

AZ AKTÍV IDŐSÖDÉS MUNKAERŐPIACI ÉS NYUGDÍJRENDSZERBELI ÖSSZEFÜGGÉSEI

ACTIVE AGEING AND ITS INTERACTIONS WITH THE LABOUR MARKET AND PENSION SYSTEMS

Hegedűs Tamás ^{1*}

¹ Századvég Konjunktúrakutató Zrt.,
<https://orcid.org/0009-0009-4190-4106>

<https://doi.org/10.47833/2025.3.ART.003>

Kulcsszavak:

idősödő társadalom
aktív idősödés
foglalkoztatás
nyugdíj
munkaerőpiac

Keywords:

ageing society
active ageing
employment
pensions
labour market

Cikktörténet:

Beérkezett 2025. június 13.
Átdolgozva 2025. június 18.
Elfogadva 2025. július 24.

Összefoglalás

A társadalmak idősödése valamennyi fejlett országnak nagy kihívást jelent. A születések alacsony számából és az élettartam trendszerű növekedéséből fakadóan az öregségi nyugdíjra jogosultak száma úgy nő folyamatosan, hogy közben folyamatosan csökken az aktív korú népesség. A fejlett országoknak, a jelenlegi korosztályos foglalkoztatási mutatók fennmaradása esetén, önmagában a demográfiai változások miatt is jelentős gazdasági visszaeséssel kell, kellene szembenézniük. A kiutat az aktív idősödés koncepciója és annak gyakorlati megvalósítása jelentheti, amelynek célja a gazdaságilag aktív életszakasz meghosszabbítása jelentheti. Ezt Magyarországon a nyugdíjkorhatár utáni önkéntes munkavállalás biztosíthatja, a nyugdíjba vonulás mellett vagy annak halasztásával. Jelen tanulmány röviden bemutatja ennek lehetőségeit és feltételeit, majd nemzetközi kitekintést ad a gazdaságilag aktív életszakasz meghosszabbításának a munkaerőpiaccal kapcsolatos összefüggéseiről. Magyarország az idősödő korúak foglalkoztatásának terén nemzetközi mércével vizsgálva is jelentős mértékben előrelépett az elmúlt években, ugyanakkor az alacsony indulóértékek miatt a 60 év felettiek esetében továbbra is jelentős tér maradt a növekedésre.

Abstract

The ageing of societies is a crucial challenge for all developed countries. Due to the low birth rates and trending increase in life expectancy, the number of people eligible for old-age pensions is steadily growing in parallel with a permanent decline in the working-age population. This is a major concern not only for the sustainability of the pension system, but also for employment prospects. Developed countries, if current agespecific employment rates are persisting, would face a severe economic downturn due to demographic changes themselves. One of the ways out could be the concept and implementation of active ageing, which is aiming, among other objectives, the extension

* Kapcsolattartó szerző.
E-mail cím: hegedus.tamas@szazadveg.hu

of the economically active life period. In Hungary, this could be achieved by voluntary employment after the legal retirement age, either in addition to the pensioner status or postponing the retirement. Present study briefly describes the options and conditions for this, followed by an international benchmark analysis of the interactions between the extension of the economically active life period and the labour market. Hungary has made significant progress in the employment of older workers also by international comparison in recent years, but because of the low starting levels, there is still considerable room for growth in the numbers of people aged 60 and over. To achieve this, however, a comprehensive change of attitude is needed, not only on the part of employees but also on the part of employers, for which this study provides important arguments. The Ageing Programme of the City of Kecskemét offers numerous opportunities for the development of social innovations that will improve the employment indicators of the ageing society, alleviate the problems that burden social policy and health care systems, and help to develop new labour market tools based on the knowledge and experience of the ageing generation.

1. Bevezetés

A fejlett országok, így Magyarország is szembesül a társadalom előregedéséből fakadó kihívásokkal, az időskori eltartottsági ráta fokozatos romlásával. A szolidaritásalapú nyugdíjrendszerek központi kihívása, hogy egyre kevesebb aktív korúnak kell fedezetet biztosítania egyre több időskorú nyugdíjellátásához. A megoldáshoz vezető út egyik fontos pillére lehet az aktív idősödés támogató és intézményi környezetének megteremtése, amely képessé teszi az idős embereket arra, hogy minél tovább maradjanak aktívak a munkaerőpiacon és a társadalomban.

Az aktív idősödés támogató környezetének megteremtésében kiemelt szerepe van a gerontológiának, szociológiának, mentálhigiénének, az egészségügynek és a felnőttképzésnek – ezek tárgyalása ugyanakkor meghaladja jelen tanulmány kereteit, amelyben azt vizsgáljuk, hogy az aktív életszakasz meghosszabbodása milyen kölcsönhatásban van a munkaerőpiaccal és a nyugdíjrendszerekkel a fejlett országok tapasztalatainak tükrében.

A tanulmány először felvázolja az aktív idősödés koncepcióját és annak jelentőségét, majd bemutatja a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) adatai alapján azt a nemzetközi demográfiai hátteret, amely elengedhetetlenné teszi, hogy az idősödő korúak bővülő munkaerőpiaci részvételével foglalkozzunk. Ezt követően sorba vesz több olyan kérdést, amelyek kritikus jelentőségűek a gazdaságilag aktív életszakasz kiterjesztésével kapcsolatban. Ezek tükrében – szintén az OECD adatai alapján – körképet ad az idősebb korosztályok foglalkoztatási mutatóiról és annak időbeli alakulásáról az OECD és az EU országokban. Ezután a tanulmány az elmúlt két évtized nyugdíjreform-törekvéseit elemzi nemzetközi összehasonlításban, elsősorban a korhatárral, a rugalmas nyugdíjba vonulással és a nyugdíjkorhatár utáni munkavállalás ösztönzésével kapcsolatban. Ezt követi két olyan, az aktív idősödést mérő nemzetközi mutató és az ezek mentén történt értékelések ismertetése, amelyekben döntő súllyal szerepelnek az idősebb korosztályok foglalkoztatási rátái. Végül összegezzük, hogy az időskori gazdasági aktivitás szempontjából mely országok tekinthetők élenjárónak. A tanulmányt az elemzésekből levonható következtetések zárják.

2. Az aktív idősödés koncepciója és jelentősége

Az ENSZ Európai Gazdasági Bizottsága (UNECE) az Európai Bizottsággal együtt 2012-ben kezdett el dolgozni az aktív idősödés koncepcióján, amelynek fő pillérei az idősebb korban is folytatódó munkaerőpiaci részvétel, a fizetéssel nem járó társadalmilag hasznos tevékenység folytatása, valamint az egészséges, független és biztonságos élet biztosítása. [\[20\]](#)

Az aktív idősödés folyamatának meghatározó tényezőit a WHO nyomán a következőképpen foglalhatjuk össze. [17]

1. Táblázat. Az aktív idősödés meghatározó tényezői

Meghatározó tényezők	Az adott tényező összetevői
Általános tényezők	Kultúra, az idősök és az idősödés társadalmi megítélése, értékek, hagyományok, sztereotípiák, a férfi és női adottságokból fakadó különbségek.
Egészségügyi és szociális tényezők	Prevenció, elérhető egészségügyi szolgáltatások, minőségi tartós gondozás.
Viselkedés	Egészséges életmód: egészségkárosító szokások kerülése, fizikai aktivitás, egészséges táplálkozás.
Egyéni tényezők	Biológiai, genetikai adottságok, pszichológiai tényezők.
Fizikai környezet	Akadálymentesítés, az elesés kockázatának csökkentése, egészséges környezet biztosítása.
Szociális környezet	Szociális támogatás, a bántalmazás megelőzése, a képzettség támogatása.
Gazdasági tényezők	Az elszegényedés megelőzése, szociális védelem, formális és informális munka.

Forrás: Patyán–Leleszi–Tróbert 2023

Ezek a tényezők összefüggnek egymással. A foglalkoztatottság például csak az utolsó tényezőcsoportban szerepel nevesítve, de annak szintjére és minőségére szinte valamennyi más tényező is hatással van. Az idősebb kori munkavégzés alapvető feltétele a megfelelő egészségi állapot, ami az egészségügyi rendszeren és az egészségtudatos életmódon egyaránt múlik, ahogy a betölthető munkakörök minősége a képzettségen. Ugyanakkor az általános tényezők között említett sztereotípiákból fakad nagyrészt az életkor szerinti diszkrimináció (*ageism*) jelensége, ami súlyos akadályt jelent már aktív korban is 50 év felett, elsősorban a munkaerőfelvételnél.

Hasonló kiindulópontból és célmeghatározásból az OECD az idősebbek munkaerőpiaci helyzetének javítására a következő cselekvési irányokat fogalmazta meg *Working Better with Age* című jelentésében: [16]

- A nyugdíjba vonulás halasztása mellett a tovább dolgozás jutalmazása.
- A munkáltatók ösztönzése az idősebb munkavállalók alkalmazására.
- A munkavállalói képességek fejlesztése a munkával töltött évek során.

