

# **KUTATÁSI JELENTÉS**

## **AZ IDŐSÖDŐ TÁRSADALOM PROBLÉMAKÖRE A POSZT-LISSZABONI STRATÉGIÁBAN**

**KÉSZÍTETTE:**

**MONOSTORI JUDIT**

Budapest, 2009 december

## TARTALOMJEGYZÉK

|          |                                                                                                                                        |     |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| I.       | Összefoglaló.....                                                                                                                      | 3   |
| II.      | A kutatási jelentés háttéranyaga.....                                                                                                  | 28  |
| 1.       | Helyzetkép és prognózisok.....                                                                                                         | 28  |
| 1.1.     | <i>Az idősök aránya az európai társadalmakban .....</i>                                                                                | 28  |
| 1.2.     | <i>A nyugdíjkiadások alakulása.....</i>                                                                                                | 33  |
| 1.3.     | <i>Időskori jólét: A nyugdíjak színvonala és az időskori szegénység...</i>                                                             | 36  |
| 1.4.     | <i>Az idősödő korosztályok munkaerő-piaci részvétele, a nyugdíjba lépés időzítése.....</i>                                             | 41  |
| 2.       | Az aktív öregedés programja és a Lisszaboni Stratégia, valamint „A Növekedés és Munkalehetőség” programja.....                         | 47  |
| 3.       | A Lisszaboni Stratégia és „A Növekedés és Munkalehetőség” programjának főbb eredményei a szakterületen.....                            | 50  |
| 3.1.     | <i>2000 és 2008 közötti változások az idősebb korosztályok munkaerő-piaci részvételében.....</i>                                       | 51  |
| 3.2.     | <i>A nyugdíjba vonulás időzítése.....</i>                                                                                              | 60  |
| 3.3.     | <i>Nemzeti célok és eszközök.....</i>                                                                                                  | 63  |
| 3.3.1.   | <i>A nyugdíjrendszer reformjai.....</i>                                                                                                | 67  |
| 3.3.1.1. | <i>A nyugdíjkorhatár kérdése.....</i>                                                                                                  | 70  |
| 3.3.1.2. | <i>A korai nyugdíjba vonulás lehetősége.....</i>                                                                                       | 76  |
| 3.3.1.3. | <i>A munkavállalás ösztönzése magasabb nyugdíjakkal.....</i>                                                                           | 83  |
| 3.3.1.4. | <i>Garantált minimum jövedelem.....</i>                                                                                                | 85  |
| 3.3.2.   | <i>Munkaerő-piaci eszközök.....</i>                                                                                                    | 86  |
| 3.3.2.1. | <i>Munkahely teremtés az idősebb korosztályoknak.....</i>                                                                              | 86  |
| 3.3.2.2. | <i>A munkaadók jutalmazásának és büntetésének rendszere.....</i>                                                                       | 86  |
| 3.3.2.3. | <i>Az idősebb munkanélküliek munkaerő-piaci integrációjának támogatása, a munkanélküliek segélyezési rendszerének szigorítása.....</i> | 87  |
| 3.3.2.4. | <i>Az idősebb korosztályok munkaerő-piaci kínálatának növelése.....</i>                                                                | 88  |
| 3.3.2.5. | <i>Attitűdök az idősebbek munkaerő-piaci szerepével kapcsolatban....</i>                                                               | 89  |
| 3.3.2.6. | <i>Jogi eszközök, antidiszkriminációs törvények bevezetése.....</i>                                                                    | 90  |
| 4.       | A szakterület fontosabb kérdéseinek megjelenése a Poszt-Lisszaboni Stratégiában.....                                                   | 91  |
| 5.       | Felhasznált irodalom és hivatkozott jogszabályok.....                                                                                  | 102 |

## I. ÖSSZEFOGLALÓ

### 1. Helyzetkép és prognózisok

#### *1.1. Az idősök aránya a társadalomban*

- Az Európai Unió tagállamai idősödő társadalmak, ami azt jelenti, hogy korstruktúrájukat tekintve folyamatosan növekszik az idősebb népesség aránya. Ez a jelenség az alacsony termékenységből, és a növekvő élettartamból adódik, vagyis miközben egyre kevesebben születnek, az egymást követő generációk egyre tovább élnek.
- 2008-ban az EU-27 tagállamokra vetítve a 65 éves és idősebb népesség aránya 17,1% volt. A demográfiai prognózisok szerint 2050-re ezekben az országokban 28,8% lesz az említett korosztályok aránya.
- Az idősebb korosztályok arányának növekedése nem egyenletes abban az értelemben, hogy az általános trendet bizonyos demográfiai események időnként felgyorsítják vagy lelassítják. A közeljövő egyik legfontosabb ilyen demográfiai eseménye az ún. baby-boom generációk nyugdíjba lépése, illetve az az időszak, amikor ezek a generációk, és gyermekeik is nyugdíjba lesznek már, aminek következtében a nyugdíjterhek jelentőssé növekednek. Ezáltal az érintett társadalmak komoly fenntarthatósági problémák elé néznek.
- A 65 éves kort meghaladó népességen belül a legidősebbek arányának növekedése a legerőteljesebb. Miközben a teljes korosztály aránya 1,7-szeresére növekszik 2008 és 2050 között, addig a 80 éves és idősebb népesség aránya 2,5-szeresére nő. 2050-ben minden tizedik lakos a 80. életévüket betöltötték köréből kerül majd ki.
- A demográfiai öregedés dinamikája a dél-európai és a rendszerváltó országokban a legjelentősebb. 2050-ben az öt legöregebb társadalomból négy dél-európai (ES, IT, EL, PT) és egy rendszerváltó ország (SI) lesz.
- Magyarország népessége az Unió átlagánál valamivel erőteljesebben öregszik. Miközben az időskori függőségi ráta az EU-25-re vetítve 2004 és 2050 között 25-ről 52-re növekszik, addig Magyarországon a 100 15-64 évesre jutó 65 éves és idősebb lakosok száma 22,6-ról 48,3-ra nő.

## 1.2. A nyugdíjkiadások alakulása

- A demográfiai öregedés egyik fontos társadalmi következménye a nyugdíjrendszerek terheinek megnövekedése. Minden európai országnak szembe kell néznie azzal a ténnyel, hogy egyre kevesebb aktív korú népességnek kell eltartania egyre több idős korú lakost.
- A nyugdíjkiadások már jelenleg is komoly tételt jelentenek az európai országok költségvetésében. 2004-ben az EU-25-re vetítve átlagosan a GDP 10,6%-át fordították nyugdíjakra. Ez az összeg nem csak az időskori nyugdíjakat tartalmazza, de jelentős hányadát azok teszik ki.
- A nyugdíjkiadásokra vonatkozó prognózisok szerint 2050-ben a nyugdíjkiadások a GDP 12,8%-át teszik majd ki. Ez a növekedés lényegesen alacsonyabb, mint ami a demográfiai öregedésből következne. Az Unió tagállamai ugyanis intenzív társadalompolitikai eszközökkel próbálják mérsékelni azt a hatást, amit a demográfiai öregedésből adódó többletkiadások okoznának. A társadalompolitikai eszközök egy része a nyugdíjrendszerre vonatkozik, míg mások a munkaerő-piaci eszköztárba tartoznak. Ez utóbbiak az idősebb korosztályok munkaereje iránti kereslet, és az érintettek munkakínálatának növekedését célozzák.
- A 2004 és 2050 közötti időszakban a nyugdíjkiadások GDP-n belüli aránya – a tervezett társadalompolitikai lépéseket is figyelembe véve – Cipruson, Magyarországon, Portugáliában, Spanyolországban és Luxemburgban fog a legerőteljesebben növekedni.
- 2050-ben a legjelentősebb – 20% körüli – nyugdíjkiadás Portugáliát, Magyarországot és Ciprust jellemzi majd.

## 1.3. Időskori jólét: A nyugdíjak színvonala és az időskori szegénység

- Az időskori anyagi jólét intézményi hátterét tekintve a legközvetlenebb hatása a nyugdíjrendszereknek és a szociális ellátórendszernek van. Ezeknek kulcsszerepe lehet az időskori szegénység mérséklésében is.
- Közvetve ugyanakkor számos intézmény hatása kiemelhető, leginkább a munkaerőpiacé, hiszen az aktív kor munkaerő-piaci pályafutása alapvetően befolyásolja az időskori jólétet is.

- Az intézményi hatások mellett az egyéni és a családi jellemzőknek is nagy szerepe van abban, hogy hogyan alakul a 65 éves és idősebb népesség anyagi helyzete. Ezekkel az ismérvekkel kutatásunkban csak érintőlegesen foglalkozunk, aminek az oka, hogy erre vonatkozóan nincsenek nemzetközileg összehasonlítható adatok. Meg kell viszont jegyeznünk, hogy a társadalompolitikák hatékonyságát tekintve nagyon fontos lenne, hogy ezekről a rétegismérvekről is rendelkezünk információkkal.
- A nyugdíjak színvonalának alakulását jól szemlélteti az un. aggregált helyettesítési ráta, amely a 65-74 éves korosztály nyugdíjainak szintjét az 50-59 éves korosztály kereseteihez hasonlítja. 2008-ben az aggregált helyettesítési ráta értéke Lettorszáiban, Cipruson és Bulgáriában volt a legalacsonyabb. Ezekben az országokban a helyettesítési arány a keresetek színvonalának csupán egyharmadát érte el. A legmagasabb értéket Ausztriában és Franciaországban vette fel, 68 és 66%-os helyettesítéssel. Szintén magas, 60% körül mozgott a mutató értéke Nagy-Britanniában, Svédországban, Magyarországon és Luxemburgban.
- Az idősek relatív jóléti helyzete – ahogyan fentebb is jeleztük – nem csupán a nyugdíjak keresetekhez viszonyított színvonalától függ. Egyrészt azért nem, mert a fiatalabbak és az idősebbek is rendelkezhetnek egyéb jövedelemforrásokkal is, mint az említettek. Másrészt azért sem, mert a jövedelmi helyzetet nem csak az egyének bevételei, hanem az őket körülvevő háztartásba befolyt teljes anyagi javak nagysága is befolyásolja. Mindezeket a körülményeket kezeli az a mutató, amely a 65 éves és idősebb népesség jövedelmét a 15-64 év közöttiek jövedelmének százalékában fejezi ki. 2008-ban az EU-27-re számított mutató értéke 84% volt, ami azt jelenti, hogy az uniós tagállamok összességében az idősebb népesség jövedelme a 64 éves és fiatalabb népesség jövedelmének 84%-át tette ki. Magyarországon, Lengyelországban, Luxemburgban és Franciaországban – ahol a legmagasabb értéket mérték – megközelítette vagy elérte a 100%-ot. Lettorszáiban vagy Cipruson viszont 60% alatt maradt, és Észtországban illetve Bulgáriában is alig emelkedett a mutató értéke 60% fölé.
- A 65 éves és idősebb népesség szegénységi rátája országonként jelentős különbségeket mutat, noha mindössze 6 olyan uniós tagállam van, ahol az idősek szegénységi rátája a társadalmi átlag alatt van. A többi országban az idős kor az

átlagosnál nagyobb kockázatot jelent a szegénység szempontjából. 2008-ban az Unió országainak körében a szegények aránya Magyarországon és Luxemburgban volt a legalacsonyabb (4-5% körüli). A legmagasabb Cipruson és Litvániában. Ez utóbbi országokban minden második idős szegénységben élt. Az időskori szegénység kiterjedtségében a rendszerváltó országok közötti különbségek is jelentősek. Miközben a Balti államokban vagy Bulgáriában az idősök szegénységi rátája jóval a társadalmi átlag fölött van, addig Magyarországon, Csehországban, Szlovákiában vagy Lengyelországban elmarad attól.

#### *1.4. Az idősödő korosztályok munkaerő-piaci részvétele, a nyugdíjba lépés időzítése*

- Az uniós és a tagállami társadalompolitikák egyik legfontosabb területe a munkaerőpiac. A minél hosszabb ideig tartó munkaerő-piaci pályafutás egyéni és társadalmi érdek egyaránt. Egyéni érdek azért, mert kizárólag az aktív munkaerő-piaci részvétel biztosíthatja az egyének és háztartásaik jólétét, mind az aktív életszakaszban, mind pedig a nyugdíjba lépés utáni időszakban. Társadalmi érdek pedig azért, mert ez a záloga a jól működő, versenyképes gazdaságoknak. A mindenkor aktív keresők termelik meg azokat a javakat, amelyek például a nyugdíjrendszerek fenntartásához szükségesek.
- Az Európai Unió tagállamaiban az idősödő, de még nyugdíjkorhatár alatti korosztályok<sup>1</sup> – 55-64 év közöttiek – foglalkoztatottsági rátája rendre elmarad a teljes aktív korú – 15-64 évesek – népességre számított értéktől. 2008-ban az EU-27-re számított foglalkoztatottsági ráta 65,9% volt, miközben az 55-64 éves korosztálynak csak 45,6%-a volt foglalkoztatott. Ez 20,3% pontos elmaradást jelent.
- Az idősebb nők nagyobb mértékben maradnak el a teljes aktív korú népességtől, mint a férfiak. Az 55-64 éves nők foglalkoztatottsági rátája 22,3%-al, a férfiaké 17,8%-al alacsonyabb, mint a 15-64 éves korosztályé.
- Az 55-64 éves korosztály foglalkoztatottsági mutatóinak jelentős lemaradása mellett az is elmondható, hogy az 1990-es évek második feléhez képest a 2000-es évek végén sokkal kisebb a különbség az aktív korúakra vetített

<sup>1</sup> Az Unió több országában is 64 év alatt van az öregségi nyugdíj korhatára, de az uniós statisztikákban aktív korú korosztálynak a 15-64 év közöttieket tekintik.

foglalkoztatottsági mutató és az 55-64 évesek foglalkoztatotti rátája között. Ez annak köszönhető, hogy a 2000-es években az idősebb korosztályok foglalkoztatottsági szintjének bővülése dinamikusabb volt, mint a teljes aktív korú népességé.

- Az idősebb korosztályok foglalkoztatottsági mutatói mellett a nyugdíjba vonulás tényleges életkori átlaga is jól jellemzi az 55-64 évesek munkaerőpiaci helyzetét, utal a munkaerő-piaci pályafutások hosszára. Az európai országok többségében a tényleges nyugdíjba vonulási kor elmarad a hivatalos öregségi nyugdíjkorhatártól. Az OECD 2007-es évre vonatkozó számításai szerint a vizsgált országok körében csak a cseh, az ír, a görög és a portugál férfiak, az olasz, a görög és az angol nők tényleges nyugdíjba vonulási kora nem alacsonyabb, mint a hivatalos nyugdíjkorhatár.
- A férfiak és a nők tényleges nyugdíjba vonulási életkorát tekintve elmondható, hogy a nők általában korábban hagyják el a munkaerőpiacot és vonulnak nyugdíjba, mint a férfiak. Ennek jellemzően nem az az oka, hogy a férfiakra és a nőkre eltérő nyugdíjjogszabályok vonatkoznak, hiszen a 2000-es évek nyugdíjreformjai következtében az az általános tendencia, hogy a két nemre vonatkozó nyugdíjszabályok egységesülnek, hogy a férfiak és a nők hivatalos nyugdíjkorhatára folyamatosan közeledett egymáshoz, és a korábbi, alacsonyabb női korhatárt a férfiakéhoz igazították.
- A férfiakat tekintve a vizsgált országok körében a francia, az osztrák, a luxemburgi, a szlovák és a belga férfiak lépnek be legfiatalabb korban a nyugdíjrendszerbe. Ezekben az országokban – és Magyarországon is – a férfiak tényleges nyugdíjba vonulási kora nem éri el a 60 évet. Fontos megjegyezni, hogy a munkaerőpiac korai életkorban történő elhagyása nagyon különböző nyugdíjjogszabályi keretek között valósul meg. Ha csupán a férfiak hivatalos nyugdíjkorhatárát tekintjük, akkor azt mondhatjuk, hogy ezekben az országokban az öregségi korhatár 60 és 65 év között mozog, így az egészen nyilvánvaló, hogy a nyugdíjba lépés időzítését, nem pusztán a nyugdíjjogszabályok, ezen belül is nem pusztán a hivatalos korhatárok határozzák meg.

- A férfiak effektív nyugdíjba vonulási korát tekintve a másik póluson Portugália, Svédország és Írország helyezkedik el. Ezekben az országokban a tényleges nyugdíjba vonulás életkori átlaga 65 év felett van.
- A vizsgált országok körében a szlovák nők effektív nyugdíjba vonulási kora a legalacsonyabb. A nyugdíjba lépéskor a nők átlagos életkora alig haladja meg az 54 évet. Ezt követik a lengyel, az osztrák, a magyar, a belga és a cseh nők. A tényleges nyugdíjba vonulási kor ezekben az országokban 58 év körül mozog. A legmagasabb effektív nyugdíjba vonulási korral – ahogyan a férfiaknál is láttuk – a portugálok és az írek jellemezhetők, hiszen ők 65 éves koruk körül lépnek be a nyugdíjrendszerbe. Őket szorosan követik a spanyol és a svéd nők, 63 év körüli átlagos nyugdíjba vonulási életkorról.

## 2. Az aktív öregedés programja és a Lisszaboni Stratégia, valamint „A Növekedés és Munkalehetőség” programja

- A lisszaboni stratégia 2000 tavaszán született meg azzal a célkitűzéssel, hogy az Unió gazdaságát a világ legversenyképesebb és legdinamikusabban fejlődő, tudásalapú gazdaságává tegye. A stratégia megszületésekor a nyugat-európai gazdaságokat prosperitás jellemezte, ugyanakkor jól érzékelhető volt, hogy bizonyos Európán kívüli országok (pl. USA) dinamikusabban fejlődnek, hatékonyabban alkalmazzák az új technológiákat, nagyobb termelékenység jellemzi őket. A felzárkózás lehetőségeit keresve, az idősekre vonatkozóak a munkaerő-piaci célok között jelennek meg. Nevezetesen abban az összefüggésben, hogy a foglalkoztatottság szintjének emeléséhez jelentősen hozzájárulhat az idősek munkaerő-piaci részvételének növelése. A stratégiában az idősödő korosztályok egyikét képezték azoknak a veszélyeztetett csoportoknak, akiket alacsony foglalkoztatottsági ráta jellemzett.
- A lisszaboni stratégia foglalkoztatottságra vonatkozó célkitűzése az volt, hogy 2005-ig a foglalkoztatottsági rátát 67%-ra, 2010-ig pedig 70%-ra növeljék. Az idősödő korosztályok (55-64 év közöttiek) vonatkozásában a Stockholmi Európai Tanács 2010-re az 50%-os foglalkoztatottsági ráta elérését célozta meg. Ez a foglalkoztatottság dinamikusabb bővítésének szándékát jelentette, mint amit a



teljes aktív korú népesség vonatkozásában kitűztek. A Barcelonai Európai Tanács még ennél is ambiciózusabb célokat tűzött ki, amikor a munkaerőpiac nyugdíjazás miatti elhagyásának átlagos életkorát 2010-ig 5 évvel kívánta megemelni. Ez lényegében azt jelentette volna, hogy a nyugdíjba vonulás átlagos életkora 2010-re 64,9 évre emelkedik.

- Az évtized közepére nyilvánvalóvá vált, hogy a foglalkoztatottság szintjére vonatkozó lisszaboni célkitűzéseket a tagállamok nem tudják elérni, noha kétségtelenül érték el eredményeket a foglalkoztatottság bővítésének vonatkozásában.
- A lisszaboni stratégia megújítását megalapozó Wim Kok jelentés az idősödő korosztályok munkaerő-piaci helyzetének elemzésekor kiemeli, hogy eredményeket csak aktív időspolitikával lehet elérni, amelynek több pillére van:
  - Jogi és pénzügyi ösztönzés a munkavállalók felé ahhoz, hogy tovább maradjanak a munkaerőpiacon; a munkaadók felé pedig ahhoz, hogy megtartsák, sőt fel is vegyenek idősebb munkavállalókat.
  - Képzési programok működtetése az idősebb korosztályok körében is.
  - Munkakörülmények javítása, rugalmas foglalkoztatási formák biztosítása az érintetteknek.
- „A növekedés és munkalehetőség” c. program, amely a lisszaboni stratégia 2005-ös megújításának tekinthető, az általunk vizsgált téma vonatkozásában több ponton is máshova teszi a hangsúlyt, mint a 2000-es említett dokumentum. Ezek a következők:
  - A demográfiai öregedés jelenségének és jelentőségének kiemelése.
  - A szakpolitikák együttműködésének hangsúlyozása, a munkaerő-piaci és az ellátórendszerre vonatkozó társadalmpolitikai eszközök összhangjának szükségességének hangsúlyozása.
  - A tagállami felelősség kiemelése.

### 3. A Lisszaboni Stratégia és „A Növekedés és Munkalehetőség” programjának főbb eredményei a szakterületen

A Lisszaboni Stratégia és „A Növekedés és Munkalehetőség” programjának fontosabb eredményei, a demográfiai öregedés jelenségére adott társadalompolitikai válaszok komplexitásának hangsúlyozásában, illetve statisztikailag mérhető eredmények elérésében is állnak. Ezek a következők:

- Annak a megközelítésnek a középpontba állítása, hogy az idősebb korosztályok munkaerőpiaci részvétele csak akkor növelhető, hogy ha a munkaerőpiaci és a szociálpolitikai programok egymással összhangban kerülnek bevezetésre.
- Annak hangsúlyozása, hogy a munkaerőpiaci politikákon belül az aktív eszközök dominanciájára kell törekedni. Az idősebb korosztályok munkaerőpiaci kínálatának növelése szempontjából kulcskérdés a képzés, az egészségmegőrzés szerepe, a munkaadók ösztönzése az idősebbek foglalkoztatására, és olyan rugalmas munkavégzési formák elterjesztése, amelyek ösztönzőleg hatnak a munkaerőpiaci részvételre.
- A statisztikák által is dokumentált folyamatok vonatkozásában legfontosabb eredménynek az tekinthető, hogy az idősebbek munkaerőpiaci részvétele az Unió országaiban növekedett. A növekedés üteme ugyan alatta maradt a tervezettnek, de a teljes aktív korú (15-64 évesek) népességhez képest nagyobb mértékű volt.

