kort.

3. A születések tartósan alacsony száma. A „baby-boom” nemzedékeinek kevesebb utódja született, mint a korábbi generációknak. Az alacsony születési arányszámok számos tényezővel magyarázhatók: a szakmai beilleszkedés nehézségeivel, a lakáshiánnyal és magas lakásárakkal, a szülők magasabb életkorával az első gyermek születésekor illetve a továbbtanuláshoz, karrierhez és családi élethez való hozzáállás változásával. A termékenység szinte mindenütt a népesség változatlan fenntartásának küszöbe alá süllyedt. Egyes országokban (Európa déli és keleti részén) ez az arány az átlag 1,3 gyermeknél is alacsonyabb.⁵

A társadalom tehát jelentős strukturális változásokon megy keresztül: a család szerkezete átalakul; tovább nő az „idősödő munkavállalók” (55-64 évesek), az idősök (65-79 évesek) és az aggok (80 év feletti) aránya, csökken a gyermekek, a fiatalok és a munkaképes korú fiatalok száma. Ezek a változások komoly társadalmi feszültséget gerjeszhetnek, aminek kezelésére fel kell készülnie minden tagállamnak, hangsúlyozta a Bizottság.⁶

A fentiekben vázolt népesség növekedésben való visszaesés még drámaibb mind jelentőségében, mind pedig rapiditásában, ha azt kifejezetten a munkavállalási korú népesség viszonylatában vizsgáljuk. Az aktív korú össznépesség, vagyis a 15 és 65 év közöttiek az előrejelzések szerint 2005 és 2030 közötti időszakban mintegy 20,8 millió fővel fog csökkenni.⁷

Mint ahogy arra a Brüsszeli beszámoló rámutat, a folyamat már megkezdődött, és annak megállítására már nincsen mód, hiszen annak hatásai már a közeli jövőben is jelentős – érzékelhető változásokat fognak hozni, ha figyelembe vesszük, hogy már 2015-re 30%-os függőségi aránynövekedést prognosztizál.

Mindezek alapján bátran ki lehet jelenteni, hogy Európa gazdaságát, és ezen belül is elsősorban a jóléti rendszereinek fenntarthatóságát alapjaiban fogja megrengetni a megnövekedett, és folyamatosan növekedő nyugdíj és egészségbiztosítási ellátás iránti igény, mely igénnyel egy olyan társadalomnak kell szembenéznie és kell azt biztosítania, amelyben a munkavállalási korú népesség száma folyamatosan csökken.

⁴ Zöld könyv: „A demográfiai változások kihívása, a nemzedékek közötti szolidaritás új formái” a Bizottság közleménye, Brüsszel, 16.3.2005.

⁵ U.o., 2-3.o.

⁶ U.o., 3.o.

⁷ U.o. 4-5.o.

Az itt előrevetített hatást csak fokozza azon tendencia, miszerint a munkavállalói korúak egyre később lépnek be a munkaerőpiacra, és az idős korú munkavállalók foglalkoztatási rátája nem nő ezzel párhuzamosan.

Az Európai Bizottság előrejelzései szerint a népesség elöregedésének elsődleges gazdaságra gyakorolt hatása az lesz, hogy 2040-re az EU potenciális növekedési rátája a jelenlegi 2–2,25%-os arányról megközelítőleg 1,25%-ra csökken. Egy ilyen csökkenés kumulatív hatásának eredményeként az egy főre jutó GDP mértéke fejenként 20%-al alacsonyabb lesz, annál mint amennyi különben a jelenlegi népesség kormegoszlás fenntarthatósága esetén várható lenne.⁸