Az elmúlt években az idősödés fogalmának megközelítése is jelentős változáson ment át. A WHO ajánlása szerint az idősödés folyamatát a következő szakaszokra lehet bontani. [1]

2. Táblázat. 50 év feletti életszakaszok a WHO megközelítésében

Életkor	Adott életkor szerinti életszakasz
50–60 év	áthajlás kora
60–75 év	idősödés kora
75–90 év	időskor
90–100 év	aggkor
100 év felett	matuzsálemi kor

Forrás: Balogh 2022

Látható, hogy a ma nemzetközileg leggyakoribb nyugdíjkorhatár, a 65. év, nem kapcsolódik egyik szakaszhatárhoz sem. Szemléletváltásra van szükség ahhoz, hogy a jogszabályban meghatározott nyugdíjkorhatár elérését ne vízvázalstónak tekintsük, ami szétválasztja az aktív életkort a munkaerőpiacról való kivonulást követő évektől, hanem egy olyan folyamat részének,

amely már 50 év felett, gazdaságilag aktív életkorban kezdődik, és a korhatár elérésekor sem szükségszerűen jelenti a gazdasági aktivitás végét.

Magyarországi tapasztalatok alátámasztják azt a növekvő igényt, amely az aktív életszakasz kiterjesztésére irányul a munkavállalók részéről is. Berde Éva és Drabancz Áron felmérése szerint a megkérdezett idősebb munkavállalók 45 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a nyugdíjkorhatár elérése után is szeretne valamilyen formában tovább dolgozni, 25 százalékuk pedig már a felmérés időpontjában is nyugdíjas munkavállalóként dolgozott. [2] Egy másik felmérésükben ugyanezek az arányok 38, illetve 39 százalékot mutattak, ami összesen 77 százalékos (az előbb hivatkozott felmérésben 80 százalékos) munkavállalási hajlandóságot jelez a nyugdíjkorhatár betöltése után. [3] A felmérésben – érthető módon – azok nyilatkoztak inkább pozitívan, akik elégedettek jelenlegi munkájukkal. A munkavégzés meghosszabbításának szándékát a magasabb iskolai végzettség és a jó egészségi állapot, az egészségtudatos életmód is növelte, de megjelent természetesen az anyagi kényszer is az indokok között. A szerzők szerint a kormányzati és vállalati stratégiáknak nagy szerepe lehet abban, hogy a munkavállalási hajlandóság a valóságban is realizálódjon, amit a szabályozási elemeken túl egyre több idősbárát munkahely kialakítása is elősegíthet.

3. Demográfiai háttér

Mivel jelen tanulmány az idősödés folyamatát elsősorban a munkaerőpiaci és nyugdíjrendszerbeli összefüggések szempontjából vizsgálja, a demográfiai környezetet is az OECD Pensions at a Glance 2023 kiadványának [14] adatait felhasználva vázoljuk fel. A jelentés kulcsmutatói közül nem térünk ki a teljes termékenységi arányra (total fertility rate, TFR),* amelynek alakulása ugyan kulcskérdés, sőt, távlatilag a legfontosabb kérdés a nyugdíjrendszer szempontjából, de jelen elemzésben – a ceteris paribus elvének érvényesülése érdekében – adottnak tekintjük.

3.1. Várható élettartam

A népesség idősödését a termékenységi ráta mellett a várható élettartam (*life expectancy*) növekedése határozza meg, aminek üteme a kétezres évek közepén volt a legnagyobb, majd a Covid-19-járvány miatt átmenetileg megtört, de 2021-ben már újra emelkedni kezdett.

A várható élettartamot leggyakrabban a születés időpontjában, illetve 65 éves korban határozzák meg. A következő táblázatban ez utóbbi mutató OECD-n belüli szélsőértékeit és átlagát mutatjuk be.

* A mutató azt fejezi ki, hogy egy nő élete folyamán hány gyermeknek adna életet az adott év kor szerinti születési gyakorisága mellett (<https://www.ksh.hu/ffi/1-2.html>).

3. Táblázat. a 65 éves korban várható élettartam az OECD-országokban, 2022 (év)

Nők		Férfiak	
Legmagasabb értékek		Legmagasabb értékek	
Japán	89,9	Ausztrália	85,5
Franciaország	88,7	Svájc	85,4
Dél-Korea	88,6	Új-Zéland	85,3
Spanyolország	88,6	Japán	85,1
Olaszország	88,0	Kanada	85,1
OECD-átlag		OECD-átlag	
86,2		83,0	
Legalacsonyabb értékek		Legalacsonyabb értékek	
Kolumbia	82,8	Szlovákia	78,6
Szlovákia	82,5	Magyarország	78,5
Magyarország	82,5	Litvánia	78,1

Forrás: OECD 2023, <https://stat.link/xnylmo>

Magyarország esetében – a nemzetközi trendeknek megfelelően – szintén jelentősen emelkedett a várható élettartam, de a mutató az OECD-n belül ezzel együtt is a leggyengébbek között van.

A szervezet előrejelzése szerint a várható élettartam a következő évtizedekben az alábbiak szerint nőhet.

4. Táblázat. A 65 éves korban várható élettartam növekedése 2065-ig

Nők			Férfiak		
	Változás	2065		Változás	2065
OECD-átlag	+4,4 év	90,6 év	OECD-átlag	+4,9 év	87,9 év
Magyarország	+5,4 év	87,9 év	Magyarország	+6,8 év	85,3 év

Forrás: OECD 2023, <https://stat.link/43l2hj>

A fenti számok szerint a 65 éves korban várható élettartam az OECD-országok átlagában 9-10 évente, Magyarországon 6–8 évente nőhet egy-egy évvel a 2065-ig terjedő időszakban.

3.2. Az időskorúak és a munkaképes korúak aránya

Az OECD-országokban 100 aktív korú (20 és 64 év közötti) felnőttre a 2022-es adatok szerint átlagosan 31,3 fő 65 éves vagy annál idősebb személy jut*. Ez az arány harminc évvel ezelőtt 20, hatvan évvel ezelőtt 16 volt – vagyis alig több mint fél évszázad alatt majdnem megduplázódott. A népesség tovább idősödését az alábbi táblázat szemlélteti, a magyar és az OECD-átlag mellett kiemelve a legrosszabb mutatójú országokat, amelyek közül Dél-Korea – amelynek mutatója 1962-ben még 7,5, 2022-ben 26,3 volt – demográfiai zuhanása egyenesen drámai: 60 év alatt négy és félszeresére romolhat az arány.

* A jelentés e mutatóra nem használja az Eurostat és a KSH által is használt időskori függőségi ráta (old-age dependency ratio) fogalmát, bár tartalmilag alapvetően megegyezik azzal – annyi különbséggel, hogy az Eurostat és a KSH munkaképes korúnak a 15–64 éves, míg az OECD a 20 és 64 év közötti korosztályt tekinti. Külön jelzés nélkül e tanulmány is az OECD meghatározását követi.

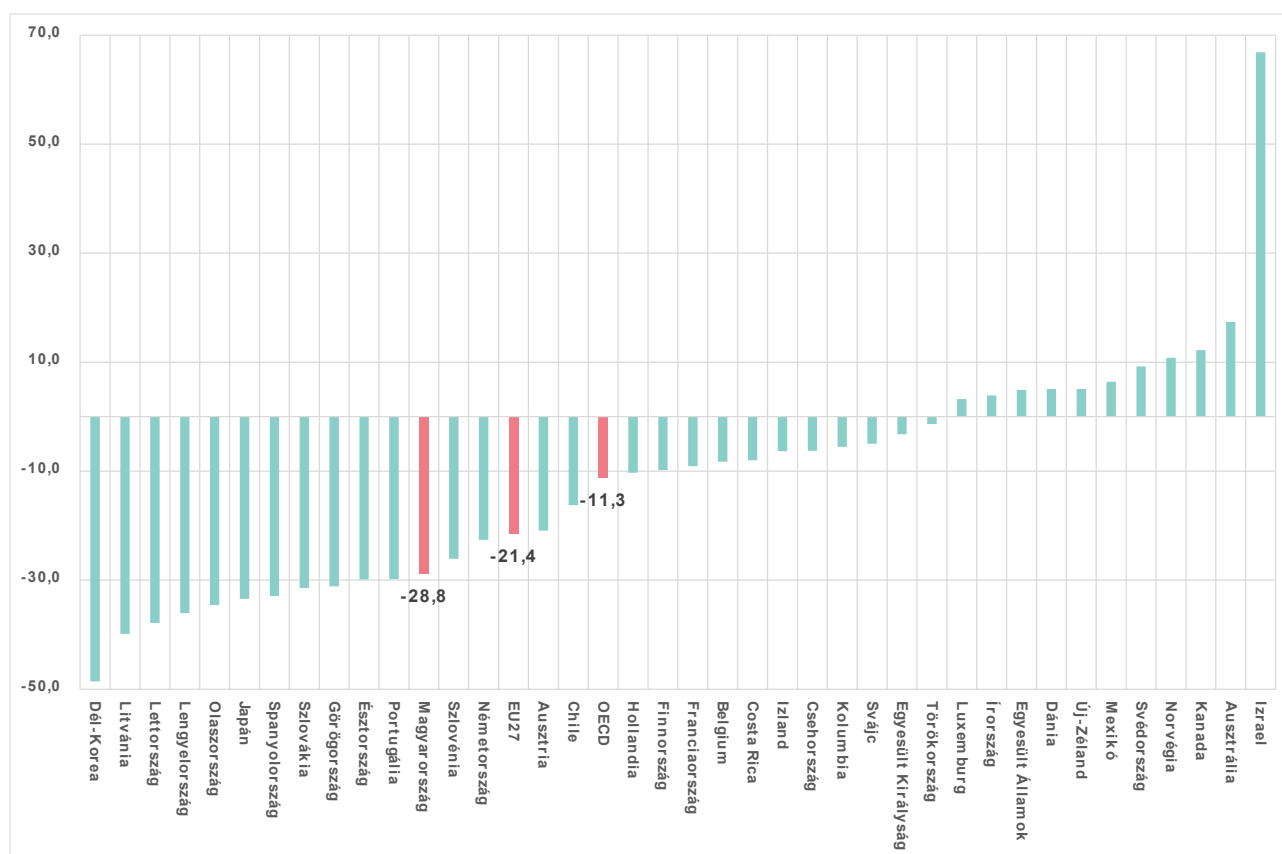
5. Táblázat. Száz aktív korúra jutó 65 éves vagy annál idősebb ember