#### *3.1. 2000 és 2008 közötti változások az idősebb korosztályok munkaerő-piaci részvételében*

- A Lisszaboni stratégiához kapcsolódó Stockholmi Európai Tanács az 55-64 éves korosztály vonatkozásában 2010-re az 50%-os foglalkoztatottsági ráta elérését tűzte ki célként. Ez 2000-hez képest az EU-27 tagállamokra számítva 13,1%-os növekedést, az EU-25-ben 13,4%-os, az EU-15-ben pedig 12,2%-os növekedést jelentene egy tíz éves periódus alatt. Ténylegesen a 2000-2008 közötti időszakban a növekedés 9-9,5%-os volt, attól függően, hogy mely ország csoportra végezzük el a számításainkat. 2010-re ez tehát a céloktól való elmaradást valószínűsíti, noha azt is hozzá kell tenni, hogy a megvalósult növekedés komoly eredménynek tekinthető, és a vizsgált időszak alatt az

55-64 éves korosztály foglalkoztatottsági mutatóinak emelkedése dinamikusabb volt, mint a teljes aktív korú korosztályra számított.

- A 2000-2005 közötti periódusban, azaz a Lisszaboni Stratégia kezdete és a „A Növekedés és Munkalehetőség” programjának megjelenése között eltelt időszakban az 55-64 éves korosztály foglalkoztatottsági rátája 6,4% ponttal emelkedett, 37,8%-ról 44,2%-ra. A növekedés a nők körében volt dinamikusabb. A nők 28%-os mutatója 35,5%-ra emelkedett. 2005-ben az idősödő férfiak 53,2%-a, míg a nőknek 35,5%-a volt foglalkoztatott. A munkaerő-piaci jelenlét tekintetében két nem közötti távolság 20% pontról 17,7% pontra csökkent.
- A tagországok közötti különbségek az előrehaladás tekintetében jelentősek voltak. A férfiak körében a legjelentősebb bővülés Németországban, Szlovákiában, Bulgáriában, Szlovéniában és Finnországban volt tapasztalható. A másik oldalon, néhány tagállamban (RO, PT, MT, PL) még csökkent is az 55-64 éves férfiak foglalkoztatottsági szintje. A nők körében Németországban, Bulgáriában, Észtországban, Litvániában és Magyarországon volt a legdinamikusabb növekedés a foglalkoztatottsági ráta értékében. Romániában, Lengyelországban és Cipruson viszont még csökkent is a foglalkoztatottság, és csekély növekedés jellemezte a legtöbb dél-európai országot is.
- 2005 és 2008 között az új stratégia megjelenése sem hozott áttörést. Noha a foglalkoztatottság szintjének emelkedése mind a férfiak, mind pedig a nők körében tovább növekedett. A férfiak körében 3,4% ponttal, a nők körében pedig 3,2% ponttal lett magasabb a foglalkoztatottak aránya.
- 2000-2008 között csak egyetlen olyan ország volt, ahol a foglalkoztatottság szintje nem növekedett, ez pedig Románia. Jelentős növekedés volt tapasztalható az 55-64 éves korosztály foglalkoztatottsági rátájában Bulgáriában, Litvániában, Szlovákiában, Németországban és Észtországban. Rendkívül alacsony szintű növekedés Portugáliában, Máltán, Dániában, Lengyelországban és Görögországban. Az 50%-os célértéktől a 27 tagállamból 13 ( MT, PL, EL, IT, LU, BE, FR, SK, HU, SI, CZ, AT, BG) is elmaradt, leginkább Málta, Lengyelország, Olaszország, Luxemburg, Belgium, Magyarország és Szlovénia.

### *3.2. A nyugdíjba vonulás időzítése*

- Az idősebb korosztályok munkaerő-piaci helyzetét jelző mutató a tényleges nyugdíjba vonulás életkori átlaga is. A legtöbb országban ez nem esik egybe a hivatalos öregségi korhatárral, elmarad attól.
- A Barcelonai Európa Tanács célkitűzése az volt, hogy az effektív nyugdíjba vonulási kort 5 évvel későbbre tolja. Az adatok alapján azt mondhatjuk, hogy e tekintetben az Unió tagállamai kevésbé voltak sikeresek, mint a foglalkoztatottság bővítésében. Miközben 2000 és 2008 között csak három tagállamban (MT, PT, RO) nem sikerült az 55-64 éves férfiak foglalkoztatottsági szintjét növelni, addig a nyugdíjba vonulás életkori átlaga ezen időszak alatt 7 tagországban (FR, SK, LU, AT, PL, ES, EL) nem emelkedett, sőt csökkent. Ráadásul ezek nem feltétlenül azok az országok voltak, ahol az öregségi nyugdíjkorhatár viszonylag magasnak tekinthető. A nőknél hasonló jelenségeket figyelhetünk meg. Miközben az 55-64 éves nők foglalkoztatottsági szintjét csak két országban (RO, PL) nem sikerült növelni, addig a tényleges nyugdíjba vonulási életkor 5 országban (SK, AT, PL, EL, IE) nem emelkedett. A tényleges nyugdíjkorhatár emelésben a férfiak körében a legsikeresebbek a portugálok, a svédek és a magyarok voltak. A nők körében pedig a portugálok, a hollandok és a magyarok.

### *3.3. Nemzeti célok és eszközök*

- A demográfiai öregedéssel kapcsolatos társadalompolitikákban – ahogyan fentebb is említettük – a munkaerő-piaci programok és a jóléti rendszerek, benne a nyugdíjrendszer reformjai is hangsúlyos szerepet kaptak. Nyilvánvaló, hogy a munkával töltött évek száma csak oly módon növelhető, hogy a munkaerőpiacon megvannak a megfelelő ösztönzők a munkában maradásra, a nyugdíjrendszerben pedig a megfelelő ellenősztönzők arra, hogy az egyének még a nyugdíjkorhatár elérése előtt nyugdíjba vonuljanak. Ezeknek a stratégiai céloknak a megfogalmazására és a konkrét intézkedési csomagok operacionalizálása több uniós és nemzeti szintű társadalompolitikai program is megfogalmazódott.
- A foglalkoztatottság növelését célzó társadalompolitikai eszközök az Unió tagállamaiban változatos képet mutatnak. Ezek a Lisszaboni Stratégia

célkitűzéseinek megvalósulását szolgálják, ugyanakkor nem kizárólag azzal függnek össze. Uniós és nemzeti szinten is számos olyan társadalmpolitikai program látott napvilágot az utóbbi évtizedekben, amelyek a foglalkoztatottság növelése, a fenntartható jóléti rendszerek kiépítése céljából munkaerő-piaci és a szociális ellátórendszerek különböző elemeire vonatkozóan foglalmaztak meg reform törekvéseket. Ezek közül kiemelkedő jelentősége van az Európai Foglalkoztatáspolitikai Stratégiának (European Employment Strategy), az ENSZ Madridi Cselekvési Programjának (Madrid International Plan of Action on Ageing 2002), de a nyugdíjrendszerek reformjaira is számos nemzeti program született. Említésük azért fontos, mert az 55-64 év közötti korosztályok foglalkoztatottsági szintjének alakulását, a nyugdíjba vonulási mintákat, az idősebb korosztályok jólétét nem csupán a Lisszaboni Stratégiában megfogalmazott célok operacionalizálása eredményezte, hanem számos más uniós és nemzeti program is ráerősített az eredmények elérésére.

### *3.3.1. A nyugdíjrendszer reformja*

#### *3.3.1.1. A nyugdíjkorhatár kérdése*

- A nyugdíjkorhatár kérdése a nyugdíjrendszerek reformjainak fontos eleme. A munkaerő-piaci pályafutás időtartamának meghosszabbítása, a nyugdíjrendszerbe való belépés életkorának növelése céljából az európai országok általános gyakorlata a nyugdíjkorhatár emelése. Emellett néhány országban próbálkoznak a flexibilis nyugdíjkorhatár kidolgozásával. A flexibilis nyugdíjkorhatárral szabályozó rendszerekben jellemzően nagy szerepet kapnak a szolgálati évek, azaz a jogosultság és a nyugdíjak összege is erősen függ a biztosítási jogviszonnyal bíró vagy ledolgozott évek számától.
- A nyugdíj korhatár emelése a legtöbb országban egy szakaszos folyamat. A rendszerváltó országok egy részében a korhatár emelés első szakasza már az 1990-es évek legvégén elkezdődött, és a 2000-es évekre teljesedett ki. Ennek folytatását tervezik a 2010-es és 2020-as években. A régi tagállamokban korábban sokkal magasabb volt – 60 és 65 év között mozgott – a nyugdíjkorhatár, mint a volt szocialista országokban, így

ezekben az országokban korlátozottabbak a korhatár emelés lehetőségei, de számos ország nyugdíjstratégiájának részét képezte a férfiak és a nők nyugdíjkorhatárának egymáshoz való közelítése – amely már az 1990-es évek végén elkezdődött –, illetve a jövőre vonatkozóan egy kisebb mértékű – jellemzően 65-ről 67 évre történő – korhatár emelés.

- A régi és az új tagállamok nyugdíjjogszabályait áttanulmányozva azt állapíthatjuk meg, hogy az 1990-es évek végétől 2007-ig a 25 tagállamból csak 12-ben nem volt nyugdíjkorhatár emelés, bár ezek között is van olyan (DE, UK), ahol ez megtörni látszik, és már jogszabály született a korhatár jövőbeli emeléséről.
- Magyarországon az elmúlt évtizedben – viszonylag rövid időn belül – egy erőteljes nyugdíjkorhatár emelés zajlott, amely különösen a női nyugdíjba vonulás időzítését befolyásolta. A nyugdíjkorhatár emelés fokozatos volt, ami azt jelentette, hogy a különböző születési évjáratokra különböző időskori nyugdíjkorhatárt állapítottak meg. A korhatár emelésére minden kétséget kizáróan szükség volt, hiszen az 1990-es évek második feléig az idősödő magyarok – főként a nők – európai viszonylatban az életpálya nagyon korai szakaszában léphettek ki a munkaerőpiacról. A korhatár emelésnek pozitív hozadéka volt a foglalkoztatottságra, ugyanakkor az előrehozott nyugdíj bevezetése következtében a foglalkoztatottsági ráta emelkedése nem volt olyan dinamikus, mint a korhatár emelés.

#### *3.3.1.2. A korai nyugdíjba vonulás lehetősége*

- A munkaerő-piaci pályafutás hosszát, a nyugdíjba vonulás időzítését, a nyugdíjrendszer vonatkozásában nem csupán az öregségi nyugdíjakra vonatkozó szabályozások, hanem a korai nyugdíjba vonulás csatornái is formálják. A korai nyugdíjba vonulásnak Európa országaiban két nagy formája ismeretes. Az egyik a rokkantsági nyugdíjak rendszere, a másik pedig az időskori munkaerő-piaci helyzet nehézségeire reflektáló csatornák rendszere. Kutatásunkban alapvetően ez utóbbira koncentrálnunk, noha tudjuk, hogy a rokkantsági rendszerbe belépők bizonyos csoportjainál az egészségi problémák és a munka-erőpiaci problémák együttes

megjelenéséről van szó, amikor az egyén a munkaerőpiacról a nyugdíjrendszerbe lép.

- Az Európai Unió 27 tagállamából viszonylag kevés, mindössze négy olyan ország van (IE, MT, NL, UK), ahol nincsen korai nyugdíjforma (a munkaképességüket valamilyen mértékben elvesztők rokkantsági nyugdíjától eltekintve).
- A korai nyugdíjazás tömegessé válása szempontjából azok a nyugdíjak a legfontosabbak, amelyek a korhatár elérése előtt, bizonyos szolgálati idővel rendelkezőknek biztosítják a korai nyugdíjazást. Emellett azok a formák, amelyek a nyugdíjkorhatár előtt munkanélkülivé válók nyugdíjazását könnyítik meg. Ez utóbbi két forma tekintetében az 1990-es évek végétől több országban is jelentős szigorítások történtek.
- A szigorításnak több formája is lehetséges: korhatár emelés, a szükséges szolgálati idő hosszának emelése, a korai nyugdíj összegének erőteljesebb csökkentése.

#### *3.3.1.3. A munkavállalás ösztönzése magasabb nyugdíjakkal*

- Az időskori foglalkoztatottság növelése, és az effektív nyugdíjba vonulási életkor emelése szempontjából fontos lehet a nyugdíjkorhatár utáni munkavállalás ösztönzése is. A korhatár utáni foglalkoztatottság azonban nagyon elenyésző, leginkább a magasabb iskolai végzettségűek tudnak élni ezzel a lehetőséggel.
- A korhatár utáni foglalkoztatottság ösztönzése a legtöbb országban azzal az eszközzel történik, hogy minden ledolgozott hónap vagy év után a nyugdíj összege emelkedik. Kevés olyan ország van, ahol ez az ösztönzés hiányzik a nyugdíjrendszerből, mindazonáltal, ahogyan említettük is, ezek az ösztönzők nem túl hatékonyak.

#### *3.3.1.4. Garantált minimum jövedelem*

- Az idősebb korosztályok elszegényedése elleni küzdelem egyik fontos alkotóeleme az ún. garantált minimum jövedelem. A minimum jövedelem a legtöbb országban létezik, bár formája, és az ellátás finanszírozása

különböző. Vannak olyan országok, ahol a minimum jövedelem biztosítása a nyugdíjrendszer részét képezi, míg másokban attól független. Számos tagállamban a nyugdíjrendszernek és egyéb alrendszereknek (főként a szociális segélyezésnek) is részét képezik a minimumok.

A minimum jövedelem vagy minimum nyugdíj jellemzően azoknak nyújt ellátást, akik nem szereztek elegendő szolgálati időt a megfelelő színvonalú nyugdíjhoz, illetve akik nagyon alacsony keresetűek voltak, és így nyugdíjba vonulásuk után csak alacsony színvonalú ellátásban részesülnek.

- Az uniós törekvések jegyében, miszerint a tagállamoknak nagyobb figyelmet kell fordítani a megfelelő színvonalú nyugdíjak fizetésére és ezzel az idősebb korosztályok elszegényedésének megakadályozására, számos tagállamban (IE, ES, PT, BE) a minimum nyugdíjak összegét nagyobb mértékben növelték, mint általában a nyugdíjakét vagy nagyobb mértékben, mint azt a keresetek színvonalának emelkedése indokolta volna. Míg más tagállamokban új ellátási formát vezettek be, amely egy korábbi váltott fel (UK), vagy kiegészítettek egy már meglévő formát (DK), vagy könnyebb hozzáférést biztosítottak a minimum jövedelemhez (DE).

### *3.3.2. Munkaerő-piaci eszközök*

- Az idősebb korosztályok foglalkoztatottságának növelését célzó munkaerő-piaci eszközök rendkívül sokfélék, és nagyon különböző hatékonysággal működnek az Unió országaiban. A 2000-es években az alábbi fontosabb eszközök bevezetését, kiteljesítését különböztethetjük meg:
  - Munkahely teremtés célzottan az idősebb korosztályoknak.
  - A munkaadók jutalmazásának és büntetésének rendszere, amely támogatott munkahelyeken, társadalombiztosítási kedvezményeken keresztül próbálja a munkaadókat az idősebbek foglalkoztatására ösztönözni, a nyugdíjkorhatár felé közeledők elbocsátását korlátozni.
  - A munkanélküli segélyezési rendszer szigorítása, amely jellemzően a jogosultsági idő csökkentésében, az álláskeresés alól



életkori okokból való felmentés megszüntetésében manifesztálódik.

- Az idősebb korosztályok munkaerőpiaci kínálatának növelése, amelynek egyik legfontosabb eszköze a képzés különböző formáinak kiterjesztése a korosztályra.
- Az idősebbek munkaerő-piaci szerepével kapcsolatos attitűdök pozitív irányba mozdítása az idősebb munkavállalók, a munkaadók és a társadalom különböző csoportjaiban és intézményeiben.
- Az idősebb munkaerő védelmét, az ellenük irányuló diszkriminációt mérséklő jogszabályok bevezetése.

#### 4. A szakterület fontosabb kérdéseinek megjelenése a Poszt-Lisszaboni Stratégiában

Szükségesnek látjuk, hogy az idősödő társadalom problémaköre a Poszt-Lisszaboni stratégiának hangsúlyos eleme legyen. Ennek több oka is van:

- Az idősök társadalmon belüli részaránya a jövőben is dinamikusan növekedni fog. A demográfiai hullámzások következtében (baby-boomerek öregedése) ez a jelenség a társadalmi ellátórendszerek különböző szegmenseiben (nyugdíjrendszer, egészségügyi ellátórendszer, a szociális ellátórendszer idősellátásra szakosodott részei) különböző időpontokban fog nagyobb kihívásokat gerjeszteni. Ezeknek a kezelése komplex társadalompolitikát igényel, és ezzel együtt olyan alrendszerek (pl. egészségügy) működésének végig gondolását is, amelyek eddig kevesebb hangsúlyt kaptak a fentebb megnevezett stratégiákban. Az ellátórendszerek zavarai komoly akadályai lehetnek a gazdaság dinamikus fejlődésének, a versenyképesség növelésének, ezáltal ellene hatnak a lisszaboni stratégia célkitűzéseinek.
- A másik ok az, hogy az „erős és tartós növekedés, a több és jobb minőségű munkahely” megteremtésének egyik potenciális ereje éppen az idősebb generációkban rejlik. Az 55-64 év közöttiek foglalkoztatottsági rátája a már lezajlott munkaerő-piaci és ellátórendszerbeli reformok ellenére is alacsony. Ha foglalkoztatottság bővítésében gondolkodunk, akkor nyilvánvalóan ez a

korosztály az egyik legfontosabb célcsoport. Az eddigi reformok eredményeinek elismerése mellett mindenképpen végig kellene gondolni, hogy az idősödő korosztályok munkaerő kínálatát, és a feléjük irányuló keresletet hogyan lehetne növelni. Fontosak lehetnek az olyan társadalompolitikai eszközök, mint az idősebb munkavállalókat foglalkoztató munkahelyek támogatása, a leépítések elleni védetség az idősebb munkaerő számára, az adókedvezmények stb., ugyanakkor arra kell törekedni, hogy az idősebb munkavállalók munkája iránti kereslet piaci viszonyok között is minél erőteljesebben legyen.

- A harmadik ok az, hogy a lisszaboni stratégia és „A növekedés és munkalehetőség” stratégiája is arról beszél, hogy egy szolidaritáson, társadalmi kohézióan alapuló társadalmi modell felépítésére törekszik. Az ilyen célkitűzések pedig csak akkor megvalósíthatók, ha a társadalom különböző generációi közötti szinten is megvalósulnak ezek a célok. Mivel a mai társadalmakban inkább a „fiatalság” az érték, mindenképpen erősíteni kell az idős korban rejlő értékek megjelenítését is. Önértékén túl ez nyilvánvalóan visszahat az idősek munkaerő-piaci helyzetére, a munkaerőpiac befogadó képességére is.

Hogyan kellene megjeleníteni a társadalmi öregedés problematikáját a poszt-lisszaboni stratégiában? Mi lehetne a hozzáadott értéke a stratégiának?

**Komplex  
társadalmi  
program**

- Az eddig leírtak alapján is nyilvánvaló, hogy a társadalmi öregedés jelenségének kihívásaira csak egy KOMPLEX TÁRSADALMI PROGRAM adhat adekvát választ. Fontos, hogy a poszt-lisszaboni stratégia erre felhívja a figyelmet, illetve, hogy a stratégia ennek a gondolatnak a jegyében fogalmazza meg törekvéseit. A komplexitás egyrészt azt jelenti, hogy a társadalmi öregedés jelensége számos szakterületet érint. Így a munkaerőpiacnak, a nyugdíjrendszernek, a szociális ellátórendszer egyéb területeinek, az egészségügyi rendszernek és a képzésnek a területeit is. Az eddigi stratégiákban főként a

munkaerő-piaci és a nyugdíjrendszer reformjaira vonatkozó aspektusok jelentek meg, míg például az egészségügyi alrendszer kevésbé, noha az egészségi állapot fontos erőforrás az aktív öregedés szempontjából. Az egészségben eltöltött évek számának növelése „A növekedés és munkalehetőség” stratégiájában, mint a stratégia fő célkitűzéseinek elérése szempontjából meghatározó tényező jelenik meg, az operacionalizálás elmarad. Különösen fontos lehet ennek kidolgozása Magyarországnak, ahol a társadalom egészségi állapota komoly korlátot jelent a gazdaság dinamikus fejlődése szempontjából. A probléma súlyosságát jól szemlélteti, hogy 2006-ban a magyar férfiak átlagosan 6, a nők pedig 3 évvel rövidebb élettartamra számíthatnak, mint az európai átlag. Más oldalról megvilágítva a problémát, Magyarországon 2009-ben 779 ezren voltak rokkantsági nyugdíjasok, akiknek több mint fele a nyugdíjkorhatárnál fiatalabb.

**Heterogén  
társadalmi  
csoport**

- A társadalmi öregedés problematikájának komplexitása abból a szempontból is fontos, hogy a stratégiában az eddigieknél hangsúlyosabban kellene figyelembe venni, hogy az a TÁRSADALMI CSOPORT, amelyről beszélünk, amelyre vonatkozóan társadalompolitikai célokat fogalmazunk meg, rendkívül HETEROGÉN. A heterogenitásnak egyik legfontosabb eleme, hogy meg kell különböztetnünk azokat a korosztályokat, akiknél a munkaerő-piaci részvétel növelése az egyik legfontosabb cél, azoktól, akik már idősebbek, akik számára a nyugdíjrendszer és az egészségügyi ellátórendszer működése lehet kulcskérdés. Más oldalról, úgy is értelmezhetjük a heterogenitást, hogy az idősödők és idősek aktuális helyzetében mindig egy egész életpálya lenyomata van jelen. Az idősebbek mindig magukban hordozzák korábbi életpályájuk történéseit. A társadalmi különbségek jelentősek. Ha csupán munkaerő-piaci

szempontból nézzük, akkor minimálisan meg kell különböztetnünk azokat, akik kívül vannak a munka világán, és esetükben az a cél, hogy visszavezessük őket a munkaerőpiacra; azoktól, akik bent vannak a munkaerőpiacon, de esetleg túl hamar, még a nyugdíjkorhatár elérése előtt kilépnének onnan, ha nem lennének megfelelő ösztönzők a munkában maradásra. Az előbbieket – munkaerőpiacról kiszakadtak – csoportján belül is fontos megkülönböztetni azokat, akik hosszabb ideje élnek már a munka világán kívül, azoktól akik rövidebb ideje szakadtak ki onnan. Nyilvánvalóan speciális stratégiát igényel például a rokkantsági nyugdíjasok különböző csoportjainak rehabilitációja. Az idősebb korosztályok heterogenitásának figyelembe vétele jelentős megtakarításokat is eredményezhet. Pl. A magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők minden európai országban lényegesen hosszabb ideig maradnak a munkaerőpiacon, később mennek nyugdíjba, mint a tőlük képzetlenebbek. Az idősebb munkavállalókat alkalmazó cégek támogatását érdemes differenciálni aszerint, hogy az alkalmazott munkaerő milyen erőforrásokkal rendelkezik, milyen az iskolai végzettsége stb.