A potenciális gazdasági növekedés már 2015-re megközelítőleg 1,5%-ra csökkenhet, ha a munkaerő potenciál jelenlegi felhasználása változatlan marad. Az elöregedés kettős hatásának eredményeképpen azonban nem csupán a gazdasági növekedés csökkenésével kell az elkövetkező évtizedben számolni, hanem ezzel párhuzamosan folyamatosan növekvő terhet fognak jelenteni Európa szerte, ugyanis az egyes előrejelzések szerint már 2020-tól a nyugdíj és egészségbiztosítási kiadások sok tagállamban a GDP 2%-ával is növekedhetnek majd, 2030-ra pedig a növekedés elérheti a GDP 4–5%-át is. Amennyiben ezt a tendenciát szembeállítjuk az alacsonyabb gazdasági növekedést prognosztizáló adatokkal, az negatívan fog hatni az egyes tagállamok államháztartására is, és szakértők szerint ez a negatív hatás már a közeli jövőben – körülbelül 2010-től érezhető hatását.⁹

Az elmondottakból egyértelműen kitűnik az idősebb korosztály munkaerőpiacon tartásának, illetve oda történő visszavonulásának kiemelkedő jelentősége, hiszen a gazdasági növekedéshez elengedhetetlenül fontos az aktív munkavállalók számának növelése. Az idős korosztálynak tehát kulcsfontosságú szerepe lehet az egyensúlyi helyzet előmozdítása érdekében. Éppen ezért a Bizottság is leszögezi az idős munkavállalók kiemelkedően fontos szerepének tényét, illetve az időskorú munkavállalók növekvő arányú nagyobb arányú foglalkoztatásának megvalósítását elősegítő munkaerőpiaci politika kialakításának jelentőségét.

A Bizottság tehát határozott célul tűzi ki az ötven éves és annál idősebb munkavállalók munkavállalási rátájának intenzív növelését, melynek eredményeképpen kívánatos lenne elérni 2010.-re az 50%-os arányt.¹⁰ Az itt meghatározott cél megvalósítása természetesen komplex szemléletrendszert igényel, mely figyelembe veszi a vizsgált tendencia összes lehetséges együttthatóját, és nem kizárólagosan a nyugdíjterhek várható összegének mérséklésére fókuszál. Mindezek alapján a Bizottság olyan intézkedések kidolgozását és megvalósítását sürgeti, melyek segítségével „...a foglalkoztatást aktív munkaerő-piaci politikákkal növelni, az alacsony bérek csapdát pedig az adó és ellátási rendszerek megfelelő reformjai segítségével meg kell akadályozni, meg kell szüntetni vagy le kell csökkenteni...”¹¹ a Bizottság legfontosabb javaslatai között e témakörben az alábbiakat fogalmazta meg:

⁸ Az EU gazdasága: 2002-es felülvizsgálat (*The EU economy: 2002 review*), European Economy, 6/2002 szám, 192. o.

⁹ Az elöregedő népesség okozta költségvetési kihívások (*Budgetary challenges posed by ageing populations*), EPC/ECFIN/655/01 2001.

Az elöregedő népesség hatása az államháztartásra (*The impact of ageing populations on public finances*), EPC/ECFIN/407/04 2003.

¹⁰ A Tanács Brüsszeli beszámolójának kivonatosszerű összefoglalója - az idős munkavállalók fontos szerepe 33.o.

¹¹ A Tanács Brüsszeli beszámolójának kivonatosszerű összefoglalója - az idős munkavállalók fontos szerepe 33-34.o.

A tagállamok 2006-ra dolgozzanak ki egy átfogó aktív öregedési stratégiát. Az aktív öregedés stratégia radikális politikai és kulturális eltérést követel meg a korábbi korai nyugdíjazás gyakorlatáról, a fellépés három fontos eleme felé, melyek a következők: a megfelelő jogi és anyagi ösztönzés nyújtása a munkavállalóknak a hosszabb ideig tartó foglalkoztatásban maradáshoz, a munkaadóknak pedig az idős munkavállalók foglalkoztatásához és munkaviszonyban való megtartásához; ezenkívül szükséges növelni az élethosszig tartó tanulásban való részvételt minden életkorban, különösen az alacsonyan képzett és idős dolgozók esetében; és egyidejűleg javítani a munkakörülményeken és a munka minőségén.¹²