2022		2052		2082	
Japán	55,4	Dél-Korea	82,3	Dél-Korea	117,0
Finnország	41,5	Japán	80,0	Japán	85,7
Olaszország	41,0	Olaszország	78,1	Spanyolország	84,7
Magyarország	33,2	Magyarország	51,8	Magyarország	57,5
EU27-átlag	34,6	EU27-átlag	58,2	EU27-átlag	66,7
OECD-átlag	31,3	OECD-átlag	53,8	OECD-átlag	66,1

Forrás: OECD 2023, <https://stat.link/yo742p>

Magyarország rátája ugyan várhatóan kedvezőbben alakul az OECD szerint, mint az EU vagy az OECD átlaga, de a trend folytatása esetén így is nagymértékű romlást jelez előre.

A népesség idősödését egyrészt a várható élettartam növekedése, másrészt – az alacsony születésszámból fakadóan – az aktív korúak létszámcsökkenése okozza. A 20–64 éves népesség 2062-ig az OECD-n belül átlagosan 11,3 százalékkal (évente 0,28 százalékkal) fog csökkenni az előrejelzések szerint. Az EU átlagos csökkenése 2062-re átlagosan 21,4 százalékos lehet, közel kétszerese az OECD-átlagnak, ami szinte megoldhatatlan kihívásoknak teszi ki a szolidaritásalapú nyugdíjrendszereket. Magyarország esetében az előrejelzett csökkenés ennél is rosszabb, elérheti a 28,8 százalékot.



1. ábra. A munkaképes korú lakosság (20–64) létszámának várható változása, 2022–2062 (%)

Forrás: OECD, <https://stat.link/Oi8b9n>

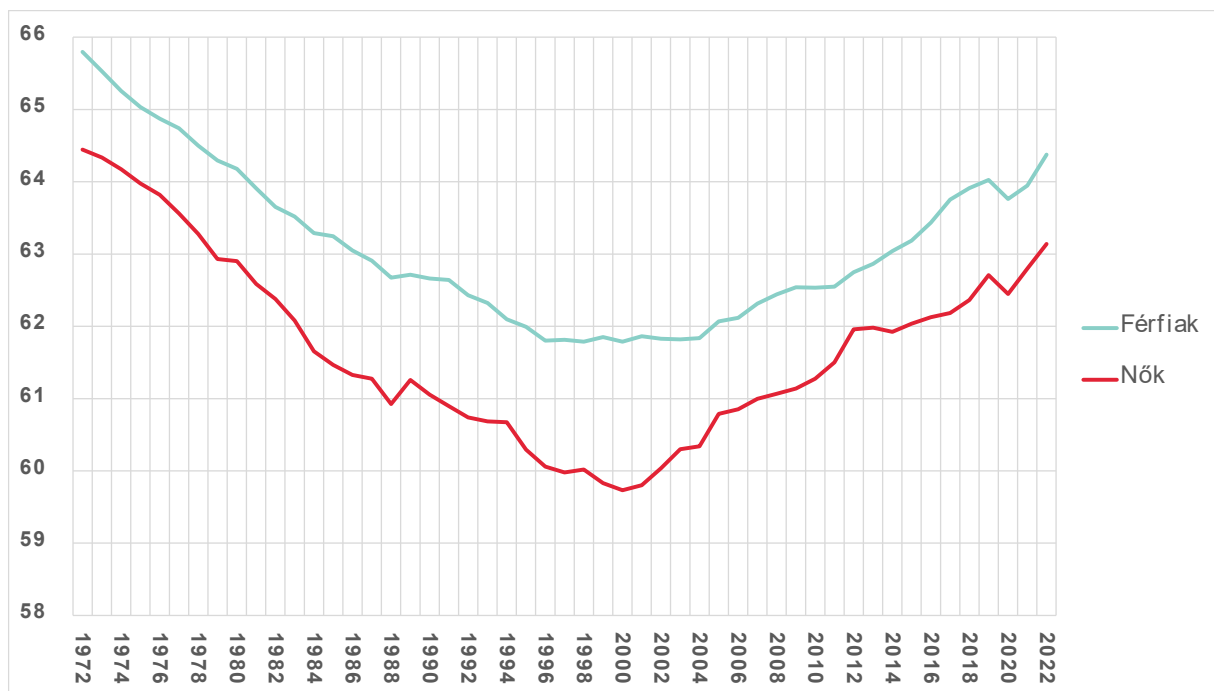
3.3. A munkaerőpiacról való időskori kilépés életkora

A munkaerőpiacról való tényleges kilépés életkorának (effective age of labour market exit) vizsgálata előtt tekintsük át az OECD jelentése alapján, hogy hogyan változott az elmúlt években a nyugdíjba vonulás törvény által előírt korhatára.

Az OECD-országok körében a normál nyugdíjkorhatár a 22 évesen munkába álló, teljes életpályával rendelkezők számára nők esetében átlagosan 63,6 év, férfiak esetében 64,4 év volt 2022-ben. Ha a sorból messze kilógó Törökországot nem számítjuk, akkor a nőknél a legalacsonyabb korhatárt Kolumbiában (57 év) találjuk, míg a férfiak esetében Kolumbia mellett Luxemburgban és Szlovéniában (62 év). A legmagasabb normál nyugdíjkorhatárt férfiakra és nőkre egyaránt Dániában, Izlandon, Norvégiában, illetve a férfiak esetében Izraelben találjuk (67 év). Ha Törökország adatát, mint extrém értéket, kivesszük az átlagszámításból, akkor az OECD-átlag 64,7 év, ami közel van a magyar nyugdíjkorhatárhoz.*

Míg a fenti korhatárok jogszabályi előírások, a munkaerőpiacról való kilépés tényleges életkora a gyakorlati megvalósulást tükröző tapasztalati adat. A legmagasabb életkorban a férfiak Izlandon (68 év), a nők Dél-Koreában (67,4 év) lépnek ki a munkaerőpiacról. Szintén magas, 67 év feletti értéket látunk a férfiaknál Japánban (68,3 év), Kolumbiában, Chilében és Új-Zélandon, a nőknél pedig Japán áll az élen (67,0 év), de 65 év felett van Izrael, Izland, Mexikó, Új-Zéland, az Egyesült Államok és Észtország is.

A munkaerőpiacról való kilépés átlagos életkora az ezredfordulóig folyamatosan csökkent – 2000-ben az OECD-átlag férfiaknál 61,8, nőknél 59,7 év volt. 2022-ben ez az érték férfiaknál 64,4 évre, nőknél 63,1 évre emelkedett.



2. ábra. A munkaerőpiacról való kilépés tényleges életkorának alakulása az OECD-országok átlagában (év)

Forrás: OECD, <https://stat.link/q49cd3>

A férfiak esetében 2002 óta legalább négy évvel nőtt a kilépési életkor Észtországban, Magyarországon, Hollandiában, Új-Zélandon, Lengyelországban és Portugáliában, a nők esetében pedig legalább öt évvel Belgiumban, Észtországban, Magyarországon, Litvániában, Hollandiában, Új-Zélandon és Szlovákiában.

* Az OECD a „Nők 40” program miatt 62 éves női korhatárral számol Magyarországon, mivel módszertani okokból egységesen 22 éves korban elkezdett életpályával kalkulál minden országban, így a 40 éves minimális szolgálati idő 62 éves nyugdíjba vonulási kort feltételez.

3.4. A munkaerőpiacról való kilépés után várható élettartam

Ahogy fentebb már említettük, a várható élettartamot a statisztika rendszerint a születéshez, illetve a 65 éves kor betöltéséhez képest határozza meg. Fontos származtatott mutató ugyanakkor a munkaerőpiacról való kilépés után várható átlagos élettartam is.