## Heterogén életutak

- Az elmúlt évtizedek szociológiai és közgazdaságtani irodalma nagy terjedelemben foglalkozik azzal, hogy az EGYÉNI ÉLETUTAK milyen erőteljesen DIVERZIFIKÁLÓDTAK. Ennek nyilvánvalóan hatása van az egyéni öregedésre is. A diverzifikálódó életutak alapvetően a munkaerő-piaci pályafutás különbözőségeiben jelennek meg. A nyugdíjkorhatár felé közeledő korosztályok számára kulcskérdés, hogy a munkaerőpiac és a nyugdíjrendszer megfelelő módon reflektáljon ezekre a sokszínűségekre. Már a Wim Kok jelentés is foglalkozik ezzel a kérdéssel, de ennek erőteljesebb hangsúlyozása, illetve az ide kapcsolódó társadalompolitikák hangsúlyozottabb megindítása mindenképpen fontos célkitűzése

lehetne a poszt-lisszaboni stratégiának. A flexibilis foglalkoztatási formák kiterjesztése, a nyugdíj melletti foglalkoztatottság világos szabályozása jelentős eredményeket hozhat az aktív idős kor programjának megvalósításában, az idősebb generációk foglalkoztatottsági mutatóinak javításában.

**Az idősödéssel  
kapcsolatos  
attitűdök**

- A társadalom tagjainak cselekvéseit nem csupán erőforrásaik, és az őket körülvevő lehetőségek határozzák meg, hanem motivációik és a lehetőségekről szerzett ismereteik is. Az idősödés problematikájára szűkítve a kérdést ez azt jelenti, hogy az európai társadalmakban szükség van olyan társadalompolitikai programokra, amelyek az idősödéssel kapcsolatos munkaerő-piaci, egészségügyi stb. programokról tájékoztatnak, az idősök értékeire hívják fel a figyelmet. Ezek nem csupán a társadalom fiatalabb korosztályaira lehetnek pozitív hatással, hanem magukra az idősekre is. Bizonyos területek vonatkozásában több országban is elindultak ilyen programok (pozitív példaként említettük pl. a finn „National Programme on Ageing Workers” c. társadalompolitikai programot), de ennek sokkal komplexebb értelmezésére, széles körben való érvényesítésére lenne szükség. Ez a gondolat lényegében megfeleltethető annak, amelyet a Nemzeti Időügyi Stratégia úgy fogalmaz meg, mint egy paradigmaváltást az idősekről, az idősödésről való gondolkodásban. A paradigmaváltás a deficit modelltől (a veszteségekre összpontosító gondolkodásmód) a fejlődés modellre (a meglévő képességek megőrzésére, a szunnyadó készségek előhívására összpontosító megközelítés) való áttérést jelenti.

**A munkaerő-piaci  
politikák  
fejlesztési irányai**

- Az idősödéssel kapcsolatos politikák egy része munkaerő-piaci politika. Ezek alapvetően az 50-es és 60-as éveikben járó korosztályokra vonatkoznak, és céljuk az érintettek munkaerő-

piaci részvételének növelése, a nyugdíjba vonulás időzítésének későbbi életszakaszra tolása. Az eddigi társadalompolitikai programok alapján a következő területek fejlesztésére lenne szükség:

- A képzési programok specifikálása az idősebb korosztályokra, azoknak különböző rétegeire.
- Az egészségmegőrző programok hangsúlyosabb szerepe.
- A munkakörülmények javítása.
- Az idősebb korosztályokra szabott munkakeresési tanácsadás fejlesztése.
- A flexibilis foglalkoztatási formák ösztönzése az idősebb korosztályok körében.
- A horizontális mobilitás lehetőségének erősítése.

#### **A nyugdíjrendszerek reformjainak irányai**

- A nyugdíjrendszerek reformjainak legfontosabb alapelve továbbra is a fenntarthatóság és az egyéni jólét biztosítása kell, hogy legyen. A kitűzött célok eléréséhez a következő stratégiai lépések erősítésére van szükség:
  - Átlátható, hosszú távra kialakított nyugdíjrendszer.
  - A járulék-járadék viszony szorosabbra fűzése.
  - A korai nyugdíjbavonulást ösztönző elemek kiiktatása: a korai nyugdíjformákra való jogosultság szigorítása.

Milyen feltételek mellett lehet sikeres a Poszt-Lisszaboni stratégia keretein belül megfogalmazott időspolitikai?

#### **Politikai támogatottság**

- Az idősödés problematikájának komplexitása és az idősödéssel kapcsolatos társadalompolitikai programok hosszú távú kifizetése, széleskörű, mély és tartós POLITIKAI TÁMOGATOTTSÁGOT igényel. Az eddigi társadalompolitikai programok hatásainak elemzésekor számos ponton kiderült, hogy a hosszú távú kiszámíthatóság hiánya jelentősen

csökkenti az egyes intézkedések hatékonyságát. Példaként említhetjük, hogy az idősek humán erőforrásába való beruházás egyéni és társadalmi szinten is alapvetően akkor hasznos, ha az adott egyén munkaerő-piaci kínálatát növeli, ha hozzásegíti ahhoz, hogy munkanélküliként integrálódjon a munka világába vagy aktív dolgozóként nagyobb hatékonysággal végezze a munkáját. Ez pedig csak akkor valósul meg, ha a képzési és a munkaerő-piaci politikák között hosszú távú összehangoltság működik. Másik példának említhetjük a munkaerő-piaci részvétel alakulása és a nyugdíjrendszer szabályozása közötti kapcsolatot. A foglalkoztatottsági ráta csak akkor növekszik jelentős mértékben, csak akkor állandósul egy relatíve magas szinten, a nyugdíjba vonulási életkor csak akkor emelkedik megfelelő ütemben, ha a nyugdíjrendszer szabályai átláthatóak és kiszámíthatóak. Azokban a rendszerekben, ahol a nyugdíjrendszer szabályozása erőteljes mértékben függ a politikai ciklusoktól<sup>2</sup>, ahol az idősebb korosztályok nem látják át, hogy milyen szabályok vonatkoznak rájuk, hogy az egyéni szintű döntéseiknek milyen következményei lehetnek, az érintettek gyakrabban hoznak olyan döntéseket, amelyek egyéni és társadalmi szinten sem a legnagyobb hasznossággal bírnak. A korai, a törvényben szabályozott időskori nyugdíjkorhatár alatti nyugdíjba vonulás Európa szerte elterjedt gyakorlata mögött igen lényeges elem a kiszámíthatatlan helyzetektől való félelem, a nyugdíjrendszer szabályozásában bekövetkezett változások miatti aggodalom. Ezek jelentősen befolyásolják az egyéni szintű döntéseket.

#### **Az időspolitikák koordinációja**

- A poszt-lisszaboni stratégiában megjelenő időspolitika sikere azon is múlik, hogy az ott megfogalmazott irányelvek, a

<sup>2</sup> Lsd. erről a hazai vonatkozásokat Gál R. I. Ciklusok a magyar nyugdíjrendszerekben c. tanulmányában (Gál R. I., 2007).

nemzeti stratégiák keretében kidolgozott cselekvési tervek milyen ÖSSZHANGban állnak egyéb NEMZETKÖZI, UNIÓS ÉS NEMZETI SZINTŰ IDŐSPOLITIKÁKKAL. Nemzetközi vonatkozásban a Társadalmi Befogadásról szóló Közös Memorandumot, a Berlini Nyilatkozatot, az AGE (European Older People's Platform) irányelveit, az Európai Szociális Kartát, a Madridi Nemzetközi Cselekvési Tervet és a WHO Aktív Időskor (Active Ageing – Policy Framework) címet viselő dekrétumát említhetjük, mint meghatározó igazodási pontokat. A hazai társadalompolitikát illetően a korábbi és a jelenleg is érvényben levő dokumentumok, stratégiák közül az Idősügyi Kartával, a Kormányzati Idősügyi Nemzeti Cselekvési Tervvel, a Nemzeti Idősügyi Stratégiával, a 2008-2010 közötti időszakra vonatkozó Nemzeti Stratégia a Nyugdíjakról, Az Egészségügy és a Tartós Ápolás/Gondozás Nemzeti Stratégiájáról c. anyagokban megfogalmazott politikákkal való összhang megteremtését tartjuk kiemelt fontosságúnak.

**Szinergiák  
átfogó  
társadalom-  
politikákkal**

- A demográfiai idősödéssel összefüggő kérdések nagyobb társadalmi folyamatokba illeszkednek. A legmarkánsabb példa erre az, hogy maga a demográfiai öregedés jelensége is két egymást erősítő tényező eredőjének tekinthető, és ezek közül csak az egyik kötődik közvetlenül az egyéni szinten értelmezhető öregedés folyamatához. Nevezetesen az a tényező, hogy a várható élettartam az unió országaiban folyamatosan növekszik. A másik meghatározó faktor az alacsony termékenység, azaz az a jelenség hogy a legtöbb uniós országban nagyon kevés gyermek születik. A gyermekvállalás társadalompolitikai ösztönzése tehát fontos hatással lehet a demográfiai öregedés jelenségére, és ezáltal mindazokra a politikákra, amelyek közvetlenül vagy közvetett módon a demográfiai öregedés hatásaival foglalkoznak. A példa jól



szemlélteti annak fontosságát, hogy az ÁTFOGÓ TÁRSADALOMPOLITIKÁKKAL VALÓ ÖSSZHANG megteremtésének milyen nagy jelentősége van. A demográfiai idősödés témakörében az alábbi társadalompolitikákkal való koordinációt tartjuk kiemelt jelentőségűnek:

- Új Magyarország Fejlesztési Terv
  - Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP)
  - Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program (TIOP)
  - Regionális Operatív Programok (ROP)
- Új Magyarország Vidékfejlesztési Program

#### **Társadalmi párbeszéd**

- A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD – az állami, a civil szféra, a for-profit szektor, a magánszemélyek, az idősek ellátásában érintett szakmák, és a kapcsolódó humán szolgáltatók közötti kommunikáció és közös cselekvés – lényegében minden nemzetközi és hazai társadalompolitikai program kiemelt célja. Ennek erősítése, a deklarációk szintjén túlmutató valóságos együttműködés megteremtése a hatékonyan és rugalmasan működő időspolitikai feltétele is.

#### **Statisztikai rendszer és indikátorok**

- A társadalompolitikai stratégiák, programok és azok operacionalizálásai csak akkor lehetnek sikeresek, ha valós helyzetértékelésre épülnek, ha előrehaladásukról megfelelő információk szerezhetők. Ez mindenképpen igényli a STATISZTIKAI RENDSZEREK, A MONITORING INDIKÁTOROK FEJLESZTÉSÉT. A poszt-lisszaboni stratégiában szükséges lenne hangsúlyozni ezeknek a fontosságát, illetve meghatározni az indikátor képzések főbb mechanizmusait, a publikálások rendjét. A nemzetközi összehasonlításra is alkalmas jelzőszámok egyik jellemző korlátja, hogy kevésbé specifikáltak társadalmi rétegekre. Például a munkaerő-piaci mutatók egyik legfontosabbika, a foglalkoztatottsági ráta ugyan

rendelkezésre áll korcsoportonként, de a munkanélküliségi ráta, a tartós munkanélküliség, a részmunkaidőben foglalkoztatottak arányára vonatkozó mutatók már nem állnak rendelkezésre korcsoportos bontásokban. Nincsenek nemzetközileg összehasonlítható indikátorok arra vonatkozóan sem, hogy hogyan alakul az idősebb korosztályok foglalkoztatottsága, a nyugdíjba vonulás időzítése iskolai végzettségek szerint.

Alapvető hiányosságok mutatkoznak az intézményi nyilvántartási rendszerek, illetve az intézményi ellátásra, a szolgáltatásokra vonatkozó statisztikák területén is. Nincsen átfogó, nemzetközi összehasonlításra is alkalmas képünk az időseket érintő intézményi ellátásokról, a szolgáltatások iránti társadalmi igényről, a szolgáltatások színvonaláról.

Bővítésre szorulnak a regionális szintű adatközlések.

Magyarország esetében milyen hozzáadott értéke lehet annak, ha az idősödő társadalom problémaköre bekerül a poszt-lisszaboni stratégiába?

- A lisszaboni stratégiában és a „Növekedési és Foglalkoztatási stratégiában” megfogalmazott prioritások egyike a foglalkoztatottság bővítése. Ennek egyik forrása az idősödő korosztályok munkaerő-piaci részvételének növelése. A stratégiai cél megfogalmazásának különösen azokban az országokban van nagy jelentősége, ahol a foglalkoztatottság szintje általában véve, és az adott korosztály vonatkozásában is alacsony. Magyarország ezen országok körébe tartozik, hiszen 2008-ban az 55-64 év közötti férfiak az unió összes tagállama közül Magyarországon voltak legkevésbé jelen a munkaerőpiacon. Ugyanennek a korosztálynak a foglalkoztatottsági rátája a nők körében a hatodik legalacsonyabb az EU27-ből.
- A foglalkoztatottság növelésének egyik feltétele a népesség munkaképességének megőrzése, egészségi állapotának javítása. Magyarország népességének egészségi állapota, a halálozási mutatók olyan katasztrofális helyzetet mutatnak, hogy az

rendkívül erőteljes társadalompolitikai beavatkozást igényel. A népesség egészségi állapotának javítására irányuló programok uniós szintre emelése Magyarországnak fontos érdeke.

- Hasonlóan az említett két területhez (foglalkoztatottság, egészségi állapot) Magyarországon a társadalmi szolidaritás, a társadalmi intézmények felé irányuló bizalom vonatkozásában is jelentősebb deficit tapasztalható, mint az Unió országainak döntő többségében. Azok a társadalompolitikák, amelyek ezzel kapcsolatosan fogalmaznak meg stratégiákat, cselekvési terveket azokban az országokban járhatnak a legnagyobb haszonnal, ahol az adott területeken jelentős a deficit, ahol ezeknek a hiánya erőteljes romboló hatással van más társadalompolitikák hatékonyságára. Magyarország ezen országok sorába tartozik.

## II. A KUTATÁSI JELENTÉS HÁTTÉR ANYAGA

### 1. Helyzetkép és prognózisok

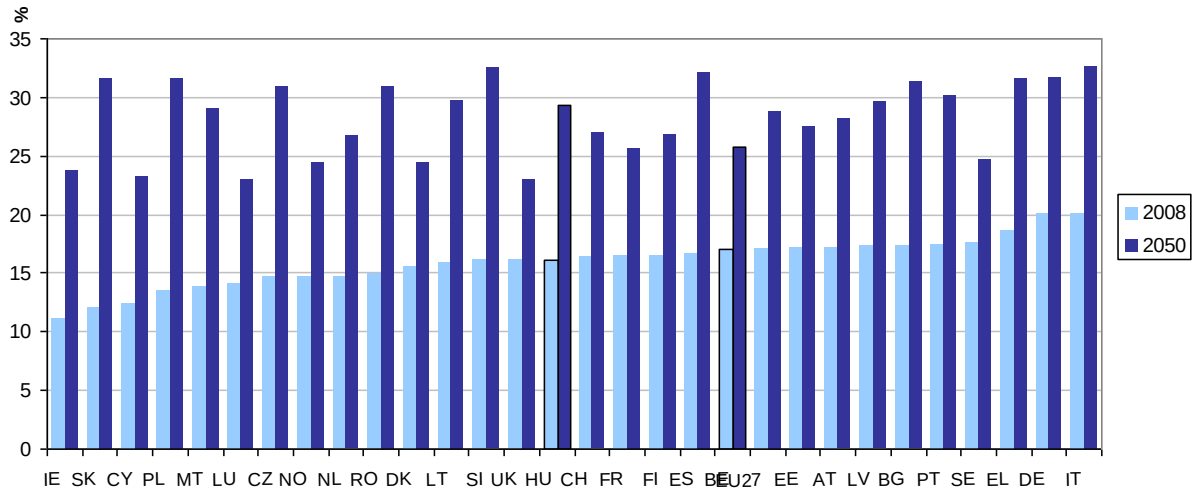
#### 1.1. Az idősek aránya az európai társadalmakban

Az alacsony termékenység és az élettartam meghosszabbodása <sup>3</sup> következtében az utóbbi évtizedekben az európai társadalmak korstruktúrája átalakult; megnövekedett, és a jövőben dinamikus növekedni fog az idősebb korosztályok népességen belüli aránya. A társadalmi öregedés jelensége európai és hazai szinten is jól dokumentált jelenség. 2008-ban az EU-27-ben a 65 éves és idősebb népesség aránya 17,1% volt, míg Magyarországon 16,2%. 2050-re ez az arány a becslések szerint az EU-27-ben 28,8%, hazánkban pedig 29,4% lesz. *(1. ábra)* Az idősebb népesség arányának változása azonban nem egyenletes ütemben, hanem egy olyan ciklikus folyamat keretében történik, amelyet nem csupán a jelenlegi, hanem a korábbi termékenységi minták is meghatároznak. Például az 1950-es években született népesebb évjáratok (baby-boomerek, Magyarországon a Ratkó-generáció), és az ő 1970-es években született gyermekeik jelentős hullámvázakat idéznek elő a demográfiai folyamatokban.

<sup>3</sup> Az EU-25 tagállamokra vetítve a 60 éves korban várható élettartam 1960 és 2000 között 4 évvel emelkedett. A férfiak körében 15,8 évről 19,3 évre, a nők körében pedig 19 évről 23,6 évre. Az EUROSTAT előrejelzése szerint ugyanezekben a tagállamokban a 65 éves korban várható élettartam 2004 és 2050 között ugyancsak emelkedni fog. A férfiak 65 éves korban várható élettartama 4,4 évvel, a nőké 3,9 évvel. **Forrás:** Adequate and sustainable pensions. Synthesis Report 2006. European Commission.

1. ábra

A 65 éves és idősebb népesség aránya az unió tagállamaiban, 2008,2050



**Forrás:** Giannakouris, K.: Ageing characterises the demographic perspectives of the European Societies. EUROSTAT, Statistics in Focus 72/2008. Az adatok forrása: Eurostat, EUROPOP2008 convergence scenario

A népesség előreszámítások szerint nemcsak azzal a jelenséggel kell számolni, hogy a 65 éves és idősebb népesség aránya növekedni fog az elkövetkező évtizedekben, hanem azzal is, hogy a növekedés dinamikája a legidősebbek körében lesz a legerőteljesebb. Miközben a 64 évnél idősebbek aránya az unió tagállamaiban 2008 és 2050 között 1,7-szeresére fog növekedni (17,08%-ról 28,81-re) addig a 80 éves és idősebb népességé 2,5-szörösére (4,41%-ról 10,99-re). (Giannakouris, K., 2008)

Magyarországon, ahogyan a fentebbi adatok utalnak rá, a demográfiai öregedés jelensége valamivel erőteljesebb, mint az európai átlag, hiszen a 65 éves és idősebb népesség aránya 2008 és 2050 között 1,8-szorosára fog növekedni. Ugyanakkor a 80-as éveikben járók és a tőlük idősebbek aránya az európai átlaggal azonos mértékben emelkedik. 2008-ban Magyarországon a 80 éves és a feletti népesség aránya 3,71% volt, a 2050-re vonatkozó becslések szerint 9,12% lesz. Ez 2,5-szeres növekedés a vizsgált periódus alatt. (Giannakouris, K., 2008)

A 65 éves és idősebb népesség arányának változását érdemes abban a kontextusban tárgyalni, hogy hogyan alakult, és a demográfiai előrejelzések szerint hogyan fog alakulni a jövőben az idősebb generációk, és a fiatalabbak egymáshoz viszonyított aránya. Ezt fejezi ki az ún. időskori függőségi ráta, ami a 65 éves és idősebb népesség arányát a 15-64 éves

korosztályhoz, vagyis a gazdaságilag aktív korú korosztályhoz viszonyítja. (2. ábra) A mutató jelentősége abban áll, hogy demográfiai aspektusból világít rá arra a tényre, hogy pusztán a társadalmak korstruktúrájának megváltozása milyen terheket ró a mindenkor aktív korosztályokra.

Az EU 25 tagállamára vetítve, az időskori függőségi ráta értéke 2004-ben 25 volt, ami azt jelenti, hogy 100 15-64 év közötti lakosra 25 65 éves és idősebb lakos jutott. Ez az érték 2050-re 52-re fog emelkedni, vagyis 2050-ben 100 aktív korúra 52 65 éves és idősebb fog jutni. A vizsgált időszak alatt ez 108%-os növekedést jelent.

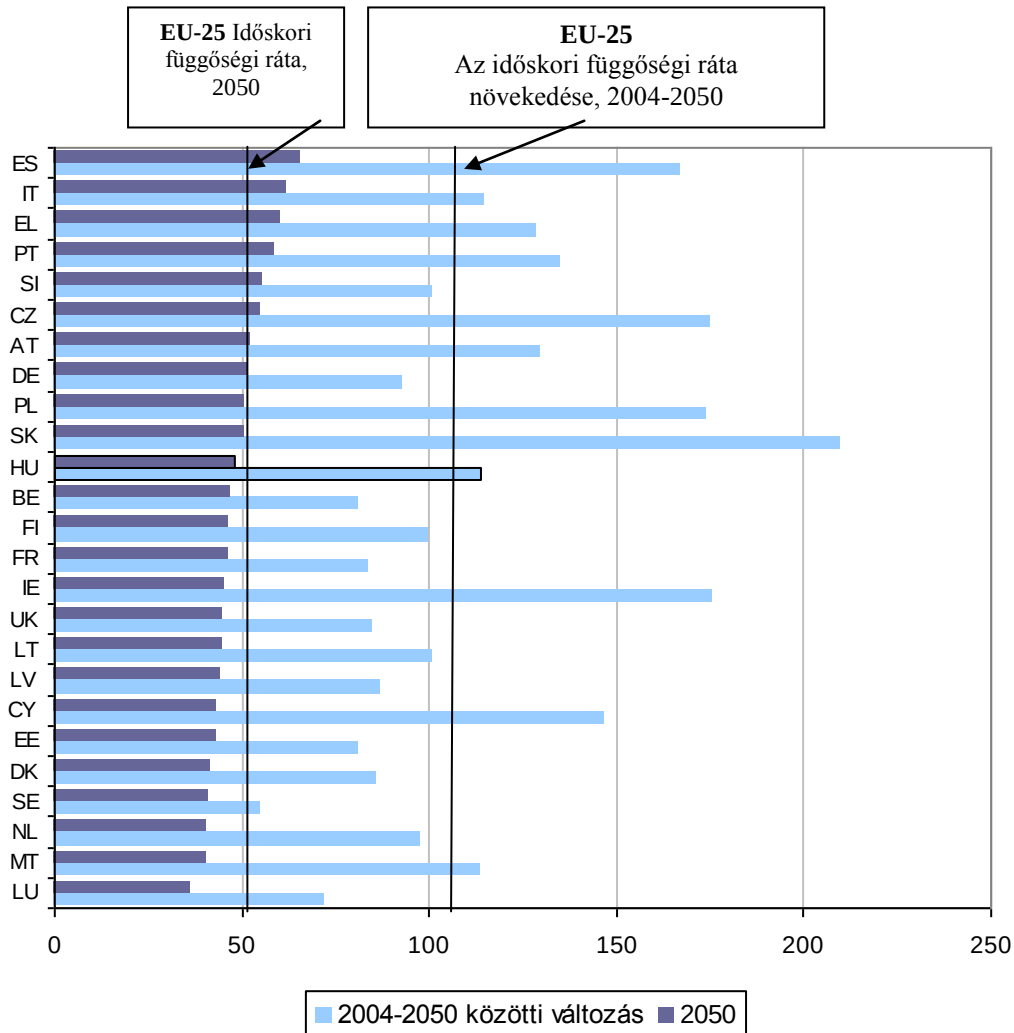
A társadalmi öregedés jelensége minden európai országra jellemző, a tagállamok közötti különbségek ugyanakkor jelentősek. A demográfiai előrejelzések szerint a legdinamikusabb öregedési folyamat alapvetően a dél-európai és a rendszerváltó országokat jellemzi majd. 2050-ben a legöregebb öt országból négy (ES, IT, EL, PT) dél-európai lesz, míg egy (SI) a rendszerváltó országok sorából kerül majd ki. (2. ábra)

Magyarország az időskori függőségi ráta értékét tekintve 2004-ben az EU-25-ből 14. volt a sorban, 2050-re az átlagosnál valamivel dinamikusabb (114%-os) növekedési ütemnek köszönhetően 11. lesz a rangsorban.