Úgyszintén felhívja a Bizottság a tagállamokat úgynevezett nemzeti cselekvési terv készítésére is, melyben a tagállamok a Lisszabon stratégia megvalósítását szolgáló nemzeti elképzeléseiket fogalmazzák meg, elősegítve ezáltal a nemzeti intézkedések közötti koherencia biztosítását.¹³ A 2005-ös tavaszi Európai Tanács során az állam- és kormányfők kötelezzék el magukat a közösen megállapodott reformok végrehajtásáról. A nemzeti kormányok 2005. vége előtt nyújtsanak be egy nemzeti cselekvési tervet.

Válaszlépések Európában

A fentiekben vázolt célkitűzések hatására Európa számos országában megkezdődtek a munkálatok. Németországban például elsősorban a nyugdíjbiztosítás rendszerének lehetséges reformja került górcső alá. A német kormány ugyanis létrehozta az úgynevezett Rűrop Bizottságot, amely két lehetőséget vázolt fel, a probléma megoldására. Az egyik alternatívaként a Rűrop Bizottság az életmunkaidő meghosszabbításának lehetőségét jelölte meg, míg a másik lehetséges megoldásként egy úgynevezett tartóssági tényezőnek a jelenlegi német nyugdíjmodellbe való integrálását dolgozta ki.¹⁴ Érdekes módon a javaslat az élet munkaidő meghosszabbítása vonatkozásában csupán a nyugdíjkorhatár felemelésével foglalkozik mint lehetséges eszközzel, és nem lép fel a korai nyugdíjba vonulás tendenciájával szemben. Elemzők szerint viszont önmagában az élet munkaidő felemelése nem hozhat megoldást ha azt nem egészíti ki, és támogatja egy olyan szabályozási rendszer, amely jelentős mértékben megnehezíti a korai nyugdíjba vonulást.

Nagy – Britanniában ugyanakkor a jelenlegi szabályozás szerint nincsen egységes és általánosan alkalmazandó nyugdíjkorhatárt megállapító jogszabály, így a nyugdíjba vonulás idejét a munkaszerződések állapítják meg kötelező erővel. Ennek a gyakorlatnak azonban legkésőbb 2006. októberében vége szakad, ugyanis Nagy-Britannia kötelezettséget vállalt arra, hogy megalkotja a 2000/78/EK Irányelven¹⁵ alapuló munkaügyi rendelkezések megalkotását. A foglalkoztatottak közötti, életkoron alapuló megkülönböztetés általános tilalma tehát egyértelműen kizárja a jövőre nézve a nyugdíjkorhatár munkaszerződésben való megállapításának lehetőségét, és így teret nyerhetnek azon törekvések, melyek egy általános nyugdíjkorhatár meghatározását szorgalmazzák. Arra vonatkozólag, hogy a nyugdíjkorhatár hatvanöt vagy

¹² U.o., 34.o.

¹³ U.o., 40.o.

¹⁴ Reformnyomás alatt a nyugdíjbiztosítás Németországban ism: Jurasits Jánosné, (Ehrentraut, O-Raffelhüschén, B.: Die Rentenversicherung unter Reformdruck – Ein Drama in drei Akten. – Wirtschaftsdienst, 83.k.11.sz.2003.p.711-720. Humánpolitikai Szemle 2005/1. 86-90.o.

¹⁵ A Tanács 2000. november 27.-i, 2000/78/EK irányelve általános keret létrehozásáról az egyenlő bánásmód biztosítására a foglalkoztatás és a munkavállalás területén

hetven év legyen éles vita alakult ki, illetőleg abban a kérdésben is, hogy egyáltalán szükség van-e egy kötelező nyugdíjkorhatár megállapítására, abban azonban a tárgyalófelek egyetértenek, hogy „meg kell torpedózni a munkavállalók korai nyugdíjbavonulási kultúráját”.¹⁶ A hangsúly tehát Nagy-Britanniában kifejezetten a nyugdíjbavonulás késletetésére tevődött, szemben a német probléma-megközelítéssel.