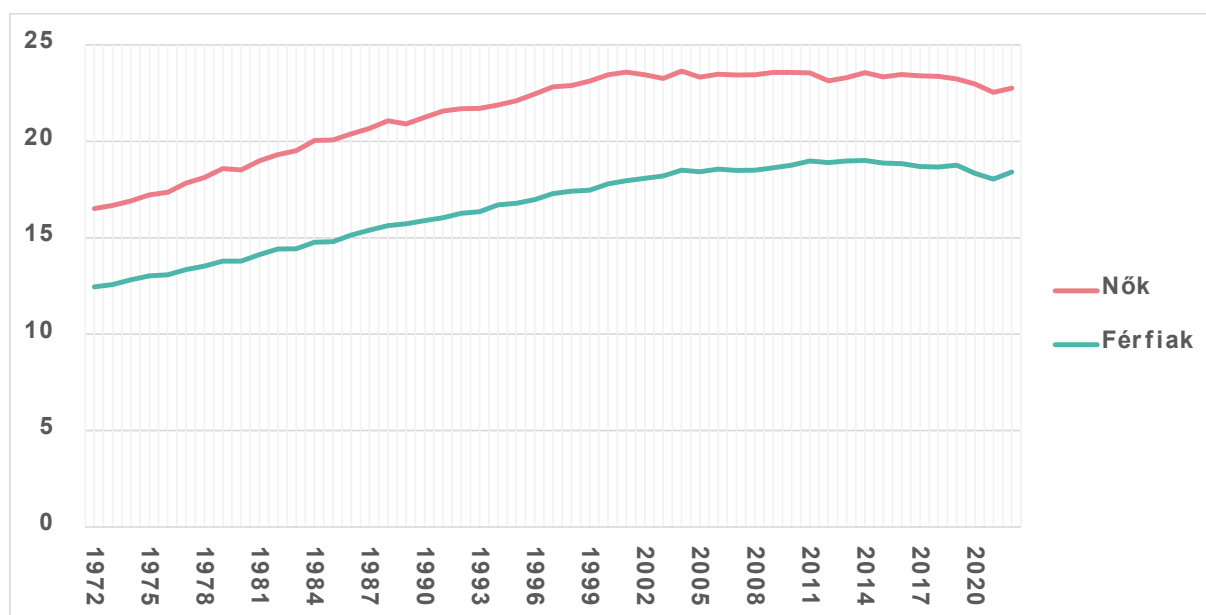
6. Táblázat. Száz aktív korúra jutó 65 éves vagy annál idősebb ember

Nők		Férfiak	
Legmagasabb értékek		Legmagasabb értékek	
Luxemburg	27,8	Franciaország	23,3
Spanyolország	26,5	Luxemburg	22,7
Szlovénia	26,2	Belgium	22,2
Franciaország	26,1	Spanyolország	22,0
Olaszország	25,7	Olaszország	21,7
Magyarország		Magyarország	
20,7		14,5	
OECD-átlag		OECD-átlag	
22,8		18,4	
Legalacsonyabb értékek		Legalacsonyabb értékek	
Szlovákia	20,2	Magyarország	14,5
Litvánia	19,2	Litvánia	14,0
Mexikó	18,1	Kolumbia	13,0

Forrás: OECD 2023, <https://stat.link/2m493q>

Magyarország e mutatóban kedvezőtlen helyzetben van nemzetközi összehasonlításban: a 38 OECD-tagország között a nők esetében a harminckettedik, férfiak esetében a harminchatodik helyen áll.

Az OECD-országok átlagában a munkaerőpiacról való kilépést követő átlagos életkor mintegy hat évvel haladja meg az 1972-es értéket annak ellenére, hogy az átlagos kilépési életkor az ezredforduló óta folyamatosan nő.



3. ábra. időbeli változása az OECD átlagában (év)

Forrás: OECD 2023, <https://stat.link/4jxiyq>

A mutató az ezredfordulóig trendszerűen nőtt, azóta nagyrészt stabilizálódott, mivel a várható élettartam és a munkaerőpiacról való kilépés életkora azóta többé-kevésbé együtt emelkedett.

4. Kritikus kérdések és lehetőségek az idősödő korúak foglalkoztatásában

Az idősödő korúak foglalkoztatásának bővítése több kritikus kérdést is felvet, amelyek közül az esetleges kizorító hatást, a szervezeten belüli generációs együttműködést, a makrogazdasági hatásokat és az életkor szerinti előítéletet mutatjuk be szakirodalmi források segítségével.

4.1. Kizorító vagy komplementer hatás?

Bár a nyugdíjrendszer fenntarthatósága és a munkaerőkínálat szinten tartása szempontjából – a korábban ismertetett demográfiai folyamatok tükrében – erős érvek szólnak az idősödő korúak nagyobb munkaerőpiaci részvétele mellett, okkal merül fel a kérdés, hogy a tovább dolgozás nem a fiatalabb korúak foglalkoztatási esélyeit rontja-e, nem éppen őket szorítja-e ki részben a munkaerőpiacról.

Bertoni és Brunello az Olaszországban 2011-ben végrehajtott nyugdíjreform, ezen belül a korhatár azonnali emelése utáni tapasztalatokat elemezve megállapították, hogy miközben az idősebbek foglalkoztatása 18,3 százalékkal nőtt a megelőző időszakhoz képest, addig a fiataloké 5,8 százalékkal csökkent, 16 és 70 év között pedig összességében csupán 1 százalékkal bővült. [5] Fontos hozzátennünk, hogy az olasz nyugdíjkorhatár emelése válságidőszakban történt, amikor a gazdasági visszaesés eleve negatívan hatott a foglalkoztatottságra. Ilyenkor a jellemző kérdés az, hogy a vállalatok kit bocsássanak el. Ott, ahol erősek a szakszervezetek és a kollektív szerződések (mint Olaszországban), az idősebb korúak nagyobb védetségben részesülhetnek, így reális feltételezés, hogy a munkaadók könnyebben válnak meg a fiatalabb munkavállalóktól. Hasonló döntési helyzet ugyanakkor bővülő gazdaság esetén tömegesen nem merül fel.

Berde Éva és Drabancz Áron korábban hivatkozott tanulmányukban rámutatnak: az idősebbek növekvő foglalkoztatottsága ugyanúgy nem szorítja ki a fiatalabbakat a munkaerőpiacról, ahogy a hatvanas és hetvenes években a nők tömeges munkába állása sem csökkentette a férfiak foglalkoztatási rátáját. [3]

Francesca, D'Amuri és von Wachter szerint empirikus adatok igazolják, hogy az idősebb munkavállalók számának növekedésével együtt a fiatalabb munkavállalók foglalkoztatása is bővül. [7] A szerzők számításai szerint ha az idős munkavállalók száma 10 százalékkal nő, ez a fiatal munkavállalók között 1,8 százalékkal, a középkorúak között 1,3 százalékkal növeli a foglalkoztatottságot.

4.2. A többgenerációs munkaerő előnyei

Francesca, D'Amuri és von Wachter említett tanulmánya szerint számításaik a különböző korosztályú munkavállalók közötti komplementaritást bizonyítják. [7] Az, hogy a foglalkoztatás és a hozzáadott érték állandó munkatermelékenység mellett növekszik, arra utal, hogy a vállalatok képesek az idősebb munkavállalókat nehézség nélkül felvenni – vagyis nem igazolódik az az elképzelés, hogy több idősebb munkavállaló foglalkoztatása terhet jelentene a vállalatoknak. Ezzel szemben azzal a nézettel vannak összhangban, mely szerint az idősebb munkavállalók olyan készségekkel rendelkeznek, amelyeket nehéz pótolni a munkaerőpiacon, és amely készségeket a fejlett technológiák és az automatizálás sem tesz kevésbé fontossá.

Az OECD *Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer* című jelentése [15] rámutat: az idősebb munkavállalók nemcsak tapasztalatukkal és tudásukkal növelhetik a termelékenységet, hanem a fiatalabb és az idősebb munkavállalókra jellemző készségek, erősségek komplementaritásának teljesítménynövelő hatásával is, ami javítja a vállalatok növekedési képességét. Így a fiatalok vs. idősebbek foglalkoztatásának kérdése nem zéróösszegű játszmat jelent, mivel a javuló szervezeti teljesítmény újabb munkakörök létesítésére ad lehetőséget, sőt, szükségessé teszi azokat.

4.3. Makrogazdasági hatás

Az a többgenerációs komplementaritás, ami a vállalatok szintjén a növekedésben és a teljesítmény javulásában érezteti kedvező hatását, a nemzetgazdaságok szintjén a bruttó hazai

termék, a GDP várható bővülésében jelentkezik. Az OECD hivatkozott jelentésében közzétett számítási eredmények szerint az idősebb munkavállalók szélesebb körű bevonása jelentős mértékben gyorsítaná a gazdasági növekedést, míg annak elmaradása önmagában is súlyos visszaesést okozna a demográfiai változások, a ma aktív korúnak tekintett korosztály létszámának csökkenése miatt. [15] A jelentés két forgatókönyvet vázol:

- A) Ha nem változnak a korosztályos foglalkoztatási arányok.
- B) Ha a tagországok elérik az élenjáró országok (mint Új-Zéland vagy Izland) időskorú foglalkoztatási arányait.