A társadalmak öregedési folyamatát vizsgálva mindenképpen fontos hangsúlyozni azt is, hogy az idősek társadalmon belüli arányának növekedése – ahogyan fentebb is említettük – két jelenségnek köszönhető. Az egyik a termékenység visszaesése és ezzel a fiatalabb korosztályok csökkenő reprodukciója, a másik a várható élettartam növekedése. Az öregedési index ezt a két hatást nem választja el egymástól, ugyanakkor nyilvánvaló, hogy az egyes országokban a két tényező változása eltérőképpen alakul. Számos tagállamban a várható élettartam növekedésének jóval kisebb szerepe van a demográfiai öregedés jelenségében, mint a termékenység visszaesésének. A társadalmi öregedés mögött álló hatásmechanizmusok ismerete mindenképpen fontos a tekintetben, hogy az egyes országokban adekvát társadalmpolitikai lépések történjenek.

## 2. ábra

Az időskori függőségi ráta változása 2004-2050 között  
és az időskori függőségi ráta értéke 2050-ben

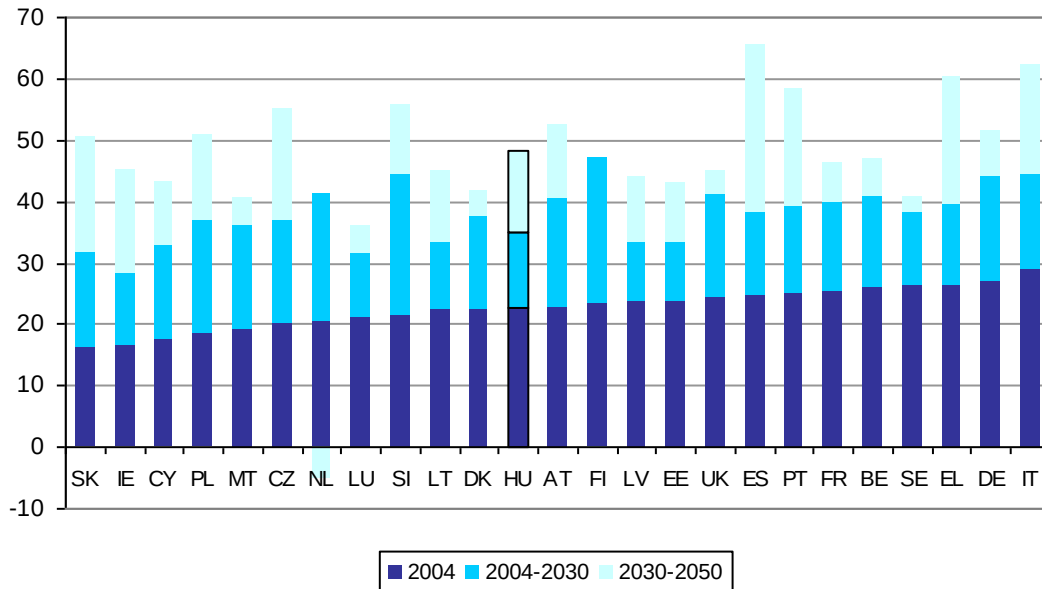


**Forrás:** EUROSTAT, 2005. Demographic projections.

Ahogy fentebb említettük, az előre jelzett időszakban a társadalmi öregedés jelensége bár folyamatos, dinamikáját tekintve nem egyenletes. Ha a 2004 és 2050 közötti időszakot két részre, a 2004 és 2030, valamint a 2030 és 2050 közötti időszakra osztjuk, akkor azt mondhatjuk, hogy az EU25-re vetítve az első periódusban az időskori függőségi ráta dinamikusabb növekedésével kell számolnunk, mint a második időszakban. 2004 és 2030 között 25-ről 40-re, 2030 és 2050 között viszont „csak” 40-ről 52-re emelkedik majd az időskori függőségi ráta. Ez azonban nem minden országra jellemző. A dél-európai országok igen erőteljes öregedési folyamata például jellemzően az előre jelzett időszak második felében dinamikusabb. (3. ábra)

### 3. ábra

Az időskori függőségi ráta 2004-ben, 2030-ban és 2050-ben



**Forrás:** Adequate and sustainable pensions. Synthesis Report 2006. European Commission

A társadalmi öregedés jelenségével új problémák és új társadalompolitikai célok jelentek meg. Ez utóbbiak vonatkozásában azt az átfogó célkitűzést emelhetjük ki, hogy a megnövekedett élettartam együtt járjon a korábban megszerzett jóléti szint, a társadalmi részvétel, a biztonság fenntartásával, a munkaerőpiacon maradás lehetőségével, és az egészség minél hosszabb ideig tartó megőrzésével. Ez az, amit az uniós szintű politikákban aktív öregedésnek (Active Ageing) neveznek.

A lisszaboni stratégia és „A növekedés és munkalehetőség” (Lisbon Strategy for Growth and Jobs) programjának tematikáját figyelembe véve ezekből a stratégia célokból jelen kutatás keretei között az alábbi területeket emeljük ki:

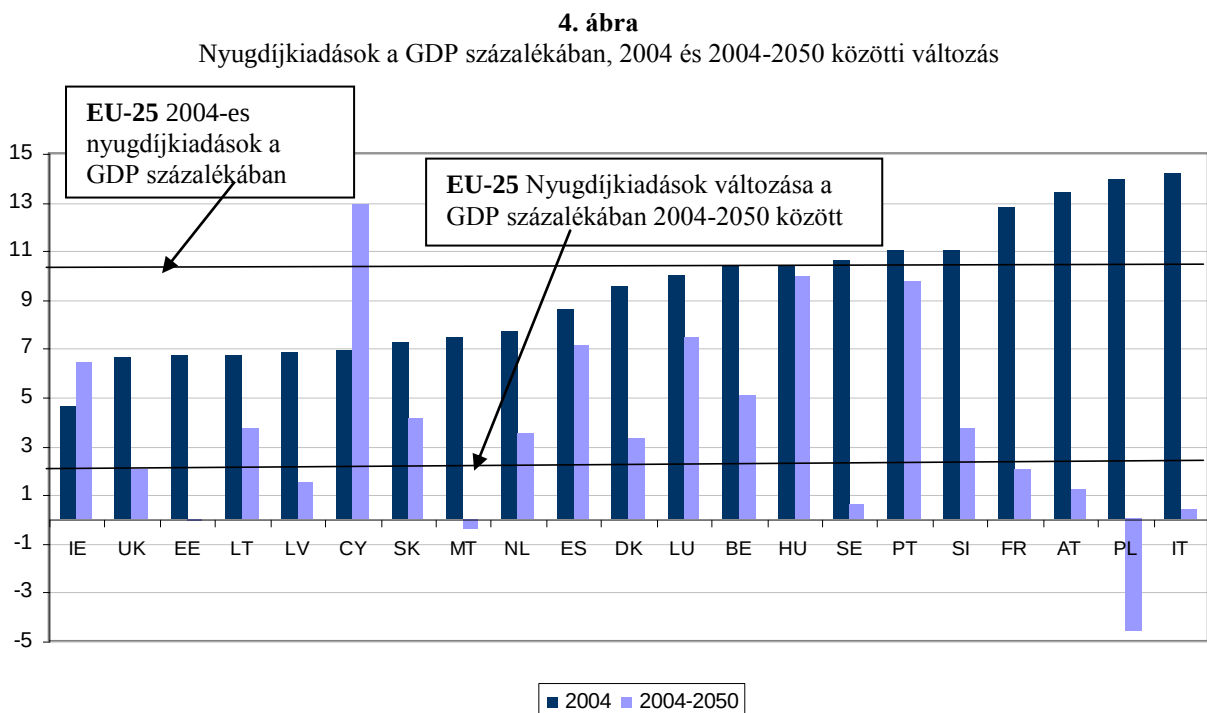
- A nyugdíjrendszerek fenntarthatósága, a nyugdíjkiadások alakulása;
- Az idősek anyagi jóléte: a nyugdíjak színvonala, szegénység az idősek körében;
- Az idősebb munkavállalók munkaerő-piaci részvétele; a nyugdíjba vonulás időzítése.



## 1.2. A nyugdíjkiadások alakulása

Az idősebb korosztályok anyagi jólétének egyik záloga a jól működő, fenntartható nyugdíjrendszer. A nyugdíjrendszer alapvető feladata, hogy az aktív munkaerő-piaci évek függvényében biztosítsa az egyének megélhetését. Ugyanakkor a nyugdíjrendszernek fenntarthatónak is kell lennie, ami azt jelenti, hogy a mindenkor aktívok kereseteinek fedeznie kell a mindenkor nyugdíjasok nyugdíjait.

A nyugdíjkiadások minden európai ország költségvetésében komoly tételt képviselnek. 2004-ben az EU25 országokban a GDP 10,6%-át fordították nyugdíjakra. Ez az arány 2050-re 12,8%-ra fog emelkedni. Két ország (PL, MT) kivételével a GDP-n belül számított nyugdíjkiadások aránya 2050-ig várhatóan minden tagállamban növekedni fog. A legjelentősebb növekedéssel Cipruson, Magyarországon, Portugáliában, Spanyolországban és Luxemburgban számolnak. (4. ábra) A 2050-es előrejelzések szerint a nyugdíjkiadások aránya 40 év múlva Portugáliában, Magyarországon és Cipruson lesz a legmagasabb. Ezekben az országokban a prognózis szerint az arányszám 20% körül mozog majd. Ezt követi Spanyolország, Luxemburg és Belgium. A többi tagállamban a nyugdíjkiadások a GDP 15%-a alatt maradnak majd.



**Forrás:** Adequate and sustainable pensions. Synthesis Report 2006. European Commission

**Megjegyzés:** A hivatkozott irodalom alapján Spanyolországra vonatkozóan nem állnak rendelkezésre adatok.

A 2000-es évek közepén mért nyugdíjkiadások, és a nyugdíjkiadások növekedési üteme alapján az uniós országokat három kockázati csoportba sorolták: 1.) alacsony; 2.) közepes és 3.) magas kockázatú országok csoportjába. A 2050-ig tartó időszakban 9 ország sorolódott az alacsony, 10 a közepes és 6 a magas kockázatú kategóriába. (1. tábla)

1. tábla

Kockázati erősségek a nyugdíjkiadások hosszú távú (2050-ig számított) fenntarthatósága szempontjából

| Kockázati kategória | Ország                                 |
|---------------------|----------------------------------------|
| Alacsony kockázat   | DK, EE, LV, LT, AT, PL, SK, FI, SE     |
| Közepes kockázat    | BE, DE, ES, FR, IE, IT, LU, MT, NL, UK |
| Magas kockázat      | CZ, EL, CY, HU, PT, SI                 |

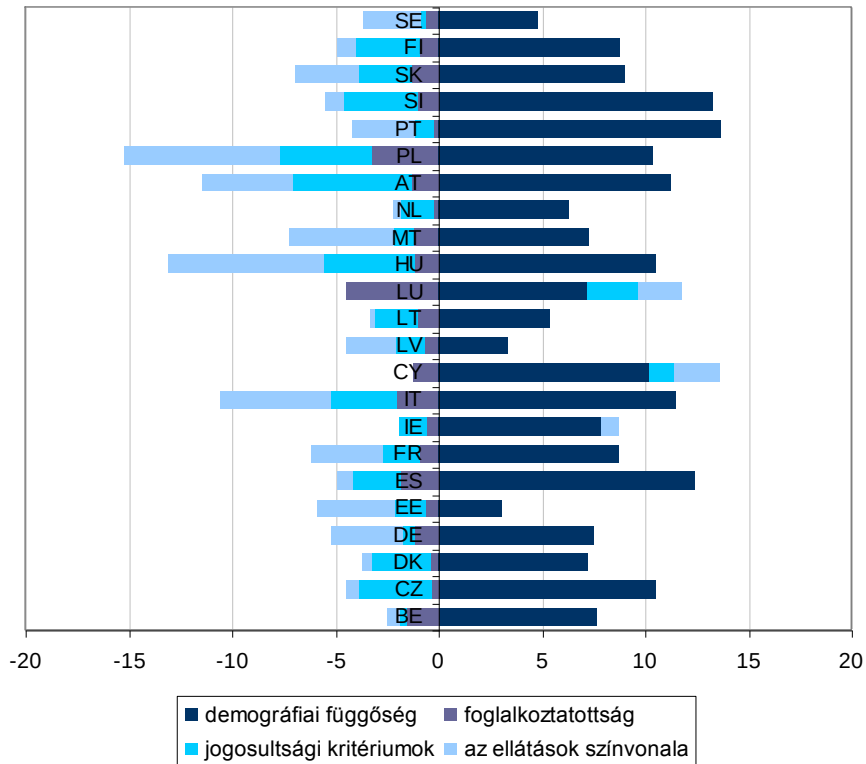
A 2050-re prognosztizált nyugdíjkiadások több hatás eredőjeként alakulnak ki. A legjelentősebb az un. demográfiai hatás, ami nem más, mint a társadalmon belül az idősebb korosztályok arányának megváltozása. Ez a hatás minden országban egyértelműen a kiadás növekedés irányába mutat. (5. ábra)

A legtöbb ország ezt a hatást próbálja mérsékelni munkaerőpiaci politikákkal és a nyugdíjrendszerek reformjával. Lényegében a társadalompolitikai eszköztárat három nagyobb csoportba oszthatjuk:

- Az első a *foglalkoztatottság szintjét* alakító tényezők összessége, amely alapján azokat a törekvéseket foglalja magában, amelyek a társadalom aktív korú tagjainak munkaerő-piaci részvételét kívánják növelni; az életpálya egészén belül meghosszabbítani a munkával töltött éveket, amelyek alapvetően a társadalombiztosítási járulékfizető életszakasznak is tekinthetők;
- A második a *nyugdíjjogosultsági tényezők* megváltoztatása, amelynek célja, hogy a korhatár előtti nyugdíjba vonulás ne legyen a társadalom széles rétegei számára túlságosan vonzó alternatíva a munkaerő-piaci részvétellel szemben;
- A harmadik pedig a *nyugdíjak színvonalának* csökkentése.

### 5. ábra

A nyugdíjkiadások változása mögött álló strukturális tényezők hatása 2000 és 2050 között



**Forrás:** Adequate and sustainable pensions. Synthesis Report 2006. European Commission

**Megjegyzés:** A hivatkozott irodalom alapján Spanyolországra és Nagy-Britanniára vonatkozóan nem állnak rendelkezésre adatok.

A tagállamok által készített stratégiák alapján Luxemburg, Ciprus és Írország kivételével 2050-re a felsorolt társadalmpolitikai eszközök mindegyike mérsékelni fogja azt a növekedést, amit önmagában a demográfiai változások eredményeznének. (5. ábra) A három ország azért kivétel, mert mindegyikben vannak olyan társadalmpolitikai elemek is, amelyek az elkövetkező évtizedekben – a demográfiai trendek okozta hatással egy irányba mutatóan – szintén a kiadás növekedés irányába fognak hatni: mindhárom országban tervezik például az ellátások színvonalának emelését. Írországban és Luxemburgban pedig a jogosultsági kritériumokat is szélesíteni kívánják. Mindazonáltal mindhárom országban cél a foglalkoztatottság bővítése, Luxemburgban ennek különösen nagy szerepet szánnak.

A nyugdíjkiadások alakulására vonatkozó kutatások megállapításai szerint a fentebb felsorolt három kiadáscsökkentő társadalmpolitikai eszközrendszer a legerőteljesebb hatást az előre jelzett periódus első két évtizedében fogja kifejteni. Ezért ebben az időszakban a

nyugdíjkiadások növekedése mérsékeltebb lesz. Ennek természetesen az a feltétele, hogy a kiadáscsökkentő társadalompolitikai lépések megtörténjenek, és elérjék a kellő hatást.

Elmaradásuk a 10 új tagállamot és a dél-európai országokat negatívabban érintenék, mint a régi 15 uniós országot, mert a demográfiai előrejelzések szerint a 10 új tagállamban a társadalmi öregedés folyamata dinamikusabb, így nagyobb teher nehezedne a nyugdíjrendszereikre. *(Salomäki, A. 2006)*

A társadalompolitikai eszközök három csoportja közül az első kettő, azaz a foglalkoztatottság bővítése és a nyugdíjrendszerbe való korai beáramlás mérséklése a kiszámíthatatlanabb. A nyugdíjak színvonalát meghatározó jogszabályi környezet viszont biztosabb prognózisokra ad lehetőséget. E területen 2050-ig két ország (CY, LU) kivételével minden tagállam a nyugdíjkiadások csökkenésével számol. Erre az ad garanciát, hogy az országok meghatározó többsége a nyugdíjak színvonalának emelkedését a keresetek emelkedésének szintje alatt fogja tartani, azaz egy olyan indexálási rendszert dolgozott ki, amelyben a nyugdíjak emelése mindig elmarad a keresetek növekedésétől. A nyugdíjrendszerek reformjait kidolgozó 25 tagállamból csak Luxemburg, Szlovénia, Dánia és Hollandia az, amely a nyugdíjak növekedésének mértékét a keresetek növekedési ütemével megegyező módon állapítja meg. A többi országban a nyugdíjak indexálását az árak alakulásához, vagy az árak és a keresetek együttes alakulásához igazítják.

A nyugdíjak értéke azokban az országokban fog a leginkább visszaesni, ahol magasabbról alacsonyabb indexálási paramétereket alakítanak ki, ahol a közelmúltban tértek át az árindexálásra, és ott, ahol a termelékenység, és ezzel a keresetek erőteljesebb növekedését prognosztizálják. *(Salomäki, A. 2006)*

### 1.3. Időskori jólét: A nyugdíjak színvonala és az időskori szegénység

Az aktív öregedés programjának kulcseleme, hogy a társadalmak képesek legyenek biztosítani idősebb tagjaik anyagi jólétét, biztonságát. Ez csak részben a társadalombiztosításon alapuló nyugdíjrendszerek feladata, hiszen a társadalmakban különböző arányban vannak olyanok, akik nem szereztek nyugdíjjogosultságot, és olyanok is, akik minimális szolgálati idővel a hátuk mögött csak rendkívül alacsony szintű nyugellátásra jogosultak. Ez különösen az idősebb nők problémájaként jelenik meg, akik közül számosan aktív éveiket háztartásbeliként, vagy férjeik mellett segítő családtagként élve, idősebb korukra nem rendelkeznek annyi

szolgálati idővel, ami a megfelelő színvonalú ellátásokra jogosítaná őket. Ez különösen akkor jelent problémát, ha ezek az emberek egyedül maradnak, és csak azokra az ellátásokra számíthatnak, amelyeket hozzátartozóik révén kapnak (pl. özvegyi nyugdíj), vagy amit a szociális ellátórendszer nem társadalombiztosítási alapú szegmense juttat számukra.

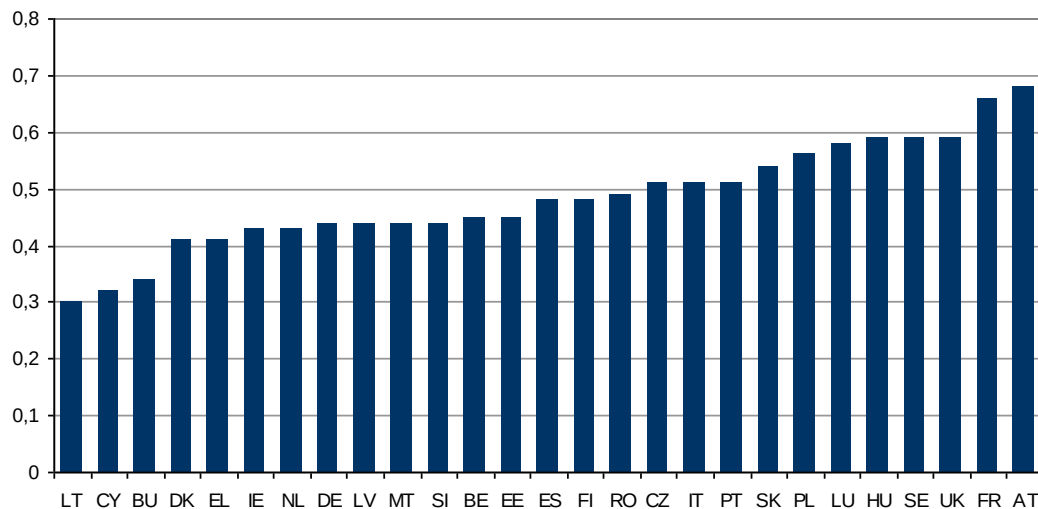
Az idők jövedelmi helyzetének vizsgálatára többféle mérési eszköz is rendelkezésre áll, noha mindegyiknek vannak hátrányos tulajdonságai. Az egyik lehetséges közelítést adja az ún. aggregált helyettesítési arány, amely a 65-74 éves nyugdíjasok nyugdíjának színvonalát az 50-59 év közöttiek keresetéhez viszonyítja. A mutató hiányossága, hogy a 74 év feletti nyugdíjainak alakulásáról nem mond semmit, miközben tudjuk, hogy a szegénységi kockázat éppen a legidősebbek körében a legmagasabb. Továbbá az idők jóléti helyzetét nem a társadalom egészéhez, hanem egy adott korcsoporthoz hasonlítja. Mindezek miatt célszerű megvizsgálni, és a tagállamokat összehasonlítani abból a szempontból, hogy hogyan alakul az idők jövedelme a teljes népességen belül, illetve a szegénység kockázata szempontjából is.