Magyarország: az idős munkavállalók munkaerőpiaci aránya

A magyar munkavállalók nyugdíjbavonulási szokásait a Gazdaság Kutató Intézet Rt. vizsgálta¹⁷, és megállapította, hogy az 1998-as nyugdíjreform óta eltelt időszakot alapul véve, vagyis az újonnan megállapított öregségi nyugdíjak esetében, hogy meglepően magas, és bár kis mértékben, de folyamatosan növekszik az átlagos szolgálati idő mértéke, ugyanis meghaladja a 38 évet. Ennek ellenére a nyugdíjbavonulási idő korcentruma vonatkozásában nem lehet ezt a tendenciózus növekedést tapasztalni, aminek az az oka, hogy a munkába állás ideje kitolódik, illetve gyakori a jogviszony megszakítás is. Ugyanakkor hangsúlyozza az összefoglaló, hogy a járulékbévételek szempontjából elsősorban a járulékfizetési idő mértékének, és nem pedig a korcentrumnak van jelentősége.

A jelenlegi szabályozás ugyanakkor lehetőséget ad a korai nyugdíjbavonulásra, és a felmérések azt igazolják, hogy az öregségi nyugdíjba vonulók jelentős hányada ki is használja a veszteség nélküli nyugdíj megállapítás kedvezményét.¹⁸

Szinte közhelyszerű a megállapítás, hogy a magyar lakosság általános egészségi állapota nagyon rossz, azonban ezt tükrözi az a tény is, hogy nyugdíjban részesülők döntő többsége, azaz kétharmada önként választja a nyugdíjbavonulás lehetőségét, és ezek 40%-a rossz egészségi, fizikai állapotára hivatkozással alapozza meg döntését. Egyharmada a nyugdíjas populációnak azonban kifejezetten a nyugdíj melletti munkavégzéssel elérhető keresetnövekedés lehetőségét kívánta kihasználni. Tehát a nyugdíj melletti munkavállalás motivációi közül kiemelkedő szerepe van az anyagi - egzisztenciális megfontolásoknak, és az életmódhoz kapcsolódó igények csupán a magasán kvalifikált nyugdíjas populáció esetében jelennek meg.

Természetesen létezik egyfajta menekülési tendencia is a korai nyugdíjbavonulás kultúrájában, azonban a felmérések szerint ez elenyésző, ha figyelembe vesszük, hogy az öregségi nyugdíjasok mindössze 2%-a volt munkanélküli közvetlenül a nyugdíjazás előtt 2002.-ben. A teljesség kedvéért azonban meg kell jegyezni, hogy a rokkantnyugdíjasok esetében ugyanez az arány viszont 14%, ami azt jelenti, hogy a rokkantsági ellátás megszerzése sokaknak jelentett menekülést a munkanélküliség, és az ebből fakadó egzisztenciális bizonytalanság elől.

Összehasonlítva az összes nyugdíjas iskolai végzettségét, és a foglalkoztatott nyugdíjasok iskolai végzettségét, szembetűnő, hogy a magasabb képzettségi szinttel bíró nyugdíjasok foglalkoztatotti aránya lényegesen magasabb, mint az alacsonyabb képzettségű nyugdíjasoké. A felmérés adatai szerint például 2001.-ben a 8 általános

¹⁶ A foglalkoztatottak életkor szerinti hátrányos megkülönböztetését tiltó EU irányelv alkalmazása Nagy-Britanniában ism: Nagy Károlyné, (Age discrimination: Hands up those who want to go back to work, Age and productivity: over 30 and over the hill – The Economist, 371. k. 8381. sz. 2004. jún. 26. p. 41-42)- Humánpolitikai Szemle 2005/2. 92-96.o.