7. Táblázat. Az OECD előrejelzése az egy főre jutó GDP változásáról az idősödő korúak foglalkoztatásának függvényében, 2050-ig

	OECD-átlag	Magyarország
A) Forgatókönyv	-10%	-14%
B) Forgatókönyv	+19%	+28%

Forrás: OECD 2020

Az előrejelzések tükrében elmondhatjuk: az idősödő korúak foglalkoztatásának bővítése a gazdasági növekedés fenntartása szempontjából is kulcsfontosságú minden fejlett országban – Magyarországon ezek átlagát is meghaladó mértékben.

4.4. Életkor szerinti diszkrimináció

Az OECD 2020-as jelentése az AARP* (Amerikai Nyugdíjasok Szövetsége) egy felmérését (amit 36 OECD-országban végeztek 2020-ban) idézve kiemeli, hogy bár a megkérdezett vezetők 83 százaléka úgy látja, a többgenerációs munkaerő értékes hozzájárulást jelent a vállalati siker és a növekedés szempontjából, a munkáltatóknak csak kevesebb, mint 5 százaléka tett konkrét lépéseket ennek érdekében. A korlátot jelentős részben az idősebb generációk képességeire vonatkozó közkeletű tévhitek táplálják. [15]

A munkaerőpiac keresleti, munkáltatói oldalát tekintve a mindennapos tapasztalatokon túl empirikus kutatások is igazolják, hogy a munkára jelentkező idősödő korúak gyakran néznek szembe életkori diszkriminációval.

Berde Éva és Mágó Mánuel László állásinterjúra történő behívás kísérleti tapasztalatairól számolnak be tanulmányukban. [4] Ennek során két fiktív jelentkező pályázott ugyanazokra a meghirdetett munkakörökre, ügyelve arra, hogy a kitalált személyek az életkoron kívül minden más lényeges jellemzőben hasonló minőségűek legyenek. Ennek ellenére az idősebb jelentkező feleannyi esetben sem kapott pozitív visszajelzést írásbeli jelentkezése után, mint a 26 évvel fiatalabb jelentkező.

5. Nemzetközi helyzetkép az idősödő korúak foglalkoztatottságáról

A fentiek tükrében érdemes megvizsgálni, hogyan áll és hogyan alakult időben az idősödő korúak foglalkoztatási helyzete az OECD tagállamaiban, az adatokat a *Pension at a Glance 2023* jelentéséhez [14] kapcsolódó adatbázisokhoz hasonló szerkezetben ismertetve. Mivel a jelentésben a 2022. évi adatok voltak a legfrissebbek, ugyanakkor azóta a kapcsolódó online adatbázisban [8] már a 2023-as adatok is elérhetővé váltak, így ez utóbbi számokat mutatom be, az OECD és az EU összesen 43 országára szűrve le az adatokat.

A jelentés megállapítja, hogy a foglalkoztatási ráta minden OECD-országban csökken az életkor előrehaladtával, ugyanakkor az ezredforduló óta felzárkózás figyelhető meg az idősebb korosztályok foglalkoztatásában. A 2023-as adatok szerint az élenjáró és a lemaradó országok, valamint Magyarország mutatói, illetve az OECD és az EU átlagos értékei a következő foglalkoztatási arányokat jelzik.

*American Association of Retired Persons

8. Táblázat. Az idősebb korosztályok foglalkoztatási rátái az OECD és az EU országokban, 2023 (százalék)

55–59 év		60–64 év		65–69 év	
Legmagasabb értékek		Legmagasabb értékek		Legmagasabb értékek	
<i>Csehország</i>	88,7	<i>Izland</i>	79,2	<i>Japán</i>	52,1
<i>Svédország</i>	85,8	<i>Japán</i>	74,0	<i>Dél-Korea</i>	51,1
<i>Észtország</i>	84,5	<i>Új-Zéland</i>	73,7	<i>Izland</i>	50,1
<i>Új-Zéland</i>	83,2	<i>Norvégia</i>	69,8	<i>Új-Zéland</i>	47,7
<i>Németország</i>	83,2	<i>Svédország</i>	69,0	<i>Izrael</i>	40,8
9. Magyarország		OECD átlaga		OECD átlaga	
82,3		55,0		29,0	
EU27 átlaga		26. Magyarország		EU27 átlaga	
76,1		54,8		15,2	
OECD átlaga		EU27 átlaga		32. Magyarország	
72,6		51,0		13,5	
Legalacsonyabb értékek		Legalacsonyabb értékek		Legalacsonyabb értékek	
<i>Kolumbia</i>	63,1	<i>Szlovénia</i>	32,7	<i>Belgium</i>	7,3
<i>Costa Rica</i>	59,8	<i>Törökország</i>	30,2	<i>Luxemburg</i>	7,1
<i>Törökország</i>	42,0	<i>Luxemburg</i>	21,0	<i>Románia</i>	4,8

Forrás: OECD 2024

Hazánk tehát az 55–59 éves korosztályban meghaladja az OECD, még inkább az EU átlagát, a 60–64 évesek között szinte megegyezik az OECD mutatójával és előzi az EU indexét, míg a 65–69 évesek között kismértékben elmarad az EU-átlagtól és jelentősen az OECD átlagértékétől.

Az időbeli változást tekintve a következő kép rajzolódik ki.

9. Táblázat. Az idősebb korosztályok foglalkoztatási rátájának változása az OECD és az EU országokban, 2010–2023 (százalékpont)

55–59 év		60–64 év		65–69 év	
Legmagasabb értékek		Legmagasabb értékek		Legmagasabb értékek	
<i>Magyarország</i>	48,7	<i>Németország</i>	59,4	<i>Lettország</i>	23,1
<i>Németország</i>	42,2	<i>Hollandia</i>	55,4	<i>Litvánia</i>	23,0
<i>Lengyelország</i>	41,4	<i>Lettország</i>	52,4	<i>Japán</i>	22,3
<i>Franciaország</i>	37,2	<i>Litvánia</i>	52,0	<i>Új-Zéland</i>	21,2
<i>Olaszország</i>	32,2	<i>Finnország</i>	52,0	<i>Izrael</i>	18,7
1. Magyarország		6. Magyarország		16. Magyarország	
48,7		49,9		10,2	
EU-27 átlaga		EU-27 átlaga		EU-27 átlaga	
1,4		6,2		-13,3	
OECD átlaga		OECD átlaga		OECD átlaga	
-0,7		1,1		-13,7	
Legalacsonyabb értékek		Legalacsonyabb értékek		Legalacsonyabb értékek	
<i>Románia</i>	-0,1	<i>Horvátország</i>	-1,4	<i>Ciprus</i>	-19,3
<i>Costa Rica</i>	-2,4	<i>Costa Rica</i>	-3,5	<i>Horvátország</i>	-20,3
<i>Ciprus</i>	-3,8	<i>Románia</i>	-6,8	<i>Románia</i>	-24,6

Forrás: OECD 2024

Az 55–59 éves korcsoportban tehát Magyarország messze a legnagyobb növekedést érte el 2010 és 2023 között a 43 fejlett ország közül – 48,7, közel 50 százalékpontos bővüléssel. A 60–64 éves korcsoportban alig lemaradva az első öttől, szintén közel 50 százalékpontos növekedéssel a hatodik helyen, a 65–69 évesek között 10,2 százalékpontos bővüléssel a középmezőnyben, a tizenhatodik helyen végeztünk. A dinamikát tekintve tehát Magyarország minden korcsoportban messze meghaladja az EU27 és az OECD növekedését (adott esetben csökkenését). Az aktuális foglalkoztatási adatok alapján ugyanakkor az is látszik, hogy az erőteljes bővülés ellenére további jelentős növekedési tartalékok vannak még az idősödő korúak foglalkoztatásával kapcsolatban, különösen 60 év felett.

6. Nemzetközi tapasztalatok a nyugdíjreformok foglalkoztatási hatásairól

Az OECD *Working Better with Age* című kiadványa szerint a kordedvezményes nyugdíjba vonulás visszaszorítása, valamint az idősebb korban történő foglalkoztatás ösztönzése számos OECD-országban kiemelt kérdés lett. [\[16\]](#) A kétévente megjelenő *Pension at a Glance* jelentés minden alkalommal áttekinti a megjelenés előtti két év nyugdíjreformjait, így a 2023. évi jelentés [\[14\]](#) a 2021 és 2023 szeptembere közötti történéseket vizsgálja. Jelen részben, ahol más forrás nincs feltüntetve, az információk ebből a jelentésből és csatolt adattábláiból származnak.