Az aggregált helyettesítési arány az európai országokban elég széles sávban mozog. 2008-ban a legalacsonyabb Lettorszában, Cipruson és Bulgáriában. Ezekben az országokban az 50-59 éves korosztály bérszínvonalának egyharmadát éri el a 65-74 évesek nyugdíjának színvonala. A legmagasabb (68 és 66%) a helyettesítési arány Ausztriában és Franciaországban, de Nagy-Britanniában, Svédországban, Magyarországon és Luxemburgban is igen magas, 60% körüli az érték. (6. ábra)

Magyarországon a helyettesítési ráta hagyományosan magasnak mondható, gyakorlatilag a rendszerváltás óta eltelt időszakban mindvégig 60%-hoz közelített. Más országokban viszont lényegesen jelentősebb változások zajlottak. Például Lettorszában a rendszerváltáskor egy magas helyettesítési arány volt jellemző, majd a gazdasági válság, a rendkívül magas infláció következtében nagyon visszaesett (egy időszakban a keresetfüggősége is megszűnt), majd megemelkedett (2005-ben például az EUROSTAT adatközlése szerint 61%-os értéket vett fel), az utóbbi néhány évben viszont drámai ütemben csökkent.

Az aggregált helyettesítési ráta változásai mögött alapvetően a nyugdíjrendszerben végrehajtott változások állnak. Ezekről részletesebben a kutatási jelentés későbbi fejezeteiben szólnunk.

**6. ábra**  
Aggregált helyettesítési ráta, 2008



**Forrás:** EUROSTAT.

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product\\_details/dataset?p\\_product\\_code=TSDDE310](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=TSDDE310)

Az idősök anyagi jóléte nem csupán a nyugdíjak színvonalától függ, hanem egyéb jövedelmeiktől is, illetve annak is fontos szerepe van, hogy milyen családszerkezetben él az idős ember. A fiatalabb és az idősebb generációk jövedelmi helyzete közötti különbséget fejezi ki az a mutató, amely a 65 éves és idősebb népesség jövedelmét a tőlük fiatalabbak jövedelmének százalékában fejezi ki. <sup>4</sup> (7. ábra)

Az idősök jövedelmének fiatalabb korosztályokhoz viszonyított átlaga és az aggregált helyettesítési ráta között szoros összefüggés van, noha az összefüggés szorossága nem minden országban egyforma. Litvániában, Cipruson, Bulgáriában, Dániában vagy Lettországon az idősök helyzete a fiatalabbakhoz vagy az aktív keresőkhöz viszonyítva is kedvezőtlen, ugyanakkor Görögországban például az alacsony aggregált helyettesítési ráta ellenére az idősök jövedelmi színvonala nem marad el jelentős mértékben a fiatalabbaktól.

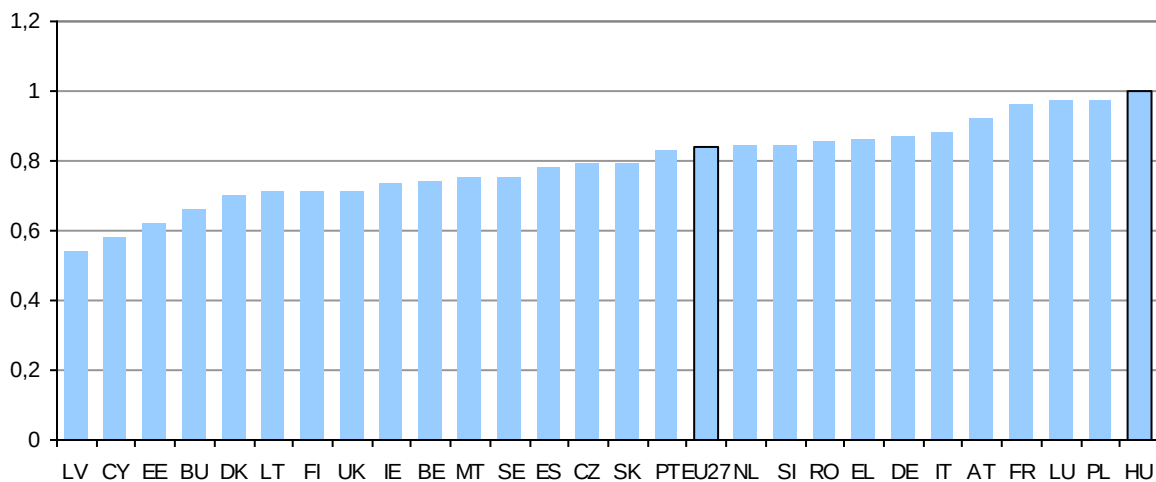
A magas aggregált helyettesítési ráta magas relatív jövedelmi szinttel jár együtt Magyarországon, Ausztriában vagy Franciaországban is. Ugyanakkor Nagy-Britanniában a

<sup>4</sup> Ennek a mutatónak a hátránya nem az alkalmazott definícióban áll, hanem a felhasznált adatok megbízhatóságában. A jövedelmi adatok ugyanis az uniós országok döntő többségében lakossági adatfelvételekből származnak, amelyek szinte mindenütt a legmegbízhatatlanabb adatok körébe tartoznak. Ráadásul az adatszolgáltatás megtagadása, és a jövedelmi adatok eltagadása társadalmi rétegenként is különbözik. Az idősebbek relatív jövedelmi helyzete számos országban pozitívabbnak tűnik a ténylegesnél, mert ők kevésbé tagadják el jövedelmeiket, mint a fiatalabbak. Ráadásul a jövedelemszerkezetük is egyszerűbb, így kevésbé felejtenek el bizonyos jövedelmeket, mint például a vállalkozók, akik rendkívül bonyolult struktúrák mellett jutnak hozzá a tényleges jövedelmükhöz.

magas helyettesítési ráta mellett viszonylag jelentős az idősök jövedelmi színvonalának lemaradása a fiatalabb korosztályokhoz képest.

**7. ábra**

A 65 éves és idősebb népesség jövedelme a tőlük fiatalabbak jövedelmének átlagában, 2008



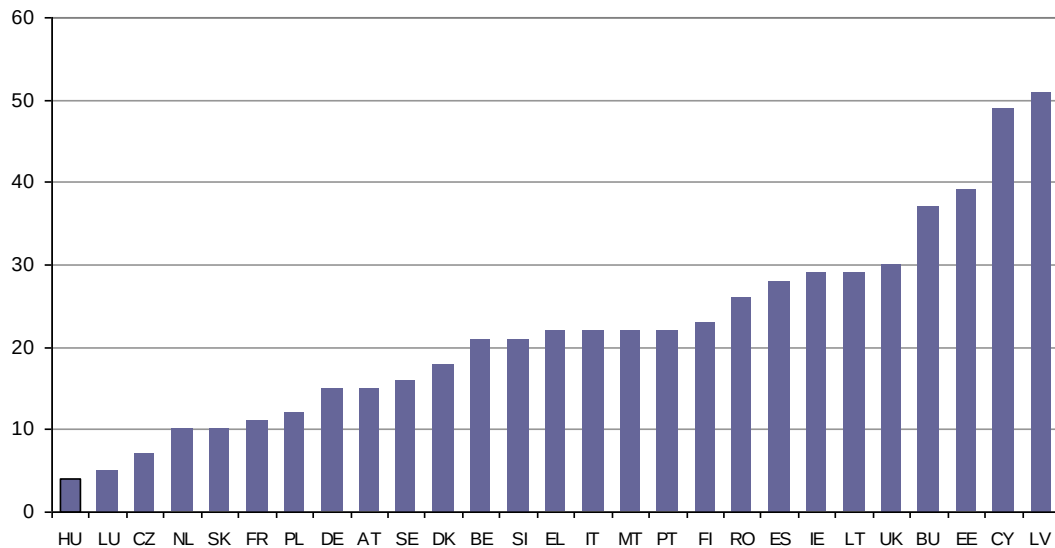
**Forrás:** EUROSTAT.

[http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_ov7a&lang=en](http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_ov7a&lang=en)

Az aggregált helyettesítési ráta és az idősebb népesség fiatalabbakhoz viszonyított jövedelmi szintje is egy átlagot jelenít meg. Az átlag mögött természetesen jelentős szóródások lehetnek, amelynek mértéke országonként változik.

Az európai időspolitikák szempontjából fontos kérdés, hogy hogyan alakul a jövedelmi szegénység mértéke az egyes tagállamokban. E vonatkozásban a különbségek drasztikusak. Míg a legalacsonyabb értékkel jellemezhető Magyarországon vagy Luxemburgban a 65 éves és idősebb népesség körében mért szegénységi ráta 4-5 százalék körül mozgott 2008-ban, addig Cipruson vagy Litvániában minden második idős ember élt szegénységben. (8. ábra) Cipruson például az idősök szegénységi kockázata háromszorosa a népességi átlagnak. (9. ábra) A rendszerváltó országok közötti különbségek is jelentősek. Miközben a Balti államokban, Bulgáriában az időskori szegénység karakterisztikus jellemző, addig Magyarországon, Csehországban, Szlovákiában vagy Lengyelországban az idősök szegénységi kockázata a társadalmi átlag alatt van. (9. ábra)

**8. ábra**  
Szegénységi ráta a 65 éves és idősebb népesség körében, 2008

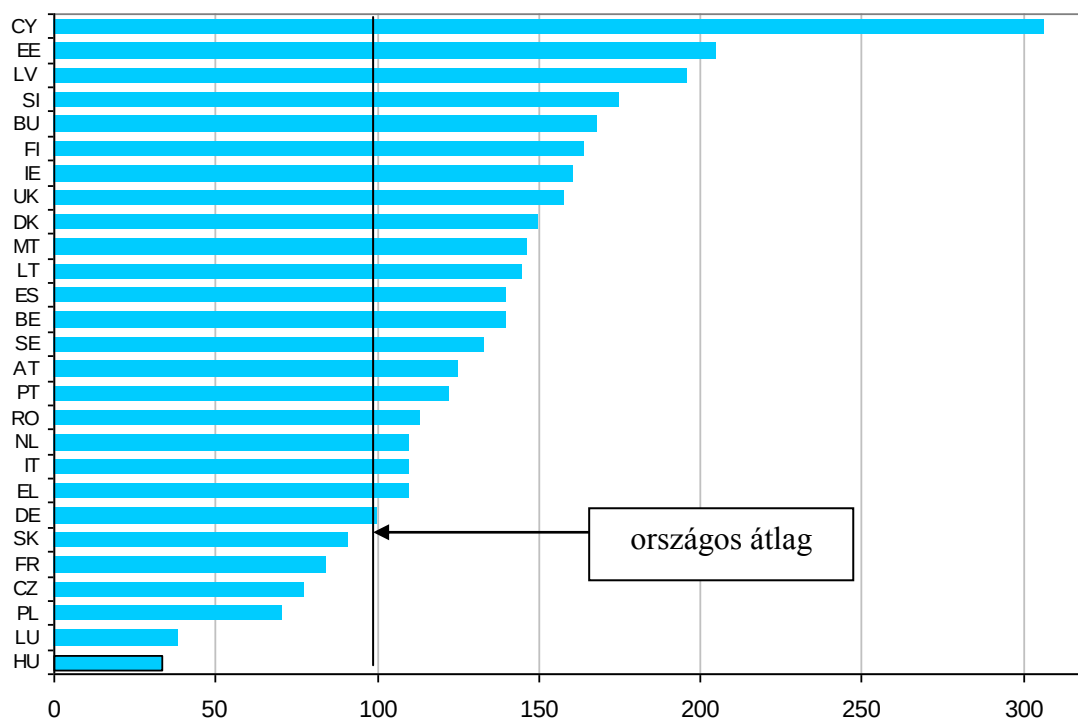


**Forrás:** EUROSTAT, Laekeni indikátorok az EU-SILC alapján.

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde320&plugin=1>

**Megjegyzés:** Írország, Olaszország és Nagy-Britannia esetében az adatok a 2007-es évre vonatkoznak.

**9. ábra**  
A 65 éves és idősebb népesség szegénységi rátája az országos átlag százalékában



**Forrás:** EUROSTAT, Laekeni indikátorok az EU-SILC alapján

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde320&plugin=1>

**Megjegyzés:** Írország, Olaszország és Nagy-Britannia esetében az adatok a 2007-es évre vonatkoznak.



## 1.4. Az idősödő korosztályok munkaerő-piaci részvétele, a nyugdíjba lépés időzítése

Az európai országok és állampolgáraik jólétének legfontosabb záloga a munkaerőpiaci állapota. Az uniós és a nemzeti stratégiák is nagy figyelmet fordítanak a munkaerő-piaci kérdésekre, legfőképpen arra, hogy miként bővíthető a foglalkoztatottság.

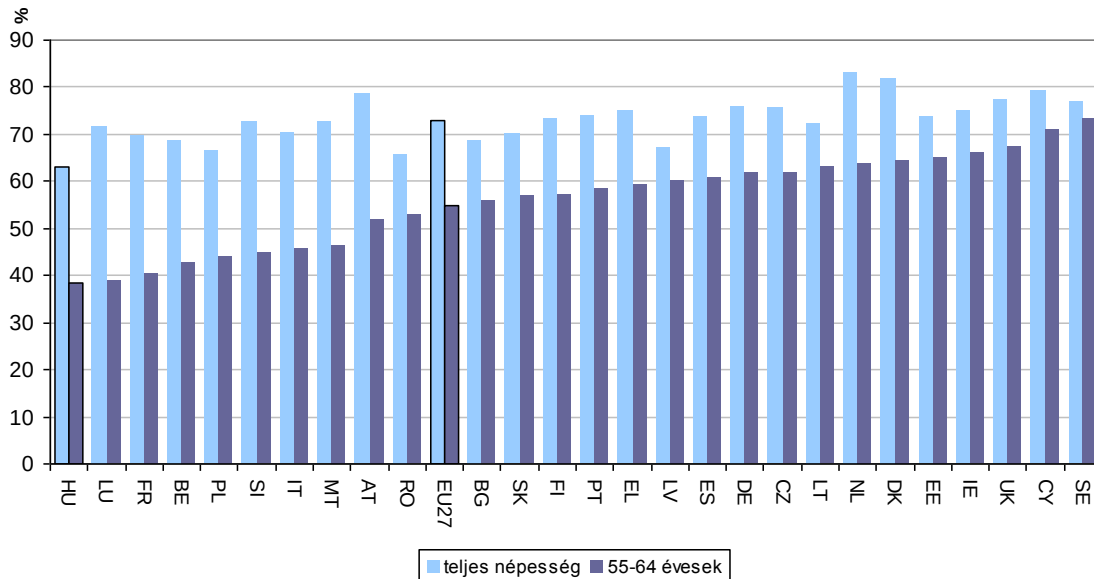
A programokban az alacsony iskolai végzettségűek, a nők, a fiatalok és az idősebb korosztályok mint veszélyeztetett csoportok jelennek meg. Munkaerő-piaci szempontból idősebb korosztályoknak általában az 55-64 év közöttieket tekintik. A 64 éves korhatár meghúzását az indokolja, hogy számos európai országban a nyugdíjkorhatár 65 év, így ez az az alsó korhatár ameddig a foglalkoztatottság „elvárható” lenne.

Az 55-64 éves korcsoportban minden országban alacsonyabb a foglalkoztatottság szintje, mint az aktív korosztályokra vetített átlag. 2008-ban az EU27-ben a 15-64 éves aktív korúaknak 65,9%-a volt foglalkoztatott, míg az 55-64 év közöttieknek 45,6%-a, azaz az idősebb korosztályok foglalkoztatottsága 20,3%-al maradt el a népességi átlagtól. Az idősebb nők foglalkoztatottsági szintje erőteljesebben marad el az aktív korú népességi átlagtól, mint a férfiaké. Míg a nők esetében 22,3%-os az elmaradás, addig a férfiaknál 17,8%. (10/a,10/b. táblák)

A férfiak körében Svédországban, a három Balti-államban, Cipruson és Szlovéniában van a legkisebb különbség a 15-64 éves és az 55-64 éves korosztályok foglalkoztatottsági mutató között. Svédországban mindössze 3% pontos az elmaradás, a többi felsorolt országban is 10% pont alatt marad a különbség. A legjelentősebb különbség Luxemburg, Franciaország és Szlovénia esetében mérhető. Mindhárom országban 30% pont körüli értékekkel alacsonyabb az idősebb korosztályok foglalkoztatottságának szintje, mint a teljes aktív korú népességé. Szintén magas 25% körüli értéket mérhetünk Ausztriában, Máltán, Belgiumban, Olaszországban és Magyarországon is.

A nők esetében Nagy-Britanniában, a három Balti államban és Svédországban van a legkisebb különbség a 15-64 éves és az 55-64 éves korosztály foglalkoztatottsági szintje között. Míg Szlovéniában, Ausztriában, Lengyelországban, Szlovákiában Belgiumban és Hollandiában a legnagyobb.

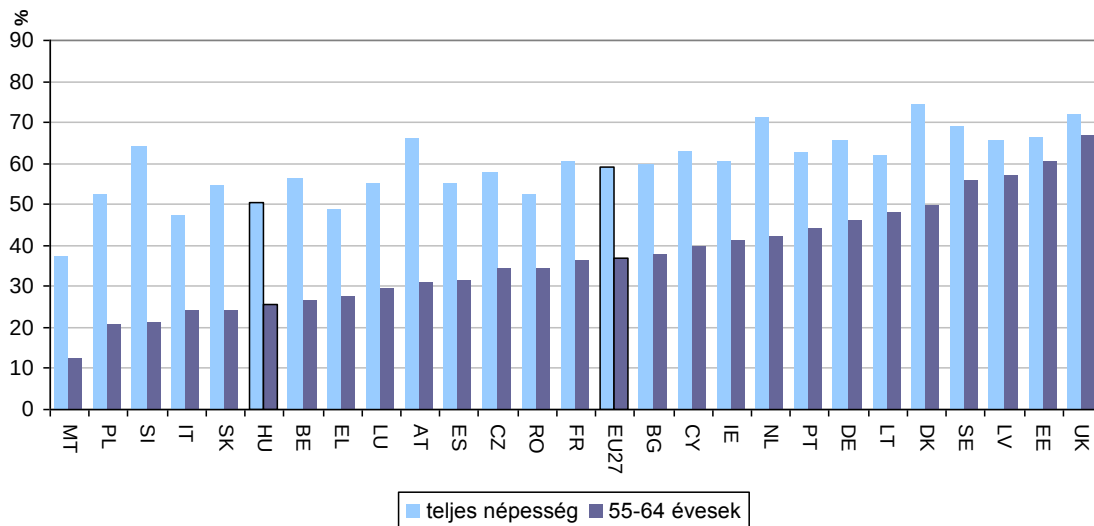
**10/a. ábra**  
Foglalkoztatottsági ráta az unió tagállamaiban, 2008  
FÉRFIAK



**Forrás:** EUROSTAT

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem010&plugin=1>  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem020&plugin=1>

**10/b. ábra**  
Foglalkoztatottsági ráta az unió tagállamaiban, 2008  
NŐK



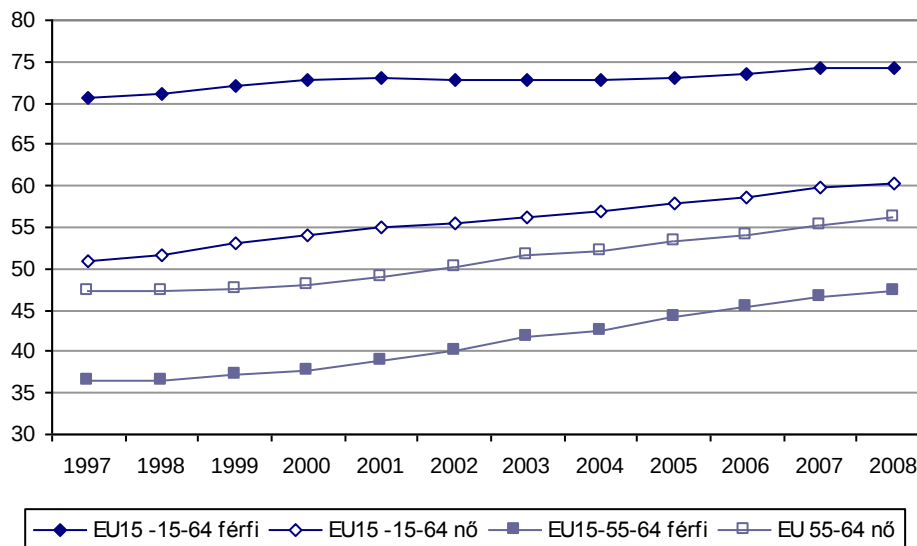
**Forrás:** EUROSTAT

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem010&plugin=1>  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem020&plugin=1>

Ha a foglalkoztatottság alakulását az 1990-es évek második fele óta eltelt időszakban vizsgáljuk, akkor azt állapíthatjuk meg, hogy az EU15-ben a 15-64 és az 55-64 év közötti

férfiak és a nők körében is a foglalkoztatottság bővüléséről beszélhetünk. Ez nem csupán a Lisszaboni Stratégia, illetve a „Növekedés és Munkalehetőség” programjának köszönhető, hanem az Európai Foglalkoztatási Stratégiának <sup>5</sup> és számos egyéb uniós és nemzeti szintű társadalompolitikai programnak is. Ugyanakkor például az EU15 tagállamának foglalkoztatottsági rátáját vizsgálva az állapítható meg, hogy az idősebb, 55-64 éves korosztály munkaerő-piaci részvételében bekövetkezett növekedés egyértelműen a 2000-es években erősödött fel. 2000 és 2008 között az idősebb korosztályok foglalkoztatottsági rátája sokkal dinamikusabban növekedett, mint a 15-64 éves korosztályé. (11. ábra)

**11. ábra**  
A foglalkoztatottsági ráta alakulása az EU15-ben, 1997-2008



**Forrás:** EUROSTAT

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem010&plugin=1>

Az idősebb korosztályok foglalkoztatottsági mutatói társadalmi rétegenként nagy eltéréseket mutatnak, és a társadalmi rétegek közötti távolságok országoként különbözőek. Sajnos a társadalmi rétegek szerinti differenciák vizsgálatára nincsenek összehasonlítható, idősoros nemzetközi adataink, de már egyetlen év vizsgálata is rávilágít a kérdés súlyára. Egy 2006-os elemzés (Zaidi, A.–Fuchs, M., 2006), amely az Unió tagállamaiban élő idősödő korosztályok foglalkoztatottsági helyzetével foglalkozik, ráirányítja a figyelmet arra, hogy az iskolai

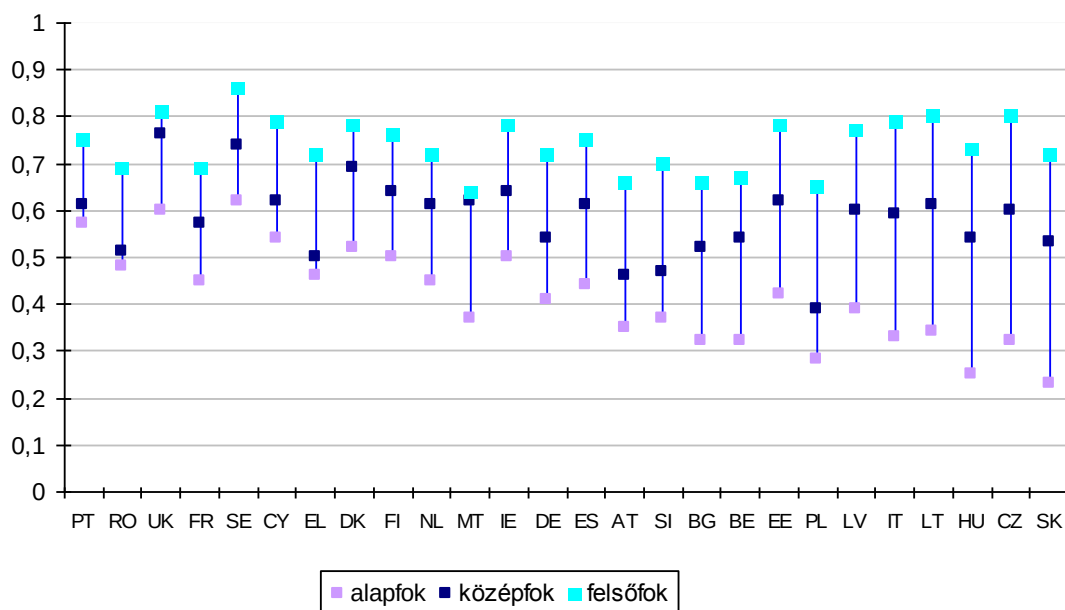
<sup>5</sup> Az Európai Foglalkoztatási Stratégia 1997-ben lépett érvénybe, és 2005-ben olvadt be a Lisszaboni Stratégiába.

végzettségek szintje szerint milyen nagyok a különbségek a foglalkoztatottak arányában (12. ábra).