¹⁷ A fejezetben hivatkozott felmérések forrása elsősorban Adler Judit: A nyugdíjkorhatár-emelés hatásainak vizsgálata, különös tekintettel a korhatár további emelésének lehetőségeire és a foglalkoztatás helyzetére gyakorolt hatásokra (Vezetői összefoglaló)

¹⁸ A GKI felmérése szerint a nyugdíjreform hatálybalépését követően az öregségi nyugdíjba vonultak mintegy 65%-a élt a maximálisan lehetséges, veszteség nélküli időkedvezménnyel

végzettségük aránya a nyugdíjas lakosság körében a legmagasabb 48,7% volt, ugyanakkor a nyugdíjban részesülő foglalkoztatottak között ugyanezen iskolai végzettséggel csak a foglalkoztatottak 25,7% jelent meg. A legmagasabb iskolai végzettségű nyugdíjasok esetében viszont a tendencia fordított, egyetemi végzettséggel ugyanis a nyugdíjasok mindössze 3,2%-a rendelkezett ugyanebben az évben, az összes nyugdíjas korú foglalkoztatottnak viszont 12,9 volt egyetemi végzettségű.

A 15-74 éves nyugdíjasok és foglalkoztatott nyugdíjasok iskolai végzettsége %¹⁹

	1995			2001		
	Férfi	Nő	Együtt	Férfi	nő	együtt
Nyugdíjban részesülő foglalkoztatottak iskolai végzettség szerint						
8 ált.-nál kevesebb	12,6	11,8	12,2	2,6	2,5	2,5
8 általános	35,7	43,3	39,7	22,6	28,3	25,7
Szaktanácsképző, szakiskola	1,1	1,1	1,1	24,2	11,0	17,2
Gimnázium	4,8	11,7	8,4	3,7	11,5	7,8
Szakközépiskola	12,3	13,8	13,1	20,9	26,9	24,1
Főiskola	8,1	8,0	8,1	11,2	8,6	9,8
Egyetem	25,3	10,4	17,4	14,9	11,2	12,9
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nyugdíjban részesülő 15-74 éves népesség iskolai végzettség szerint						
8 ált.-nál kevesebb	24,6	33,4	29,8	11,9	18,9	16,0
8 általános	44,8	45,9	45,4	47,3	49,7	48,7
Szaktanácsképző, szakiskola	8,0	2,9	5,0	15,0	5,9	9,6
Gimnázium	4,4	5,7	5,2	3,9	7,8	6,2
Szakközépiskola	9,6	8,0	8,7	12,0	12,1	12,0
Főiskola	3,7	2,5	3,0	4,9	3,7	4,2
Egyetem	4,9	1,7	3,0	5,0	1,9	3,2
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Érdekes összevetni a nyugdíjas populáció végzettségi összetételét a munkaképes korú társadalom képzettségi mutatóival. A számokból egyértelműen kiderül, hogy a jelenleg időskorúak körében lényegesen magasabb a mindössze alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya a közép-, vagy felsőfokú képzettséghez képest, míg az 50-54 éves korosztálynál (akik jelenleg 53-57 évesek, tekintve, hogy a felhasznált korcsoportokra vetített iskolai végzettséget vizsgáló felmérés 2002.-ben készült) érezhetően megjelenik a képzettségi szint növekedése, ami az eddig elmondottak alapján várhatóan kedvező hatással lesz ezen korosztályok időskori aktivitására.

A 25-64 éves népesség iskolai végzettség szerinti megoszlása 2002 (%)²⁰

Iskolai végzettség	Korcsoport					
	25-29	45-49	50-54	55-59	60-64	45-64
Alapfokú	17,0	25,8	29,3	40,3	65,3	37,9
Középfokú	67,3	59,0	57,1	46,1	23,3	48,5
Felsőfokú	15,5	15,2	13,6	13,6	11,5	13,6
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹⁹ Adler Judit: A nyugdíjkorhatár-emelés hatásainak vizsgálata, különös tekintettel a korhatár további emelésének lehetőségeire és a foglalkoztatás helyzetére gyakorolt hatásokra (Vezetői összefoglaló) 8.-9.-o.