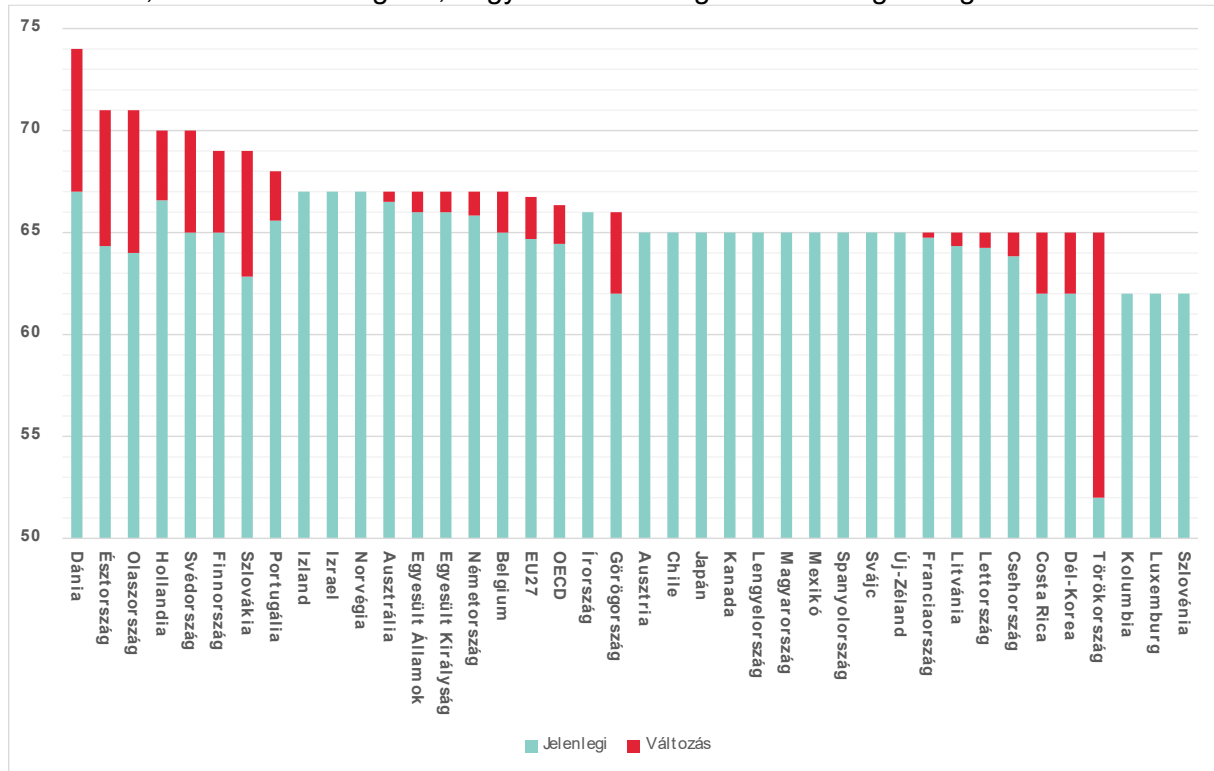
6.1. A nyugdíjkorhatár változásai

A nyugdíjkorhatár emelése a fejlett országok széles körére jellemző trend, mivel ez a lépés nyugdíjsökkentés vagy járulékemelés nélkül javíthat a pénzügyi fenntarthatóságon. A már meghozott döntések szerint a 38 OECD-tagállamból 21-ben emelkedik a nyugdíjba vonulás normál korhatára* a kilencvenes évek óta tartó tendenciának megfelelően.

* A normál nyugdíjkorhatár az az életkor, amikor az arra jogosult bármilyen pénzügyi hátrány nélkül nyugdíjba vonulhat, 22 éves kortól számított életpályát feltételezve.

A normál nyugdíjkorhatár a 2022-ben nyugdíjba vonuló férfiak esetében az OECD-átlag szerint 64,4 év volt, ami a jövőben várhatóan 66,3 évre emelkedik azoknak, akik 2022-ben kezdték pályájukat; vagyis a 2060-as évekre várhatóan közel két évvel emelkedik. Ha azt a kört nézzük, ahol eldőlt kérdés a korhatáremelés, ott ennek átlagos mértéke – a török értékkel (lásd később) nem számolva – három év.

Kolumbiában, Luxemburgban és Szlovéniában jelen helyzet szerint 62 év marad a nyugdíjkorhatár, míg Hollandiában és Svédországban várhatóan eléri a 70 évet, Észtországban és Olaszországban a 71 évet, Dániában pedig várhatóan a 74 évet. A legradikálisabb emelkedés Törökországban várható, rendkívül alacsony értékről indulva. Ezt leszámítva, a legnagyobb, hét éves emelkedés Dániában és Olaszországban várható, hat év feletti Észtországban és Szlovákiában, öt év Svédországban, négy év Finnországban és Görögországban.



4. ábra. A normál nyugdíjkorhatár várható növekedése a 2022-ben pályakezdők részére

Forrás: OECD, <https://stat.link/f9zeil>

A fejlett országok körében egyre terjed az a gyakorlat, amely a normál nyugdíjkorhatárt a várható élettartam növekedésével kapcsolja össze. Eddig kilenc OECD-tagállam tette meg ezt a lépést. Közülük ötnél (Dánia, Észtország, Görögország, Olaszország, Szlovákia) ugyanannyival emelkedne a korhatár, mint a várható élettartam – ez esetben a nyugdíjas időszak hossza átlagban változatlan lenne. (Ez a megoldás az OECD-átlag esetében nyolc-tízévente emelné a korhatárt egy évvel.) A többi négy országban (Finnország, Hollandia, Portugália, Svédország) a kétharmados szabályt alkalmazzák, vagyis ha a várható élettartam egy évvel növekszik, akkor nyolc hónappal emelkedik a nyugdíjkorhatár, ami nagyjából a nyugdíjas évek arányát rögzíti a munkával töltött évekhez képest.

A magasabb nyugdíjkorhatárral rendelkező országokban jellemzően az idősebb munkavállalók foglalkoztatottsági aránya is magasabb, a korreláció érthetően erős. Izlandon és Norvégiában a férfiak és nők esetében is 67 év a korhatár, ezzel együtt a 60–64 évesek foglalkoztatási aránya is az egyik legmagasabb: 79,7, illetve 69,5 százalék, jóval meghaladva az 53,8 százalékos OECD-átlagot. [14] Ezzel szemben ahol alacsony a nyugdíjkorhatár, ott általában a foglalkoztatási arány is alacsony a 60–64 évesek között, néhány ország – szociális-kulturális okokkal magyarázható – kivételével.

Az OECD 2024 őszén nyilvánosságra került ajánlásaiban a „kétharmados” megoldást javasolta Magyarországnak, amely az aktív és a nyugdíjas évek átlagos hosszának arányát

rögzítené hozzávetőlegesen. A magyar válasz határozott és egyértelmű volt: a kormányzat ellenzi a korhatáremelést, és más alapvető változás sem várható a nyugdíjrendszerben.

6.2. Rugalmas nyugdíjba vonulás, korendvezményes nyugdíj

A *Pensions at a Glance* utolsó kiadványa szerint a korendvezményes nyugdíjba vonulás feltételei – illeszkedve a trendekhez – több országban is szigorodtak 2021–2022-ben: így történt Franciaországban, Costa Ricában és Csehországban is. [14] Ezzel szemben Olaszország a korábban már kivezetésre ítélt korendvezményes nyugdíjba vonulás ellenére meghosszabbította a nők egy részének nyitva hagyta ezt a lehetőséget.

Börsch-Supan és szerzőtársai tanulmányukban rámutatnak, hogy a rugalmas nyugdíjba vonulás foglalkoztatási hatása ellentmondásos. [6] A munkaerőpiacon való részvételt ugyan bővíti, de a részmunkaidős foglalkoztatás miatt a ledolgozott munkaórák száma ezzel együtt is csökken, így hatása a teljes munkaidőmérlegre negatív. Fontos hozzátennünk, hogy az elemzés olyan gyakorlatokat vizsgált, amelyek a rugalmas vagy részleges nyugdíjba vonulást a normál nyugdíjkorhatár előtt teszik lehetővé. Más a helyzet, ha ugyanerre a normál nyugdíjkorhatár betöltése után nyílik lehetőség, amikor ez nem a teljes idejű munkavégzés, hanem a nyugdíjba vonulás alternatívája. Ez esetben a munkaerőpiaci hatás értelemszerűen pozitív.

6.3. Nyugdíjba vonulás halasztása, nyugdíj melletti munkavégzés

Az OECD 2013 és 2023 között, két évente megjelenő *Pensions at a Glance* jelentéseiből* az alábbiak szerint foglalhatjuk össze azokat a gyakorlatokat, amelyek a nyugdíjba vonulás halasztását ösztönzik. Eszerint Dél-Korea [11], Észtország [12], Franciaország [9], Izland [11], Japán [11], Portugália [11] és Spanyolország [14] magasabb nyugdíjat biztosítanak a tényleges nyugdíjba vonulás után, ha azt a jogosult a normál korhatár utáni időpontra halasztja. Lengyelország [14] és Svédország [10] adókedvezményt biztosít a nyugdíjkorhatár utáni munkavégzésre. Rugalmas nyugdíjba vonulást tesz lehetővé a normál korhatár után is Kanada [10] és Norvégia [10]. Ezekről eltérő, de szintén ösztönző intézkedéseket alkalmaz Ausztrália [10] és Dánia [12] is.

A 2021. évi jelentés [13] a nyugdíj melletti munkavégzés támogatására említ példákat: Kanada, Görögország, Japán és Szlovénia könnyített annak feltételein, Magyarország pedig járulékmentessé tette a nyugdíj melletti munkavégzést.