Az 50-64 éves korosztályban az alapfokú és a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők közötti legnagyobb különbség többnyire a rendszerváltó országokban figyelhető meg. Így Szlovákiában, Csehországban Magyarországon vagy Litvániában. Kivételt jelent Románia, ahol az iskolai végzettség kevésbé differenciál, mint a többi rendszerváltó országban. A régi tagállamok közül az iskolai végzettség szerinti foglalkoztatottsági ráták Olaszországban különböznek a legnagyobb mértékben, míg a legkisebb differenciák Svédországban Franciaországban, Nagy-Britanniában mérhetők. (12. ábra)

12. ábra

Az 50-64 év közötti korosztály foglalkoztatottsági rátája az Unió tagállamaiban, iskolai végzettség szerint, 2005



Forrás: Zaidi, A. – Fuchs, M. 2006.

Az idősebb korosztályok munkaerő-piaci helyzetét jól jellemzi az az indikátor is, amely a tényleges nyugdíjba vonulási kor átlagát mutatja. Megállapítható, hogy az Unió országainak döntő többségében az effektív nyugdíjbavonulási életkor elmarad a hivatalos nyugdíjkorhatártól. (13/a. ábra és 13/b. ábra)

Az OECD 2007-es évre vonatkozó számításai szerint a vizsgált országok körében csak a cseh, az ír, a görög és a portugál férfiak, az olasz, a görög és az angol nők tényleges nyugdíjba vonulási kora nem alacsonyabb, mint a hivatalos nyugdíjkorhatár. A többi

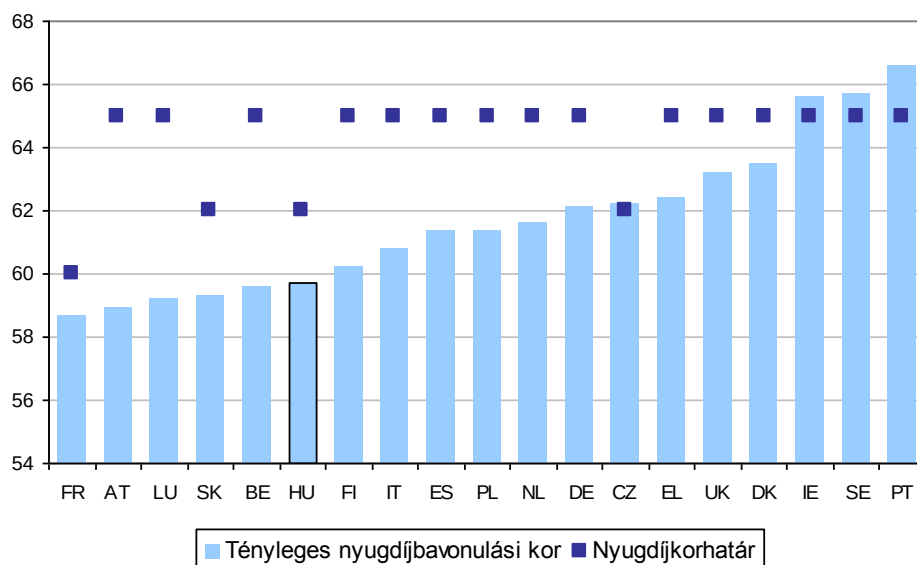
országban az idősödő korosztályok jellemzően a hivatalos korhatár elérése előtt lépnek be a nyugdíjrendszerbe.

Általánosságban elmondható, hogy a nők fiatalabb korban mennek nyugdíjba, mint a férfiak. Ez ritkább esetben köszönhető annak, hogy a nők hivatalos öregségi nyugdíjkorhatára alacsonyabb, mint a férfiaké, hiszen a nők munkaerőpiacról történő korábbi kivonulása azokban az országokban is jellemző, ahol a férfiakra és a nőkre vonatkozó nyugdíjkorhatár egyforma.

A férfiakat tekintve a vizsgált országok körében a francia, az osztrák, a luxemburgi, a szlovák és a belga férfiak lépnek be legfiatalabb korban a nyugdíjrendszerbe. Ezekben az országokban – és Magyarországon is – a férfiak tényleges nyugdíjba vonulási kora nem éri el a 60. életévet. (13/a. ábra) Ez az alacsony effektív nyugdíjba vonulási kor nagyon különböző nyugdíjrendszer keretek között valósul meg. Ha csak a hivatalos nyugdíjkorhatár különbségeit tekintjük is, akkor azt kell mondanunk, hogy az említett országokban a hivatalos korhatár 60 és 65 év között mozgott. Míg Franciaországban 60, Szlovákiában 62, addig Ausztriában, Luxemburgban és Belgiumban is 65 év volt az öregségi nyugdíjkorhatár 2007-ben.

A férfiak effektív nyugdíjba vonulási korát tekintve a másik póluson Portugália, Svédország és Írország helyezkedik el. Ezekben az országokban 65 év a korhatár, de a tényleges nyugdíjba vonulási életkor mindhárom országban e fölött van. (13/a. ábra)

13/a. ábra  
A férfiak hivatalos nyugdíjkorhatára és a tényleges nyugdíjba vonulási kor átlaga, 2007



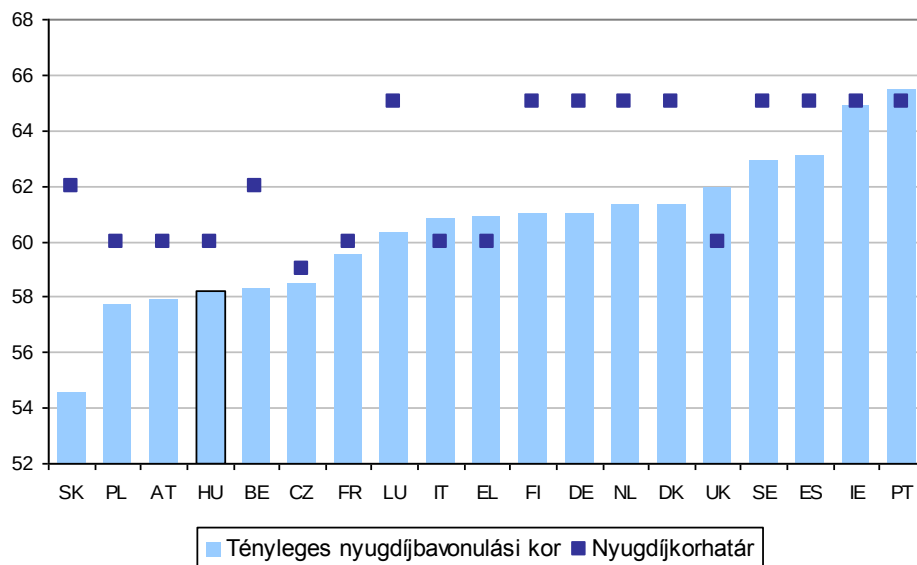
Forrás: OECD, 2009

A vizsgált országok körében a szlovák nők effektív nyugdíjba vonulási kora a legalacsonyabb. A nyugdíjba lépéskor a nők átlagos életkora alig haladja meg az 54 évet. Ezt követik a lengyel, az osztrák, a magyar, a belga és a cseh nők. A tényleges nyugdíjba vonulási kor ezekben az országokban 58 év körül mozog. (13/b. tábla)

A legmagasabb effektív nyugdíjba vonulási korról – ahogyan a férfiaknál is láttuk – a portugál és az ír nők jellemezhetők, hiszen ők 65 éves koruk körül lépnek be a nyugdíjrendszerbe. Őket szorosan követik a spanyol és a svéd nők, 63 év körüli átlagos nyugdíjba vonulási életkorról. (13/b. tábla)

13/b. ábra

A nők hivatalos nyugdíjkorhatára és a tényleges nyugdíjba vonulási kor átlaga, 2007



Forrás: OECD, 2009

Ahogy fentebb említettük, a nők jellemzően előbb lépnek be a nyugdíjrendszerbe, mint a férfiak. A vizsgált 19 OECD ország közül mindössze négy olyan volt, amelyre ez az állítás nem bizonyult érvényesnek. Spanyolországban, Luxemburgban, Finnországban és Franciaországban 2007-ben a nők effektív nyugdíjba vonulási kora magasabb volt, mint a férfiaké. Az olaszoknál pedig egybeesett a két nemre külön-külön számított mutató.

A legnagyobb különbséget három rendszerváltó országban mérték. Szlovákiában 4,8, Lengyelországban és Csehországban pedig 3,7 évvel volt alacsonyabb a nők mutatója, mint a

férfiaké. Magyarországon a nők 1,5 évvel fiatalabb korokban mentek nyugdíjba 2007-ben, mint a férfiak. A különbség a korábbi években nagyobb volt, de az 1998 és 2009 között zajlott nyugdíjkorhatár emelésnek köszönhetően a két nem tényleges nyugdíjba vonulási kora közeledett egymáshoz. A nőknél ugyanis erőteljesebb volt a korhatár emelés mértéke, mint a férfiaknál. Míg 1997-ben Magyarországon a nők 55 évesen, a férfiak pedig 60 évesen mehettek nyugdíjba, addig 2009-re mindkét nem nyugdíjkorhatára 62 évre emelkedett. Ez a nők körében 7, a férfiaknál pedig csak 2 éves korhatár emelést jelentett.

## **2. Az aktív öregedés programja és a Lisszaboni Stratégia, valamint „A Növekedés és Munkalehetőség” programja**

A **lisszaboni stratégia** 2000 tavaszán született meg azzal a célkitűzéssel, hogy az Unió gazdaságát a világ legversenyképesebb és legdinamikusabban fejlődő, tudásalapú gazdaságává tegye. A stratégia megszületésekor a nyugat-európai gazdaságokat prosperitás jellemezte, ugyanakkor jól érzékelhető volt, hogy bizonyos Európán kívüli országok (pl. az USA) dinamikusabban fejlődnek, hatékonyabban alkalmazzák az új technológiákat, nagyobb termelékenység jellemzi őket.<sup>6</sup>

Az unió akkori tagállamainak különböző szervezetei a következő kérdéseket tették fel maguknak:

- Miért olyan nagy a különbség a termelékenység tekintetében az EU és USA között, az utóbbi javára?
- Miért növekszik ez a különbség?
- Miért olyan alacsony szinten hasznosul a munkaerő az EU-ban?
- Miért kevésbé hatékony az IT technológia alkalmazása az EU-ban, mint az USA-ban?

Számos hipotézis született arra, hogy mi, illetve milyen hatásmechanizmusok együttese állhatnak a jelenségek mögött. Ezek közül a legfontosabbak a következők voltak:

- alacsony R&D (Research and Development) beruházás,
- az innovációk alacsony szintje,
- az emberi tőke hiánya,
- a vállalkozások hiánya,

---

<sup>6</sup> Lsd. ezekről a kérdésekről: B. Johansson, C.Karlsson, M. Backman, P. Juusola : The Lisbon Agenda from 2000 to 2010., December 2007

- az IT technológiák alkalmazásának alacsony szintje,
- a munkapiac szabályozásának problémái.

Az eszközök tekintetében az idősre vonatkozóak a munkaerő-piaci célok között jelennek meg. Nevezetesen abban az összefüggésben, hogy a foglalkoztatottság szintjének emeléséhez jelentősen hozzájárulhat az idősök munkaerő-piaci részvételének növelése. A stratégiában az idősödő korosztályok egyikét képezték azoknak a veszélyeztetett csoportoknak, akiket alacsony foglalkoztatottsági ráta jellemzett.

A lisszaboni stratégia foglalkoztatottságra vonatkozó célkitűzése az volt, hogy 2005-ig a foglalkoztatottsági rátát 67%-ra, 2010-ig pedig 70%-ra növeljék. Az idősödő korosztályok (55-64 év közöttiek) vonatkozásában a **Stockholmi Európai Tanács** 2010-re az 50%-os foglalkoztatottsági ráta elérését célozta meg. A **Barcelonai Európai Tanács** még ennél is ambiciózusabb célokat tűzött ki, amikor a munkaerőpiac nyugdíjazás miatt elhagyásának átlagos életkorát 2010-ig 5 évvel kívánta megemelni. Ez lényegében azt jelentette volna, hogy a nyugdíjba vonulás átlagos életkora 2010-re 64,9 évre emelkedik.

Az évtized közepére azonban nyilvánvalóvá vált, hogy a foglalkoztatottság szintjére vonatkozó lisszaboni célkitűzéseket a tagállamok nem tudják elérni. Ez nemcsak annak volt köszönhető, hogy időközben 10 olyan európai állam is csatlakozott az unióhoz, amelyekben a foglalkoztatottság szintje jellemzően elmaradt a nyugat-európaiaktól, hanem annak is, hogy a régi tagállamok eredményei is elmaradtak a vártól. A **Wim Kok jelentés**<sup>7</sup> az idősödő korosztályok munkaerő-piaci helyzetének elemzésekor kiemeli, hogy eredményeket csak aktív időspolitikával lehet elérni. Ennek több pillére van:

- Jogi és pénzügyi ösztönzés a munkavállalók felé ahhoz, hogy tovább maradjanak a munkaerőpiacon; a munkaadók felé pedig ahhoz, hogy megtartsák, sőt fel is vegyenek idősebb munkavállalókat.
- Képzési programok működtetése az idősebb korosztályok körében is.
- Munkakörülmények javítása, rugalmas foglalkoztatási formák biztosítása az érintetteknek.

<sup>7</sup> Facing the Challenge. The Lisbon strategy for growth and employment. Report from the High Level Group chaired by Wim Kok. November 2004



„A növekedés és munkalehetőség” c. program a lisszaboni stratégia 2005-ös megújításának tekinthető, amely az általunk vizsgált téma vonatkozásában több ponton is máshova teszi a hangsúlyt, mint a 2000-es említett dokumentum. Ezek a következők:

- A DEMOGRÁFIAI ASPEKTUS KIEMELÉSE: „A növekedés és munkalehetőség” programja kiemeli a társadalmi öregedés problematikáját, amely az alacsony termékenységgel és a várható élettartam meghosszabbodásával függ össze. Ennek a kiemelése azért fontos, mert az európai társadalmak fenntarthatóságának problémája nem csupán abból fakad, hogy bizonyos társadalmi csoportok (pl. az idősebb korosztályok) munkaerő-piaci részvétele alacsony, hanem abból is, hogy az idősök társadalmon belüli részaránya folyamatosan növekszik, ezáltal munkaerő-piaci problémáik jelentősége is egyre nagyobbá válik, egyre nagyobb hatást gyakorol a társadalom egészének működésére. Az idősök részarányának növekedése terheket ró a nyugdíjrendszerekre, hosszú távon felveti a fenntarthatóság kérdését.
- A SZAKPOLITIKÁK EGYÜTTMŰKÖDÉSE: „A növekedés és munkalehetőség” programja hangsúlyozza annak jelentőségét, hogy a társadalmi problémák felismerésében, a megoldási javaslatok kidolgozásában a különböző szakpolitikáknak együttesen kell fellépni. Az idősebb korosztályok munkaerő-piaci részvételének alakulása nem csupán aktív munkaerő-piaci politikák, hanem a szociális ellátórendszer működésének is következménye. A túlzottan befogadó, magas helyettesítési rátával jellemezhető nyugdíjrendszerek erős motivációs erőt jelenthetnek az idősödő korosztályoknak arra, hogy kilépjenek a munkaerőpiacról és nyugdíjba vonuljanak. A munkaerő-piaci politikák kidolgozásának tehát összhangban kell állnia a szociális védelmi rendszer – benne a nyugdíjrendszer – átalakításával is.

- A TAGÁLLAMOK FELELŐSSÉGÉNEK ERŐSÍTÉSE: „A növekedés és munkalehetőség” programja a lisszaboni stratégia kritikájaként fogalmazza meg, hogy a stratégia végrehajtásában nincsenek egyértelműen tisztázva a felelősségi körök a nemzeti és az európai szintek között. A program arra tesz javaslatot, hogy kitűzött célok legitimitását nemzeti szinten kell erősíteni. Ennek elérését szolgálja a nemzeti lisszaboni programok kidolgozása. Ez a javaslat különösen fontos egy olyan időszakban, amikor 2004-ben 10 új tagállam csatlakozott az unióhoz, akiknek történelmi adottságai jelentősen eltérnek a régi tagállamokétól.

A tagállamok felelősségének erősítését mindenképpen pozitívnak kell tekintenünk, hiszen a lisszaboni célkitűzések sikerei jelentősen függnék az egyes tagállamok eltérő történelmi tapasztalatainak, intézményi berendezkedésének, az elindult reformoknak a figyelembevételétől, attól, hogy hogyan tudnak erre ráépülni a lisszaboni célkitűzések.

### **3. A Lisszaboni Stratégia és „A Növekedés és Munkalehetőség” programjának főbb eredményei a szakterületen**

A lisszaboni stratégia és „A Növekedés és Munkalehetőség” programjának fontosabb eredményei, a demográfiai öregedés jelenségére adott társadalompolitikai válaszok komplexitásának hangsúlyozásában, illetve statisztikailag mérhető eredmények elérésében is állnak. Ezek a következők:

- Annak a megközelítésnek a középpontba állítása, hogy az idősebb korosztályok munkaerőpiaci részvétele csak akkor növelhető, hogy ha a munkaerőpiaci és a szociálpolitikai programok egymással összhangban kerülnek bevezetésre.
- Annak hangsúlyozása, hogy a munkaerőpiaci politikákon belül az aktív eszközök dominanciájára kell törekedni. Az idősebb korosztályok munkaerőpiaci kínálatának növelése szempontjából kulcskérdés a képzés, az egészségmegőrzés szerepe, a munkaadók ösztönzése az idősebbek foglalkoztatására, és olyan rugalmas

munkavégzési formák elterjesztése, amelyek ösztönzőleg hatnak a munkaerőpiaci részvételre.

- A statisztikák által is dokumentált folyamatok vonatkozásában legfontosabb eredménynek az tekinthető, hogy az idősebbek munkaerőpiaci részvétele az Unió országaiban növekedett. A növekedés üteme ugyan alatta maradt a tervezettnek, de a teljes aktív korú (15-64 évesek) népességhez képest nagyobb mértékű volt.

Ez utóbbi a 3.1-3.2 fejezetben kerül kifejtésre, míg az Unió tagállamaiban alkalmazott fontosabb társadalompolitikai eszközöket a 3.3 fejezet mutatja be.

### 3.1. 2000 és 2008 közötti változások az idősebb korosztályok munkaerő-piaci részvételében

Ahogy a lisszaboni stratégia célkitűzéseinek megvalósulását nyomon követő jelentésekből is világosan kiderül, az EU tagállamainak többsége nem tudta megvalósítani a 2000-ben kitűzött célokat. A foglalkoztatottság területén 2005-re 67%-os ráta volt a cél, miközben a tényleges foglalkoztatottsági arány az EU 15 tagállamában 65,4, az EU-25-ben 64, az EU-27-ben pedig 63,5% volt. Más időhorizontot tekintve 2008-ban a 2010-es cél értékéhez (70%) viszonyítva szintén szignifikánsak az elmaradások, hiszen az EU-15-ben 67,3%-ot, az EU-25-ben 66,3%-ot, az EU-27-ben pedig 65,9%-ot ért el a mutató értéke.

Az idősebbek (55-64 közötti korosztály) esetében ugyancsak alacsonyabbak a foglalkoztatottsági ráták értékei a tervezetthez képest, bár azt is meg kell állapítani, hogy erre a korcsoportra vonatkozóan sokkal ambiciózusabbak voltak a tervek, és több előrelépést is lehetett megvalósítani. 2010-re a lisszaboni stratégia keretében az 55-64 éves korosztály foglalkoztatottsági rátáját 50%-ra szerették volna emelni a tagállamok. Ez a 2000-es évhez viszonyítva az EU-27 vonatkozásában 13,1%-os, az EU-25 vonatkozásában 13,4, a régi tagállamokat tekintve pedig 12,2% pontos növekedést jelentene. Ehhez képest 2008-ra a különböző csoportokra számítva 9–9,5% körül mozgott a foglalkoztatottsági ráta növekedése.

A lisszaboni stratégia és a „Növekedés és munkalehetőség” programjának eredményeit értékelve két szakaszra bontjuk a 2000 és 2008 közötti periódust:

- első szakasznak a 2000-2005 közötti időszakot,
- míg másodiknak a 2005-2008 közöttit tekintjük.