²⁰ Adler Judit: A 45 éven felüliek foglalkoztatási helyzete Vezetői összefoglaló GKI Rt.

Összességében tehát a nyugdíj melletti munkavállalásra elsősorban a magasabb iskolai végzettség mellett van lehetőség.

A munka-életkor meghosszabbításának, vagyis az aktív idősödés lehetőségének tehát a képzettség az egyik lehetséges alapja. Ezt a feltételezést támasztja alá az a tény is, hogy a nyugdíjbavonulást megelőző munka presztízsével azonos, vagy ahhoz legalább hasonló presztízsű munkavégzésre szinte kizárólag azoknak a nyugdíjas foglalkoztatottaknak van lehetősége akik eleve magasabb szakképzettséget igénylő, és ezáltal magasabb presztízsű munkakörből vonulnak nyugdíjba, ami egyébként feltételezi a magasabb összegű nyugellátást is.

Összegzés

A magyar időskorú populáció munkaerőpiacon való megjelenése tehát nem elhanyagolható mértékű, és ha figyelembe vesszük, hogy a kérdőíves felmérésekre adott válaszok alapján közel a jelenleg munkát végző nyugdíjasok kétszerese vállalna szívesen munkát, levonható az a következtetés, hogy az időskorúak munkavégzési – munkavállalási hajlandósága meglehetősen jó.

A munkavállalói képzettségi szint nagymértékben befolyásolja az időskori foglalkoztatás lehetőségét, és ebben a tekintetben is kedvező tendenciák figyelhetők meg a magyar társadalomban. Ezek a kedvező tendenciák azonban csak viszonylagosak, ugyanis még a 25-29 éves korcsoportban is mindössze 15,5%-os a felsőfokú végzettségűek aránya, ami a Lisszaboni Stratégiában meghatározott tudásalapú társadalom megteremtésére irányuló célkitűzéseinek tükrében rendkívül alacsony.

A demográfiai trendek tükrében a szociális ellátórendszerek fenntarthatóságát az alapozná meg, ha ezek a személyek az élet-munkaidő meghosszabbodása mellett tovább maradnának a munkaerőpiacon, és járulékfizetőként jelennének meg, nem pedig nyugdíjasként. A nyugdíjjogosultsági életkor felemelésének a lehetőségét a szakértők egyenlőre kizárják, különösen indokolatlannak tűnik az, ha figyelembe vesszük a társadalom általános rossz egészségügyi állapotát, továbbá, hogy a születéskor várható átlagos életkor Magyarországon jelenleg férfiaknál 66 év, nőknél 75 év.²¹

A korai nyugdíjbavonulás tendenciáját azonban célszerű lenne megfordítani, hiszen ezek a nyugdíjasok többségüknek foglalkoztatotti jogviszony létesítésére törekednek. A GKI kutatásából az is kiderül, hogy a nyugdíj mellett dolgozók átlagosan hat és fél évet dolgoznak (akár teljes-, akár rész munkaidőben) ami egyébként a nyugdíjas életük teljes hosszának mintegy 76%-át jelenti.

A korai nyugdíjbavonulás ellen szól az is, hogy a már nyugdíjas személy amennyiben elszakad a munkaerőpiactól, oda szinte már lehetetlen visszakerülnie, továbbá, hogy a foglalkoztatott nyugdíjasok nagy többsége a nyugdíjazását megelőző munkahelyhez kapcsolódik.

²¹ Iván László: Az öregedés élettani és társadalmi jelenségei – Az öregedés aktuális kérdései, Magyar Tudomány, 2002/4 412. o.