A magyar gyakorlattal kapcsolatban tegyük hozzá: a mentesség a munkaadó által fizetett, 13 százalékos szociális hozzájárulási adóra és a munkavállaló által fizetett, 18,5 százalékos társadalombiztosítási járulékra vonatkozik. Mindez a teljes munkaerőköltségre vetítve 27,9 százalékos kedvezményt jelent. Másik lehetőség a nyugdíjbónusz, ami a nyugdíjba vonulás halasztásakor érvényes: ahány hónappal később vonul nyugdíjba a jogosult a korhatár után, annyszor 0,5 százalékponttal emelkedik a havi nyugdíjellátás összege.

7. Az aktív idősödést, az időskori aktivitást mérő nemzetközi mutatók

7.1. Az Aktív Idősödés Indexe

Visszaulva az aktív idősödésnek a tanulmány elején bemutatott koncepciójára, az azt kidolgozó UNECE 2015-ben megalkotta az Aktív Idősödés Indexét (*Active Ageing Index, AAI*) [19], amely mutató négy területre bontva huszonkettő alindexet tartalmaz, az alábbi táblázat szerint (zárójelben a részmutatók súlya [21]).

* A 2013-as jelentés visszatekint a korábbiakra is, ezért indítjuk innen az összefoglalást.

10. Táblázat. Az Aktív Idősödés Indexének részmutatói

Foglalkoztatás (35%)	Társadalmi részvétel (35%)	Önálló, egészséges és biztonságos élet (10%)	Képességek, támogató környezet (20%)
Foglalkoztatási ráta az 55–59 éves korcsoportban	Önkéntes tevékenységek	Testmozgás	55 éves korban várható élettartam
Foglalkoztatási ráta a 60–64 éves korcsoportban	Gyermekek és unokák gondozása	Egészségügyi hozzáférés	55 éves korban egészségesen várható élettartam
Foglalkoztatási ráta a 65–69 éves korcsoportban	Ápolás	Független életvitel	Mentális jólét
Foglalkoztatási ráta a 70–74 éves korcsoportban	Politikai részvétel	Pénzügyi biztonság	Infokommunikációs eszközök használata
		Fizikai biztonság	Társas kapcsolatok
		Élethosszig tartó tanulás	Képzettségi szint

Forrás: UNECE

Az AAI-mutató 0 és 100 közötti értékeket vehet fel, ahol a magasabb érték jelzi a kedvezőbb állapotot. Az indexhez kapcsolódó utolsó jelentés 2018-ban készült, ugyanakkor az UNECE adatbázisában elérhetők a 2020. évben közzétett rangsorok is az EU akkori 28 tagállamára [20]. A 2020-as rangsor élén Svédországot, Hollandiát, Dániát, Finnországot és az Egyesült Királyságot találjuk. Magyarország huszonnegyedik helyen áll, Szlovénia és Lengyelország között. A három sereghajtó Románia, Horvátország és Görögország volt.

A foglalkoztatási alindex szerinti listát szintén Svédország vezeti Észtország, Németország, Dánia és Litvánia előtt. Magyarország – jelentősen javítva a korábbi évek helyezésén – a tizenhatodik helyen állt (a rangsor 2018-as adatokon alapul). A listát Szlovénia, Belgium, Görögország, Horvátország és Luxemburg zárja.

A másik három alindex alapján felállított ranglistán hazánk a társadalmi részvétel szerint a huszonhatodik, az önálló, egészséges és biztonságos élet szerint a huszadik, a képességek és környezet szerint a huszonnegyedik helyen állt a huszonnyolc ország között. Vagyis az összetett mutató sorrendjét a foglalkoztatottság emeli meg legjobban, kisebb mértékben az önálló, egészséges és biztonságos élet, míg lefelé húzza a társadalmi részvétel szintje.

7.2. A Golden Age Index

A PwC (korábban: *PriceWaterhouseCoopers*) szintén kidolgozta az AAI-hoz hasonló célú *Golden Age Index (GAI)* [18] mutatót, az előbbihez képest erősebb munkaerőpiaci fókusszal, az OECD országainak körében.

11. Táblázat. A Golden Age Index komponensei

GAI-részmutató	Súly
Foglalkoztatottság 55–64 éves korban, a korosztály létszámának arányában	40%
Foglalkoztatottság 65–69 éves korban, a korosztály létszámának arányában	20%
A nők és férfiak foglalkoztatottságának eltérése az 55–64 éves korosztályban	10%
A részmunkaidő gyakorisága az 55–64 éves korosztályban	10%
Az 55–64 éves korosztály átlagkeresete a 25–54 évesek átlagához képest	10%
A tényleges nyugdíjba vonulás átlagos életkora	5%
Az 55–64 éves korosztályból tréningen, képzésen résztvevők aránya a 25–54 éves résztvevők arányához képest	5%

Forrás: PwC 2018

A 2023-as jelentésben [18] kiadott, 2021-es adatokra épülő listát Új-Zéland és Izland vezeti – utóbbi 2021-ben lépett előre a második helyről az elsőre. (Izland 2007 óta állt az első, Új-Zéland 2013 óta a második helyen.) A harmadik helyre Japán ugrott előre, megelőzve Svédországot, Norvégiát és Izraelt. A jelentés Magyarországgal kapcsolatban kiemeli, hogy a vizsgált országok közül a legnagyobbat lépett előre, a 2016-os harminckettedik helyről a 2021. évi huszonkettedik helyre, ami azonban még mindig csak a második harmad végét jelenti az OECD országai között.

Az OECD átlagindexe a 2007-es 55, 0 pontról 2021-ben 68,1 pontra emelkedett, ami az idősebb korúak növekvő munkaerőpiaci bevonását jelzi. Az átlagos érték növekedése mellett csökkent a legjobb és legrosszabb teljesítmények közötti rés is.

8. Az idősödő korúak foglalkoztatásában élenjáró országok

Az Aktív Idősödés Indexe, annak foglalkoztatottsági alindexe és a Golden Age Index is kivetíti, hogy mely országokat tekinthetjük élenjárónak az idősödő korúak munkaerőpiaci részvételét illetően. Az így kirajzolódó képnek, valamint az OECD korábban ismertetett foglalkoztatási adatbázisának elemzésével kimutatható az idősebb korosztályok foglalkoztatásában élmezőnynek tekinthető országok köre.

Az Aktív Idősödés Indexe szerinti értékelés korlátja, hogy az csak az EU országaira terjed ki, miközben látni fogjuk, hogy az élenjáró országok nagyobb része az EU-n kívül található. Az index 2020. évi értékei alapján az első öt ország Svédország, Hollandia, Dánia, Finnország és az Egyesült Királyság volt. A foglalkoztatási alindex szempontjából pedig Svédország, Észtország, Németország, Dánia és Litvánia.

A 2023. évi, globális kitekintésű Golden Age Index alapján az éllovasok Új-Zéland, Izland, Japán, Svédország és Norvégia voltak. Mint látjuk, közülük csak Svédország tagja az EU-nak.

Az OECD foglalkoztatottsági adatbázisa [8] alapján az 55–59 éves korcsoportban Csehország, Svédország, Észtország, Új-Zéland és Németország, a 60–64 éves korcsoportban Izland, Japán, Új-Zéland, Norvégia és Svédország, a 65–69 éves korcsoportban Japán, Dél-Korea, Izland, Új-Zéland és Izrael emelhető ki. Vagyis mindhárom mutatóban élen jár Új-Zéland, két-két mutatóban Izland, Japán, Svédország és Dél-Korea, egy-egy mutatóban pedig Norvégia, Csehország, Észtország és Németország.

Mindezeket összegezve az éllovasok mezőnye határozottan kirajzolódik. A nevezett kritériumokat figyelembe véve négy ország teljesít kiemelkedően az idősebb korcsoportok foglalkoztatásában: Izland, Új-Zéland, Japán és Svédország.

9. Következtetések

A fejlett országok mindegyikére jellemző – még ha eltérő mértékben is – a társadalom fokozódó idősödése, ami a tartósan alacsony születésszámból és a növekvő élettartamból következik. Emiatt egyszerre várható a ma aktívnak tekintett, munkaképes korú lakosság* létszámának drámai csökkenése, valamint a nyugdíjas korú népesség folyamatos növekedése, ami két irányból gyakorol nyomást a szolidaritásalapú nyugdíjrendszerekre. Az OECD-országok gyakorlatát áttekintve megállapítható, hogy a nyugdíjrendszereket érintő változások egyik fő iránya a munkával töltött életszakasz meghosszabbítása, ami a pénzügyi fenntarthatóságon túl a foglalkoztatásra is kedvező hatással van.

Az aktív életszakasz kiterjesztésére azonban nemcsak az államháztartás pénzügyi kényszerei jelenthetik a hajtóerőt, hanem az idősödő népesség jelentős részének ilyen irányú növekvő igénye is. Erre ad választ az aktív idősödés koncepciója, amelynek célja egyrészt az egyén arra való képessé tétele és motivációjának erősítése, ami a gazdasági és társadalmi aktivitás fenntartásához kell, másrészt az ehhez szükséges társadalompolitikai, munkahelyi támogató környezet erősítése, beleértve a szemlélet- és attitűdváltást is.