A 2000 és 2005 közötti időszakban az idősödő korosztályok munkaerő-piaci helyzetében a következő eredményeket érte el az EU és annak tagállamai:

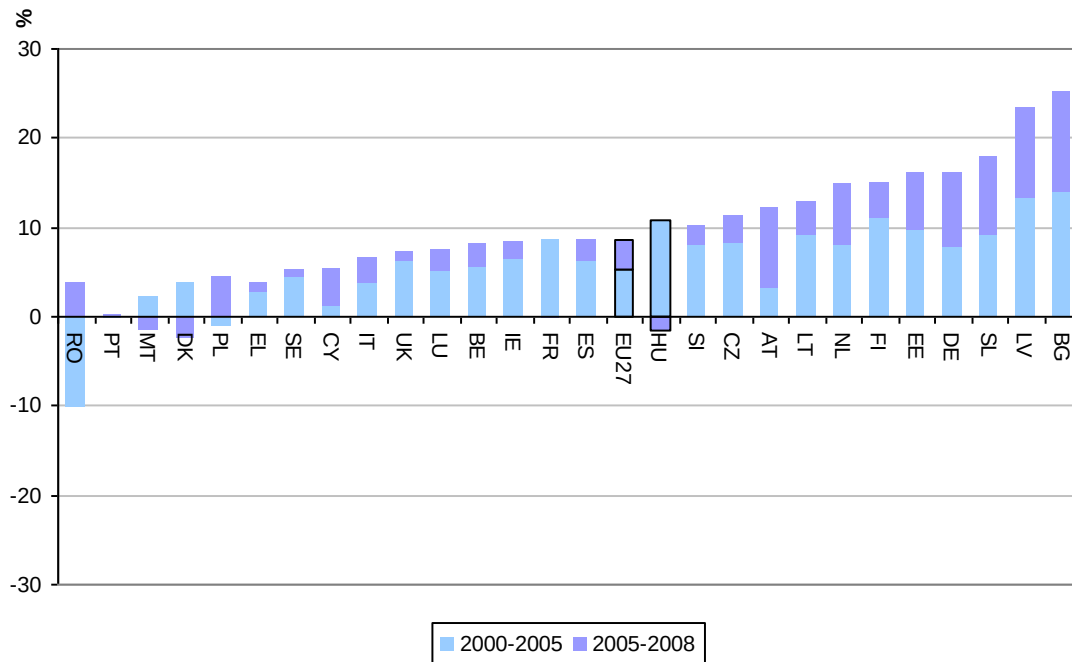
- Az 55-64 év közötti korosztály munkaerő-piaci részvételének növekedése ugyan elmaradt a tervezettől, de a növekedés jelentős volt. A 15-64 éves korosztályban az EU-15 szintű, 2000-es foglalkoztatottsági ráta 2005-re 2%-al emelkedett, míg az 55-64 éves korosztályé 6,4%-al (37,8%-ról 44,2%-ra).
- Az 55-64 éves korosztály körében a foglalkoztatottsági ráta növekedése a nők körében volt dinamikusabb (28-ról 35,5%-ra), noha a nők munkaerő-piaci részvétele a vizsgált időszak végén is sokkal alacsonyabb, mint a férfiaké. 2005-ben a korosztály férfi tagjainak 53,2%-a, míg a nőknek 35,5%-a dolgozott.
- A női foglalkoztatottság dinamikusabb bővülése következtében az 55-64 éves korosztályban csökkent a férfiak és a nők munkaerő-piaci részvétele közötti különbség. Míg 2000-ben a női foglalkoztatottsági rátája 20%-al, addig 2005-ben 17,7%-al marad el a férfiakétól.
- A tagországok közötti különbségek az előrehaladás tekintetében jelentősek voltak. A férfiak körében a legjelentősebb bővülés Németországban, Szlovákiában, Bulgáriában, Szlovéniában és Finnországban volt tapasztalható. A másik oldalon, néhány tagállamban (RO, PT, MT, PL) még csökkent is az 55-64 éves férfiak foglalkoztatottsági szintje.
- A nők körében Németországban, Bulgáriában, Észtországban, Litvániában és Magyarországon volt a legdinamikusabb növekedés a foglalkoztatottsági ráta értékében. Romániában, Lengyelországban és Cipruson viszont csökkent a foglalkoztatottság, és csekély növekedés jellemezte a legtöbb dél-európai országot is.

A „Növekedés és munkalehetőség” program egyik alapvető célja a munkahelyek bővítése, a foglalkoztatottsági szint emelése. Ezzel kapcsolatban összefoglalva azt mondhatjuk, hogy a 2005 óta eltelt időszakban, az EU27-re vonatkoztatva, a foglalkoztatottsági szint általában véve, és az idősödő korosztályok körében is növekedett. Ugyanakkor nem érzékelhető a foglalkoztatottság bővülésének erősödő dinamikája. Az 55-64 év közötti férfiak foglalkoztatottsági rátája 2005-2008 között 3,4%-al lett magasabb, 2008-ra 55%-ot ért el. A

nőknél a bővülés 3,2%-os volt, a foglalkoztatottsági ráta értéke 2008-ban 36,8%-on állt. Nyilvánvaló, hogy e vonatkozásban a 2008-tól érzékelhető, majd egyre inkább felerősödő válság hatásai erőteljes megtorpanást, visszaesést jelentenek.

**14. ábra**

Az 55-64 év közötti korosztály foglalkoztatottsági rátájának változása, 2000-2005 és 2005-2008 között

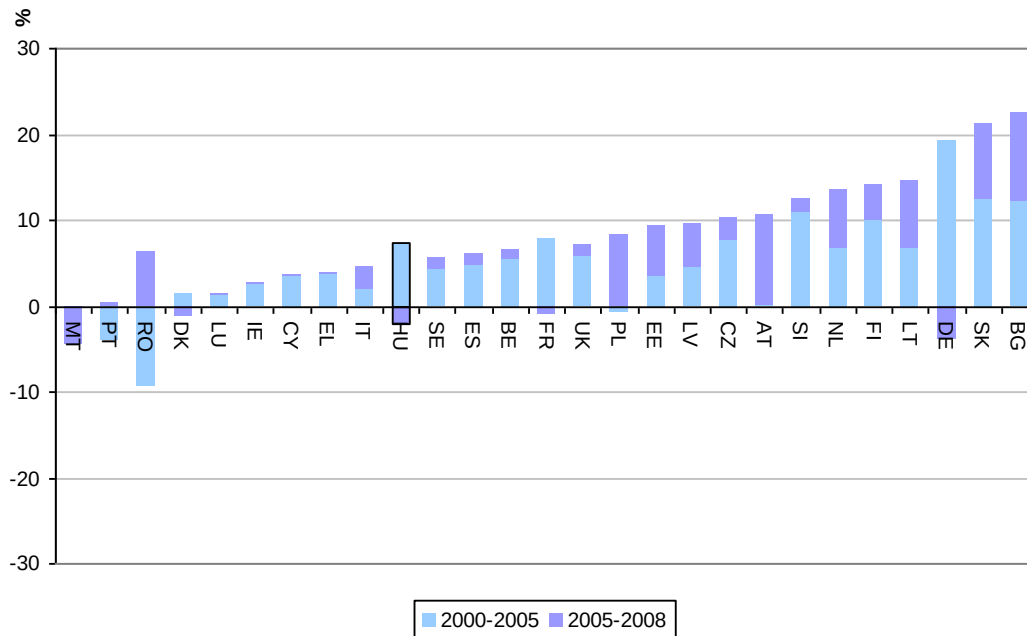


**Forrás:** EUROSTAT adatokból saját számítás

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem020&plugin=1>

**15/a. ábra**

Az 55-64 év közötti korosztály foglalkoztatottsági rátájának változása, 2000-2005 és 2005-2008 között  
*FÉRFIAK*

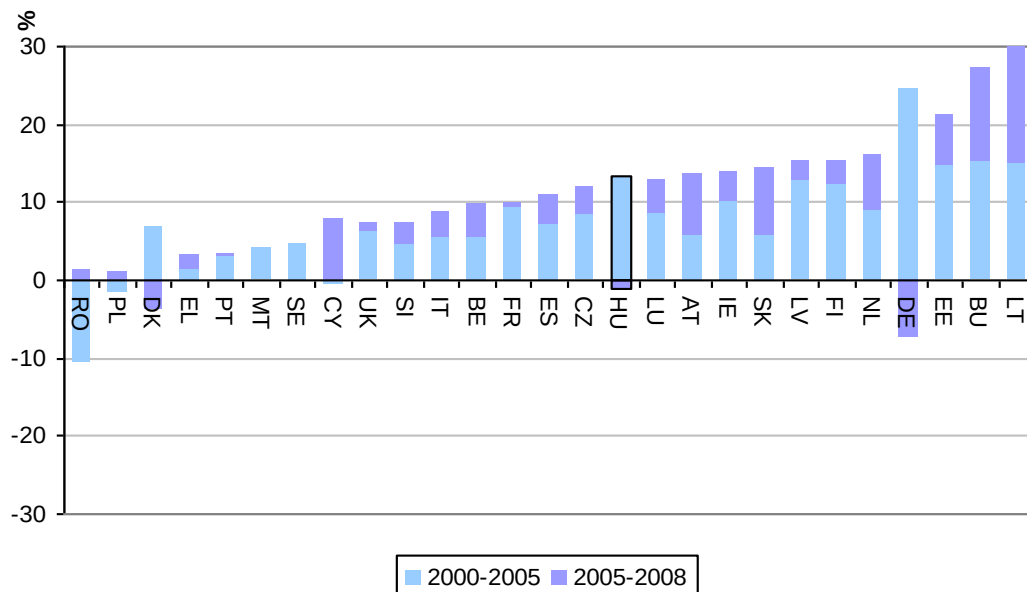


**Forrás:** EUROSTAT adatokból saját számítás

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem020&plugin=1>

**15/b. ábra**

Az 55-64 év közötti korosztály foglalkoztatottsági rátájának változása, 2000-2005 és 2005-2008 között  
*NŐK*

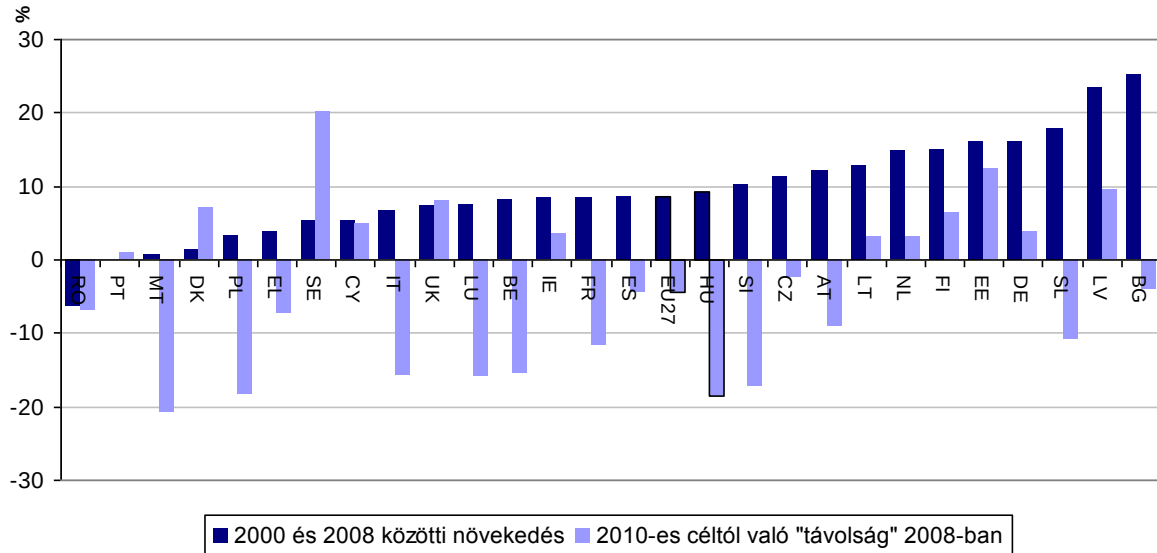


**Forrás:** EUROSTAT adatokból saját számítás

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem020&plugin=1>

**16. ábra**

Az 55-64 éves korosztály foglalkoztatottsági rátájának változásai 2000 és 2008 között

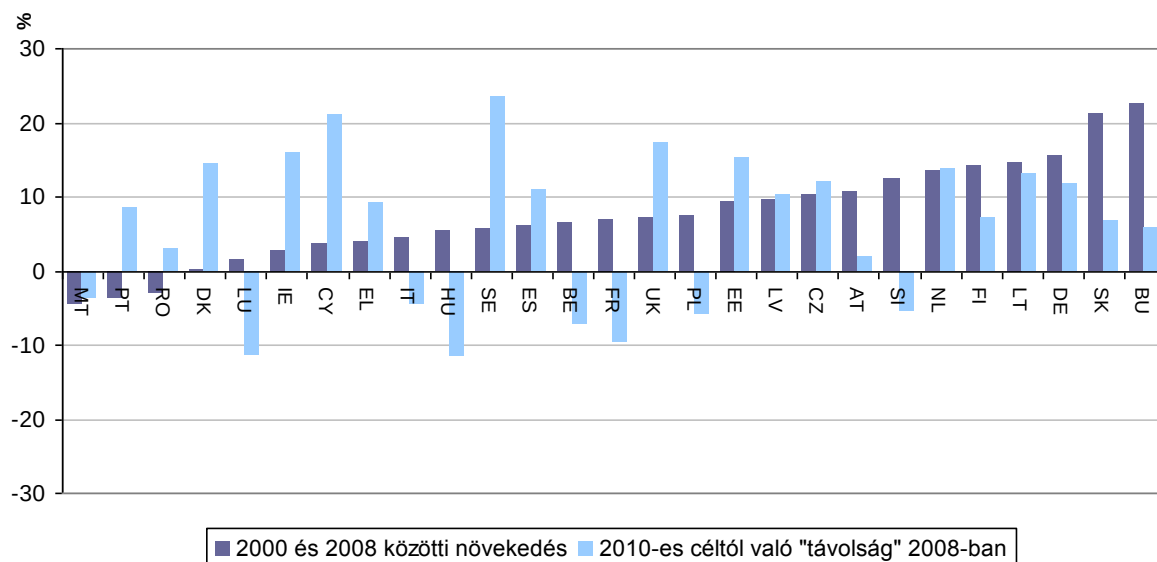


**Forrás:** EUROSTAT adatokból saját számítás

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem020&plugin=1>

**17/a. ábra**

Az 55-64 éves korosztály foglalkoztatottsági rátájának változásai 2000 és 2008 között  
*FÉRFIAK*

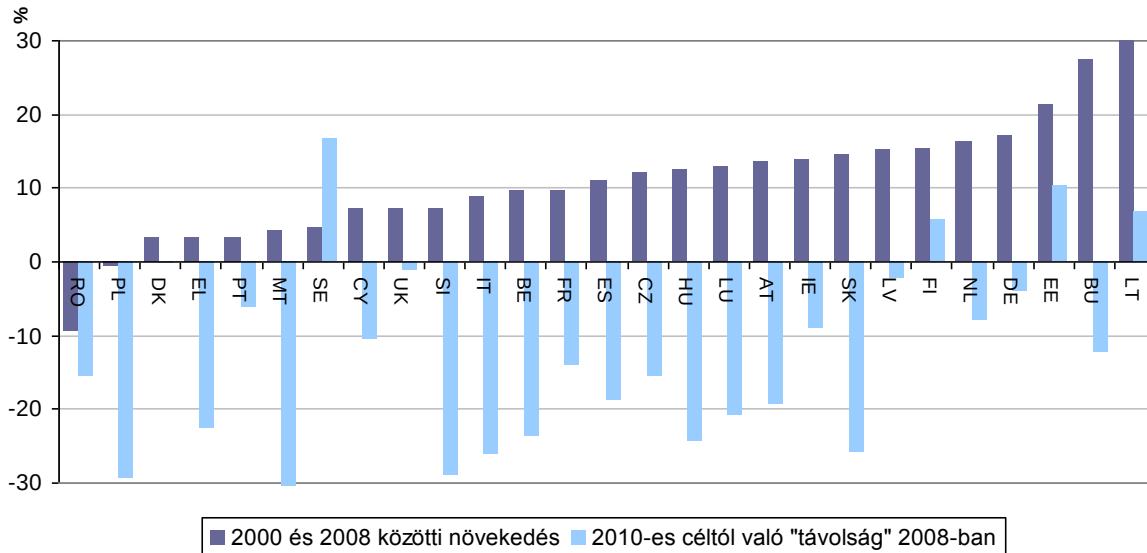


**Forrás:** EUROSTAT adatokból saját számítás

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem020&plugin=1>

17/b. ábra

Az 55-64 éves korosztály foglalkoztatottsági rátájának változásai 2000 és 2008 között  
NŐK



**Forrás:** EUROSTAT adatokból saját számítás

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem020&plugin=1>

Pozitív eredménynek tekinthető, hogy az országok cselekvési programjait bemutató jelentések számos olyan komplex, több szakpolitikát is magában foglaló reformot írnak le, amely a válság hatásaitól eltekintve, az idősebb korosztályok magasabb munkaerő-piaci részvételét eredményezhetik majd, illetve a válság előtti időszakban már pozitívan hatottak az idősebbek munkaerő-piaci részvételére.

A legjellemzőbb példa a munkaerő-piaci lépések, a nyugdíjreformok és a szociális ellátórendszerek átalakításának összehangolása. Néhány országban ezeket intenzív humánerőforrás fejlesztési lépésekkel is kiegészítették. Ausztriában például igen hatékonyan bizonyultak a program keretében véghez vitt intézkedések, hiszen az 55-64 év közötti férfiak foglalkoztatottsági rátája 2005-2008 között 10,5%-al, a nők pedig 7,9%-al növekedett.

A foglalkoztatottsági ráta legjelentősebb növekedései leginkább a rendszerváltó országokat jellemzik. Ez összefügg a nyugdíjrendszerek reformjával, a nyugdíjkorhatár emelésével. Ugyanakkor látni kell, hogy a munkahely teremtés nélkül ezeknek a reformoknak a hatásai korlátozottak.

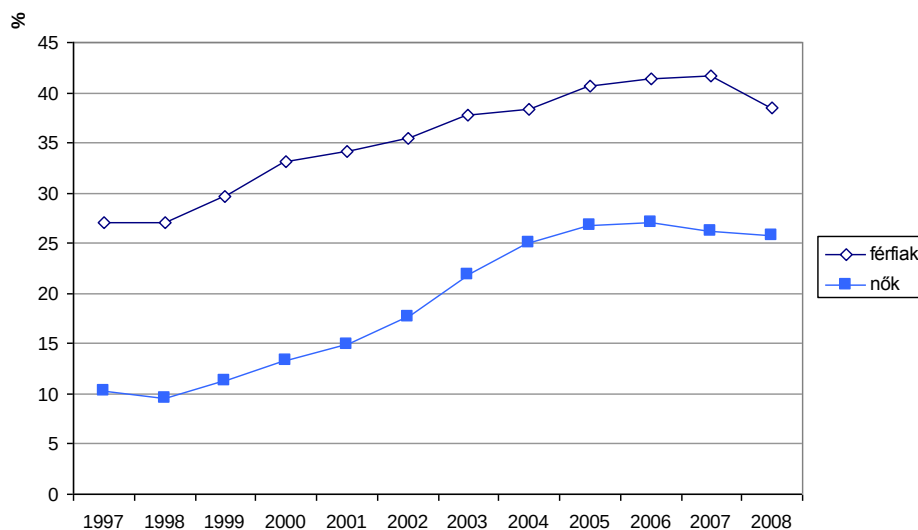
Ezt a korlátot szemlélteti a magyar példa is, hiszen Magyarországon 1998-2009 között egy rendkívül dinamikus nyugdíjkorhatár emelés zajlott (a férfiak esetében 60 évről 62-re, a



nők körében 55-ről 62-re emelkedett az öregségi nyugdíjkorhatár), ugyanakkor az idősebb korosztályok foglalkoztatottságának bővülése, a tényleges nyugdíjba vonulási életkor későbbre tolódása késleltetett és lassabb dinamikával indult, 2007-től pedig megállt. (Az 55-64 éves korosztály foglalkoztatottsági rátájának alakulásáról 1997-2008 közötti alakulásáról lsd. 18. ábra)

**18. ábra**

Az 55-64 éves korosztály foglalkoztatottsági rátája Magyarországon 1997-2008 között



**Forrás:** EUROSTAT adatokból saját számítás

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem020&plugin=1>

Az idősebb korosztályok foglalkoztatottsági szintjének egyik bővítési lehetősége az ún. bridge-jobok kiterjesztése lenne. Ennek tulajdonképpen az a lényege, hogy a nyugdíjkorhatárhoz közeledők a teljes munkaidős foglalkoztatottságból nem közvetlenül lépnek a nyugdíjas státuszba, hanem az ún. átkötő munkapozíciókon át, ami jelenthet részmunkaidős foglalkoztatást, távmunkát vagy egyéb rugalmas munkavégzési formákat. Sajnos ezek alakulására elég kevés statisztikai adat áll rendelkezésre, de az EUROSTAT ide vonatkozó vizsgálatait azt mutatják, hogy ezeknek az elterjedése inkább a nők körében jellemző. A férfiaknak csekély hányada dolgozik részmunkaidőben. (Romans, F. 2007)

Az idősebb korosztályok részmunkaidős foglalkoztatottsága leginkább azokban az országokban jellemző, ahol a részmunkaidős foglalkoztatásnak egyébként is van kultúrája.

2005-ben az EU25 országokban az 50-54 éves foglalkoztatott női korosztálynak 27,3%-a, az 55-59 éveseknek 32,8%-a, a 60-64 éveseknek pedig 44,8%-a dolgozott heti

kevesebb, mint 30 órában. Az 50-54 éves foglalkoztatott férfiaknak viszont csak 4,7%-a, az 55-59 éveseknek 7%-a, a 60-64 éves korcsoportnak pedig 14,5%-a dolgozott részmunkaidőben. (2. tábla)

Ha a 2005-ös adatokat uniós szinten összehasonlítjuk az 1998-asokkal, akkor azt mondhatjuk, hogy az idősebb korosztályok foglalkoztatottságának bővülésében nem játszott meghatározó szerepet az, hogy a részmunkaidős foglalkoztatottság terjedt volna. (2. tábla)

Az idősödő foglalkoztatott nők körében a részmunka elterjedtsége a holland, a brit, az ír, a német és a belga nők körében a legelterjedtebb. Legkevésbé jellemző a rendszerváltó országokban (BG, EE, LV, SI, SK), dél-európai országokban (EL, ES) és Finnországban.

1998 és 2005 között nem volt olyan ország, ahol a részmunkaidős női foglalkoztatottság lényeges növekedést mutatott volna.