A gazdaságilag aktív életszakasz kiterjesztését több országban elsősorban a jogszabály által meghatározott nyugdíjkorhatár megemelésével igyekeznek biztosítani, egyre gyakrabban hozzákötve azt a várható élettartam növekedéséhez. A magyar álláspont azonban határozott és egyértelmű ebben a kérdésben – a korhatár emelése nem szerepel a kormányzati célok között. A korhatár utáni önkéntes munkavégzés további bővítése, az aktív életszakasz önkéntes meghosszabbítása ugyanakkor nemcsak a nyugdíjrendszer fenntarthatósága, hanem a foglalkoztatás szempontjából is optimális megoldást jelenthet.

Ezt erősíti, hogy nemzetközi tapasztalatok szerint az idősödő korú munkavállalók növekvő munkaerőpiaci részvétele jellemzően nem rontja más korosztályok munkavállalási esélyeit. Kiszorító hatás akkor léphet fel, ha válsághelyzet van, és az idősebb munkavállalókat erős szakszervezetek és jogszabályi korlátok védik. Magyarországon viszont a munkaerőpiac rugalmas, a gazdaság növekvő pályán van, és nem a munkanélküliség, hanem a munkaerőhiány jelent megoldandó problémát.

A nyugdíjkorhatár utáni, önként választott munkavégzés bővülése – akár a nyugdíj mellett, akár annak halasztásával valósul meg – rövid idő alatt nagy létszámú tapasztalt munkaerőt tud bevonni a gazdaságba. A folyamat az elmúlt években piaci alapon is elindult Magyarországon, 2023-tól már kormányzati támogatást is biztosítva hozzá. Ezzel együtt is bőven van még mozgástér, tekintve, hogy a jelentős növekedés ellenére 60 év felett továbbra is az EU és az OECD középmezőnyében, vagy utolsó harmadában vagyunk, attól függően, hogy melyik szűkebb korosztályt nézzük.

Fontos figyelembe venni, hogy az idősödő korúak munkaerőpiaci részvételének nehézségeit az életkori diszkrimináció miatt már az „50 pluszos” aktív korúak is megtapasztalják. Márpedig – túl azon, hogy a jelenség önmagában is komoly társadalmi probléma – nehéz elképzelni, hogy az a munkaadó, amely idegenkedik az 50 év feletti aktív korúak felvételétől, nyitott lenne nyugdíjas korúak foglalkoztatására. E téren átfogó szemléletváltásra van szükség, az aktív idősödés alap gondolata mentén.

* Ahogy azt már egy korábbi a 7. oldalon lévő lábjegyzetben említettük, a KSH és az Eurostat elsősorban a 15–64 éves korosztályt tekinti annak (az időskorú eltartottsági mutatót is ez alapján számolva), míg az OECD a 20–64 éves korosztályt helyezi az elemzések előterébe.

Irodalomjegyzék

- [1] Balogh, L., „Az időskorúak ellátásában alkalmazható pszichológiai intervenciók”. *Semmelweis Egyetem, Általános Orvostudományi Kar, Klinikai Pszichológia Tanszék*, 2022. december 5.
Online: <https://semmelweis.hu/klinikai-pszichologia/files/2021/09/10.-Dr.-Balogh-L-%C3%ADvia-Pszich.interv.id%C5%91skor.pdf>. Letöltve: 2024. december 9.
- [2] Berde, É.; Drabancz, Á., „Az idősök változó szerepe a jövő munkahelyén”. *Új Munkaügyi Szemle*, 2 (3), 2021, Online: <https://real.mtak.hu/154579/1/Berde3.pdf>
- [3] Berde, É.; Drabancz, Á., „Az idősebb munkavállalók munkavállalási szándékát meghatározó tényezők vizsgálata”. *Köz-Gazdaság*, 17(4), 81-107, 2022, Online: <https://retp.eu/index.php/retp/article/view/1475>. Letöltve: 2024. december 9., DOI: <https://doi.org/10.14267/RETP2022.04.06>
- [4] Berde, É.; Mágó, M. L., „Életkori diszkrimináció a magyar munkaerőpiacon : visszajelzések a fiatalabb, illetve az idősebb nők állásjelentkezéseire”. *Közgazdasági Szemle*, 68 április, pp. 399–420, 2021, Online: <http://www.kszemle.hu/tartalom/cikk.php?id=1965>. Letöltve: 2024.12.09., DOI: <https://doi.org/10.18414/KSZ.2021.4.399>
- [5] Bertoni, M.; Brunello, G., „Does a higher retirement age reduce youth employment?”. *Economic Policy*, 36(106), pp. 325–372, 2021, Online: <https://academic.oup.com/economicpolicy/article-abstract/36/106/325/5934510>. Letöltve: 2024. december 9., DOI: <https://doi.org/10.1093/epolic/eiaa022>
- [6] Börsch-Supan, A.; Bucher-Koenen, T.; Kutlu-Koc, V.; Goll, N., „Dangerous flexibility : retirement reforms reconsidered”. *Economic Policy*, 33(94), pp. 315–355, 2018, Online: <https://academic.oup.com/economicpolicy/article-abstract/33/94/315/4955982>. Letöltve: 2024. december 9., DOI: <https://doi.org/10.1093/epolic/eiy002>
- [7] Carta, F.; D'Amuri, F.; M. von Wachter, T., „Workforce Aging, Pension Reforms, and Firm Outcomes”. National Bureau of Economic Research, Working Paper 28407, január 2021.
Online: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28407/w28407.pdf. Letöltve: 2024. december 9.
- [8] OECD Data Explorer: Employment and unemployment by five-year age group and sex – indicators (DSD_LFS@DF_LFS_INDIC), Online: [https://data-explorer.oecd.org/vis/?lc=en&tm=DF_LFS_INDIC&pg=0&snb=1&vw=tb&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[d\]=DSD_LFS%40DF_LFS_INDIC&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&df\[vs\]=&pd=2010%2C&dq=AUS...T..&to\[TIME_PERIOD\]=false&lb=bt](https://data-explorer.oecd.org/vis/?lc=en&tm=DF_LFS_INDIC&pg=0&snb=1&vw=tb&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[d]=DSD_LFS%40DF_LFS_INDIC&df[ag]=OECD.ELS.SAE&df[vs]=&pd=2010%2C&dq=AUS...T..&to[TIME_PERIOD]=false&lb=bt) (Adatbázis frissítése: 2024. október .31.), Letöltve: 2024. december 9.
- [9] OECD 2013: Pensions at a Glance. Online: https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/pensions-at-a-glance-2013_pension_glance-2013-en. Letöltve: 2024. december 9.
- [10] OECD 2015: Pensions at a Glance. Online: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2015_pension_glance-2015-en. Letöltve: 2024. december 9.
- [11] OECD 2017: Pensions at a Glance. Online: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2017_pension_glance-2017-en. Letöltve: 2024. december 9.
- [12] OECD 2019a: Pensions at a Glance. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2019_b6d3dcfc-en. Letöltve: 2024. december 9.
- [13] OECD 2021: Pensions at a Glance. Online: https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/pensions-at-a-glance-2021_ca401ebd-en. Letöltve: 2024. december 9.
- [14] OECD 2023: Pensions at a Glance. Online: <https://www.oecd.org/pensions/public-pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>. Letöltve: 2024. december 9.
- [15] OECD 2020: Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer. Online: <https://www.oecd.org/employment/promoting-an-age-inclusive-workforce-59752153-en.htm>. Letöltve: 2024. december 9.
- [16] OECD 2019b: Working Better with Age. Online: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/c4d4f66a-en/index.html?itemId=/content/publication/c4d4f66a-en>. Letöltve: 2024. december 9.
- [17] Patyán, L., Leleszi-Tróbert A. M. (2023): Az aktív idősödés egyéni és társadalmi dimenziói. *Máltai Tanulmányok*, 4(6), pp. 78-93., Online: <https://maltaitanulmanyok.hu/magazin/az-aktiv-idosodes-egyen-es-tarsadalmi-dimenzioi>. Letöltve: 2024. december 9.
- [18] PwC 2018: Golden Age Index. Unlocking a potential \$3.5 trillion prize from longer working lives, június. Online: <https://www.pwc.com/gx/en/news-room/docs/pwc-golden-age-index.pdf>. Letöltve: 2024. december 9.
- [19] PwC 2023: Golden Age Index report. <https://www.pwc.co.uk/economic-services/golden-age/golden-age-index-2023.pdf>. Letöltve: 2024. december 9.
- [20] United Nations Economic Commission for Europe (UNECE), European Commission (2019): Active Ageing Index ...and what it can do for you. Leaflet, February.
Online: https://unece.org/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/AAI_leaflet.pdf. Letöltve: 2024. december 9.
- [21] United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) (2020): Active Ageing Index. Scores and ranking data. Online: <https://statswiki.unece.org/display/AAI/Active+Ageing+Index+Home>, <https://statswiki.unece.org/spaces/AAI/pages/76287845/III.+Do+it+yourself?preview=/76287845/293536559/2020%20AAI-fin.xlsx>. Letöltve: 2024. december 9.