A férfiak körében csak a 60-64 évesek körében jelentősebb a részmunkaidősök aránya, noha ez is lényegesen alacsonyabb érték, mint a nőknél.

**2. tábla**

Részmunkaidőben (kevesebb, mint heti 30 óra) foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatottak körében

|             | BE             | BG   | CZ   | DK   | DE   | EE   | IE   | EL   | ES   | FR   | IT   | CY   | LV   | LT   | LU   | HU   | MT   | NL   | AT   | PL   | PT   | RO   | SI   | SK   | FI   | SE   | UK   | HR   | EU25 |
|-------------|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>1998</b> |                |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|             | <i>NŐK</i>     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 50-54       | 37,1           | 2,9  | 2,9  | 20,5 | 35,8 | 6,6  | 43,4 | 16,1 | 15,1 | 24,8 | 24,1 | 10,7 | 10,2 | 4,2  | 40,4 | 4,7  | 22,6 | 63,0 | 21,9 | ..   | 20,3 | 6,9  | 10,0 | 3,6  | 8,9  | 18,6 | 44,0 | ..   | 28,8 |
| 55-59       | 37,2           | 7,1  | 18,2 | 29,6 | 39,8 | 9,7  | 42,7 | 16,7 | 19,4 | 33,8 | 24,8 | 16,3 | 10,3 | 12,9 | 33,2 | 27,3 | 16,3 | 69,3 | 26,1 | ..   | 27,4 | 9,5  | 21,7 | 11,7 | 16,4 | 25,8 | 48,1 | ..   | 35,3 |
| 60-64       | 44,7           | 16,6 | 41,1 | 46,9 | 57,2 | 27,2 | 48,9 | 22,9 | 18,9 | 36,7 | 23,7 | 30,2 | 21,2 | 10,1 | 37,0 | 47,3 | 61,3 | 73,9 | 32,5 | ..   | 33,0 | 20,2 | 26,6 | 30,0 | 14,9 | 33,4 | 67,1 | ..   | 43,9 |
|             | <i>FÉRFIAK</i> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 50-54       | 5,4            | 1,5  | 1,4  | 2,1  | 2,6  | 4,5  | 7,9  | 4,2  | 1,0  | 5,7  | 5,2  | 4,5  | 10,7 | 3,4  | 4,9  | 1,3  | 1,0  | 5,3  | 1,2  | ..   | 1,9  | 1,9  | 3,0  | 0,9  | 2,2  | 4,5  | 4,9  | ..   | 3,8  |
| 55-59       | 6,7            | 1,7  | 1,4  | 2,4  | 3,6  | 5,6  | 8,8  | 5,3  | 1,8  | 11,5 | 7,2  | 4,1  | 8,6  | 6,6  | 3,4  | 4,4  | 3,9  | 10,1 | 2,6  | ..   | 5,3  | 4,2  | 6,0  | 2,4  | 7,2  | 5,2  | 8,6  | ..   | 5,8  |
| 60-64       | 11,9           | 5,4  | 15,5 | 19,8 | 11,3 | 5,7  | 9,3  | 7,1  | 3,0  | 13,9 | 8,4  | 12,7 | 14,4 | 2,6  | 10,7 | 22,0 | 9,4  | 30,0 | 17,4 | ..   | 13,4 | 8,2  | 24,9 | 10,9 | 20,8 | 20,2 | 16,1 | ..   | 11,9 |
| <b>2005</b> |                |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|             | <i>NŐK</i>     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 50-54       | 37,0           | 2,7  | 3,2  | 16,5 | 41,2 | 7,5  | 44,9 | 11,2 | 19,1 | 21,7 | 30,9 | 13,3 | 9,3  | 9,6  | 38,7 | 3,2  | 18,4 | 65,2 | 26,0 | 12,7 | 14,4 | 6,5  | 7,1  | 2,9  | 8,8  | 14,6 | 35,1 | 6,0  | 27,3 |
| 55-59       | 43,9           | 4,6  | 6,2  | 19,4 | 42,5 | 5,4  | 46,5 | 10,1 | 22,5 | 27,9 | 32,6 | 18,9 | 6,4  | 14,5 | 38,8 | 7,8  | 28,7 | 66,4 | 32,6 | 26,4 | 24,4 | 12,7 | 18,4 | 10,7 | 15,1 | 18,2 | 43,1 | 11,8 | 32,8 |
| 60-64       | 38,9           | 26,7 | 32,6 | 32,1 | 55,1 | 15,7 | 53,8 | 11,4 | 27,8 | 35,9 | 32,8 | 21,9 | 17,4 | 16,2 | 41,6 | 37,1 | 81,8 | 75,3 | 45,8 | 42,2 | 31,5 | 22,1 | 41,0 | 54,0 | 36,5 | 27,0 | 61,9 | 30,8 | 44,8 |
|             | <i>FÉRFIAK</i> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 50-54       | 4,2            | 1,6  | 0,8  | 4,9  | 5,2  | 1,7  | 6,3  | 3,1  | 1,9  | 4,4  | 5,0  | 1,9  | 2,5  | 4,5  | 2,1  | 2,1  | 2,2  | 7,3  | 1,9  | 6,7  | 3,3  | 2,3  | 3,0  | 1,6  | 3,6  | 6,4  | 6,4  | 3,4  | 4,7  |
| 55-59       | 8,5            | 1,3  | 1,2  | 5,9  | 5,8  | 1,2  | 10,4 | 2,5  | 1,7  | 8,4  | 7,7  | 5,2  | 3,6  | 6,6  | 3,6  | 4,1  | 5,3  | 13,0 | 5,6  | 9,8  | 5,5  | 5,5  | 5,1  | 2,0  | 10,4 | 7,6  | 9,8  | 4,5  | 7,0  |
| 60-64       | 20,3           | 4,2  | 9,2  | 11,4 | 15,1 | 4,7  | 12,7 | 3,1  | 4,0  | 12,8 | 11,1 | 10,3 | 11,0 | 4,8  | 7,4  | 16,1 | 25,3 | 33,3 | 21,4 | 16,5 | 12,5 | 10,7 | 14,1 | 8,5  | 29,4 | 17,6 | 19,7 | 14,4 | 14,5 |

**Forrás:** Romans, F. 2007

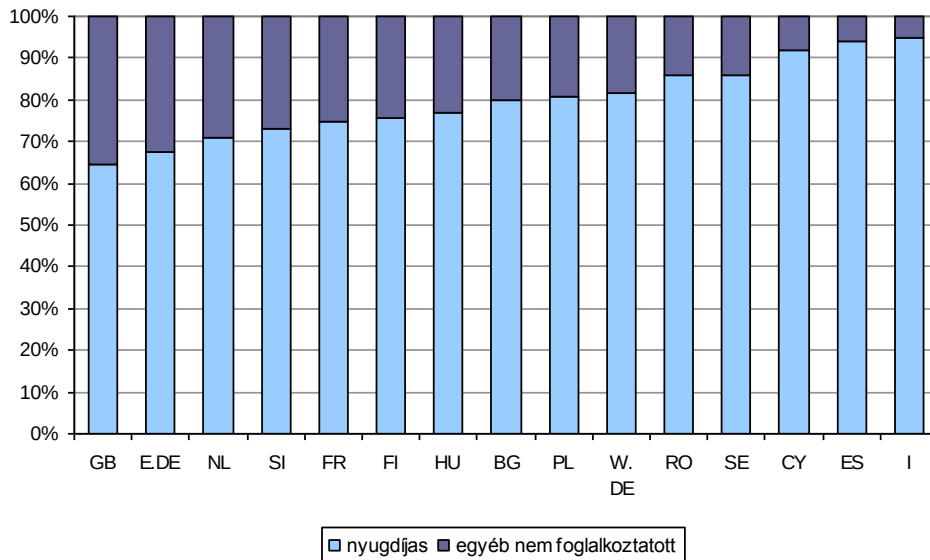
### 3.2. A nyugdíjba vonulás időzítése

A foglalkoztatottság növekedése nem feltétlenül jár együtt a tényleges nyugdíjba vonulási életkor átlagának megemelkedésével. Ennek egyszerűen az az oka, hogy a foglalkoztatottság bővítésének bázisát nemcsak azok adják, akik egyébként a munkaerőpiacról kiszorulva nyugdíjba vonulnának, hanem azok is, akik a munkaerőpiacról kikerülve munkanélküliek vagy nem nyugdíjas inaktívak lennének. A különböző országokban eléggé eltérő az összetétele a nyugdíjkorhatár felé közeledő, de nem foglalkoztatott csoportnak. Sajnos erre vonatkozóan nincsenek nemzetközileg is összehasonlítható, nagy mintás, harmonizált adataink. Néhány példát egy országszinten kis mintás adatfelvételtől hozunk.

A World Value Survey 5. hulláma – amelyet 2005-2007 között hajtottak végre a különböző országokban – alapján azt vizsgáltuk meg, hogy az 50-64 év közötti korosztály nem foglalkoztatott csoportján belül, milyen a megoszlása a nyugdíjasoknak és az egyéb nem foglalkoztatottaknak. Adataink jelentős különbségeket mutatnak az országok között, különösen a nők körében, hiszen a női munkaerő-piaci pályaminták lényegesen eltérőbb hagyományokra épülnek, mint a férfiaké.

Míg a nem dolgozó 50-64 éves férfiak körén belül a nyugdíjasok aránya 65 és 95% között mozgott, addig a nők körében 11% volt a legalacsonyabb és 90% a legmagasabb érték. (19/a. és 19/b. ábrák)

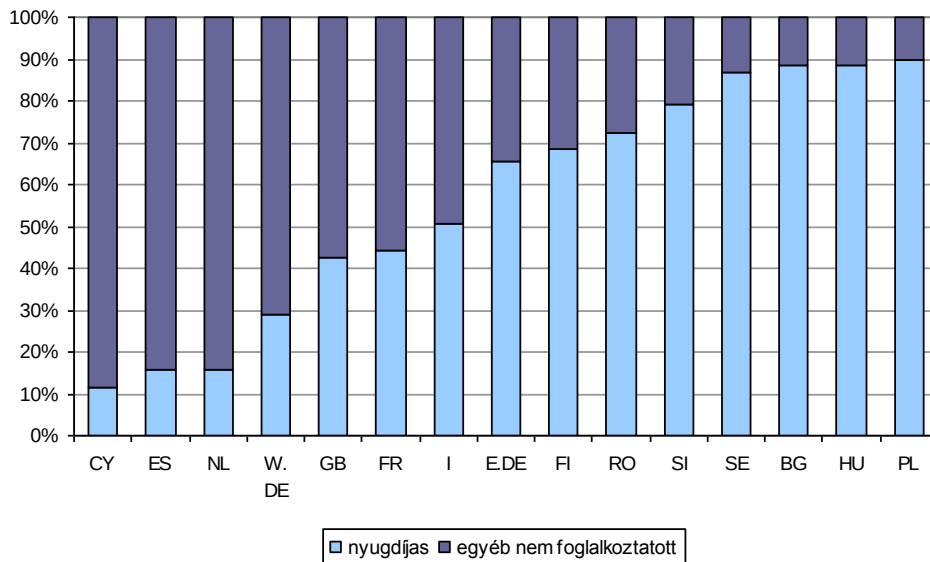
**19/a. ábra**  
A nem foglalkoztatottak összetétele az 50-64 éves korosztályban  
*FÉRFIAK*



**Forrás:** World Value Survey 5. hulláma, saját számítás

**Megjegyzés:** A rendelkezésünkre álló adatforrásban Németország keleti és nyugati része külön szerepelt, így azt mi is külön szerepeltetjük. Az EDE jelzés az egykori Kelet-Németországot, a WDE pedig az egykori Nyugat-Németországot jelöli.

**19/b. ábra**  
A nem foglalkoztatottak összetétele az 50-64 éves korosztályban  
*NŐK*



**Forrás:** World Value Survey 5. hulláma, saját számítás

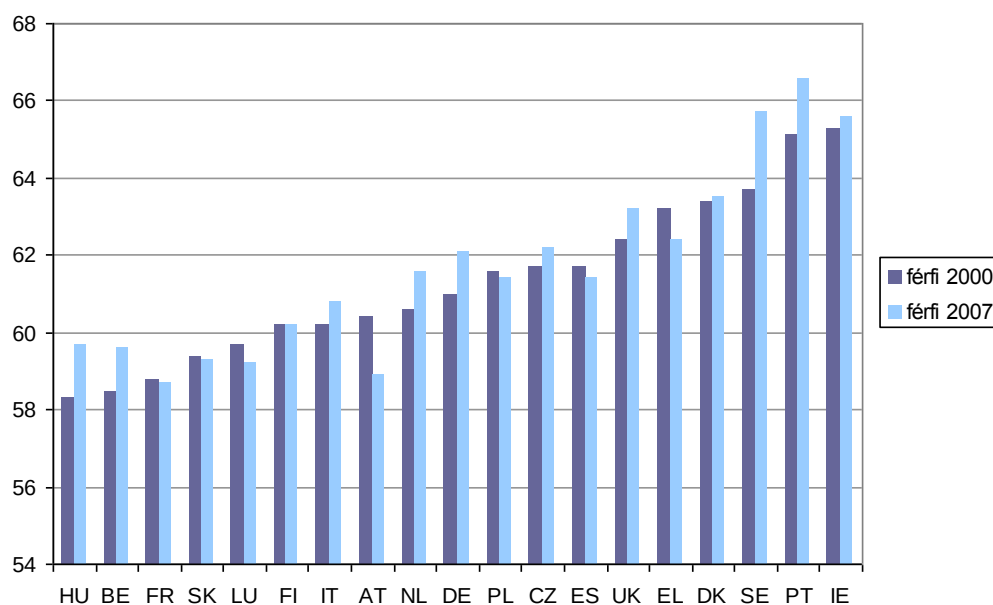
**Megjegyzés:** A rendelkezésünkre álló adatforrásban Németország keleti és nyugati része külön szerepelt, így azt mi is külön szerepeltetjük. Az EDE jelzés az egykori Kelet-Németországot, a WDE pedig az egykori Nyugat-Németországot jelöli.

Ahogy fentebb említettük, a Barcelonai Európa Tanács célkitűzése az volt, hogy a tényleges nyugdíjba vonulási életkort 2010-re 5 évvel megnövelje. Az adatok alapján azt mondhatjuk, hogy e tekintetben az Unió tagállamai kevésbé voltak sikeresek, mint a foglalkoztatottság bővítésében. Miközben 2000 és 2008 között csak három tagállamban (MT, PT, RO) nem sikerült az 55-64 éves férfiak foglalkoztatottsági szintjét növelni, addig a nyugdíjba vonulás életkori átlaga ezen időszak alatt 7 tagországban (FR, SK, LU, AT, PL, ES, EL) nem emelkedett, sőt csökkent. (20/a. ábra) Ráadásul ezek nem feltétlenül azok az országok voltak, ahol az öregségi nyugdíjkorhatár viszonylag magasnak tekinthető. Például Franciaországban 60 év a férfiak öregségi nyugdíjkorhatára, mégsem sikerült a tényleges nyugdíjba vonulási életkort emelni.

A nőknél hasonló jelenségeket figyelhetünk meg. Miközben az 55-64 éves nők foglalkoztatottsági szintjét csak két országban (RO, PL) nem sikerült növelni, addig a tényleges nyugdíjba vonulási életkor 5 országban (SK, AT, PL, EL, IE) nem emelkedett. (20/b. ábra)

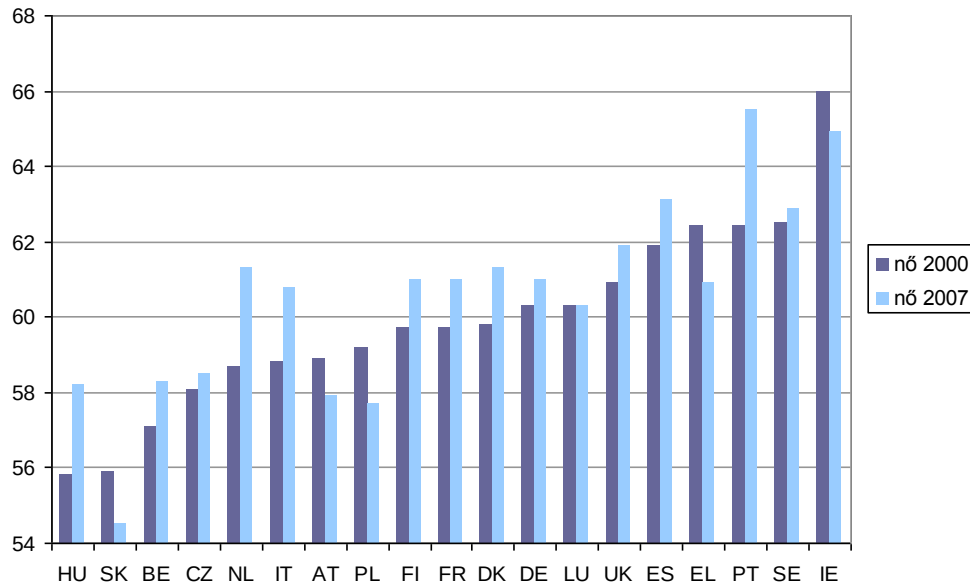
A tényleges nyugdíjkorhatár emelésben a férfiak körében a legsikeresebbek a portugálok, a svédek és a magyarok voltak. A nők körében pedig a portugálok, a hollandok és a magyarok. (20/a. és 20/b. ábrák)

**20/a. ábra**  
Az effektív nyugdíjba vonulási életkor átlaga, 2000, 2007  
**FÉRFIAK**



Forrás: OECD, 2009

**20/b. ábra**  
Az effektív nyugdíjba vonulási életkor átlaga, 2000,2007  
*NŐK*



Forrás: OECD, 2009

### 3.3. Nemzeti célok és eszközök

A demográfiai öregedéssel kapcsolatos társadalompolitikákban – ahogyan fentebb is említettük – a munkaerő-piaci programok és a jóléti rendszerek, benne a nyugdíjrendszer reformjai is hangsúlyos szerepet kaptak. Nyilvánvaló, hogy a munkával töltött évek száma csak oly módon növelhető, hogy a munkaerőpiacon megvannak a megfelelő ösztönzők a munkában maradásra, a nyugdíjrendszerben pedig a megfelelő ellenősztönzők arra, hogy az egyének még a nyugdíjkorhatár elérése előtt nyugdíjba vonuljanak.

Ezeknek a stratégiai céloknak a megfogalmazására és a konkrét intézkedési csomagok operacionalizálása több uniós és nemzeti szintű társadalompolitikai program is megfogalmazódott. Megvalósulásuk társadalmi és egyéni érdek is egyaránt. Társadalmi érdek azért, mert

- a foglalkoztatottság szintjének emelkedése javítja az Unió versenyképességét; mivel az idősebb korosztályok a tagállamok döntő többségében sokkal rosszabb foglalkoztatottsági mutatókkal rendelkeznek,

mint a 15-64 éves korosztály egésze, így az 55-64 év közötti korosztály potenciális erőforrás a foglalkoztatottság növelése szempontjából;

- a foglalkoztatottság szintjének növelése csökkenti a jóléti rendszerek, az idősekre vonatkoztatva főképpen a nyugdíjrendszerek terheit; ez kompenzálhatja a demográfiai öregedésből adódó kiadásnövekedést.

Egyéni szinten pedig azért mert,

- a hosszabb munkaerő-piaci jelenlét növeli a munkával töltött évek alatti, és a nyugdíjba vonulás utáni jólétet is.

A foglalkoztatottság növelését célzó társadalompolitikai eszközök az unió tagállamaiban változatos képet mutatnak. A munkaerő-piaci politikákat és a nyugdíjrendszer reformjainak elemeit foglalja össze a következő táblázat:



| Az idősebb korosztályok foglalkoztatását elősegítő programok az EU tagállamokban az 1990-es évek végétől                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Munkaerőpiac                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Nyugdíjrendszer                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adókedvezmények azoknak a munka-adóknak, akik idősebb munkaerőt foglalkoztatnak</li> <li>- Extra hozzájárulás a munkanélküliségi alaphoz azoknak a munkaadóknak, akik 50 éven felüli, legalább 10 éve a vállalatnál dolgozó munkaerőt bocsátanak el</li> <li>- Az idősebb munkavállalók munkakínálatát növelő eszközök bevezetése (speciális tréningek, személyes tanácsadás stb.)</li> <li>- Munkahely teremtés</li> <li>- Támogatott munkahelyek</li> <li>- Védett munkahelyek</li> <li>- Azoknak a munkahelyeknek a támogatása, akik fiatal és idősebb munkavállalókat (mixed-age workforce) egyaránt alkalmaznak</li> <li>- Közmunka</li> <li>- Vállalkozás beindítását segítő eszközök</li> <li>- Mobilitást támogató eszközök</li> <li>- Bérgaranciák</li> <li>-A munkaadók bizalmatlanságának, előítéleteinek csökkentését szolgáló programok bevezetése</li> <li>-Csökkentett munkaórás, flexibilis időbeosztású munkahelyek idősebbeknek</li> <li>-Nyugdíjkorhatár után dolgozók adókedvezménye</li> <li>- Antidiszkriminációs törvények bevezetése</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-A nyugdíjkorhatár utáni munkavállalás ösztönzése (minden ledolgozott év után magasabb összegű nyugdíj a későbbi évekre)</li> <li>- A nyugdíjösszeg megállapításánál a különböző életszakaszokban végzett munka eltérő mértékben kerül figyelembevételre (a későbbi évek munkavégzése nagyobb súlyt képvisel)</li> <li>- Korhatár emelés</li> <li>- A korai nyugdíjak igénybevételének szigorítása, az ellátások összegének csökkentése</li> <li>- A rokkantsági nyugdíjrendszer szigorítása, rehabilitációs lehetőségek komolyabb mérlegelése</li> </ul> |
| Munkaerőpiac + Nyugdíjrendszer                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| - A nyugdíj melletti munkavállalás támogatása (részmunkaidős munka mellett résznyugdíj)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

Forrás: I. Mandl-A.Dorr-T. Oberholzner, 2006; EU, 2007.

Ezek a társadalompolitikai eszközök a lisszaboni stratégia célkitűzéseinek megvalósulását szolgálják, ugyanakkor nem kizárólag azzal függnek össze. Uniós és nemzeti szinten is számos olyan társadalompolitikai program látott napvilágot az utóbbi évtizedekben, amelyek a foglalkoztatottság növelése, a fenntartható jóléti rendszerek kiépítése céljából munkaerőpiaci és a szociális ellátórendszerek különböző elemeire vonatkozóan foglalmaztak meg reform törekvéseket. Ezek közül kiemelkedő jelentősége van az Európai Foglalkoztatáspolitikai Stratégiának (European Employment Strategy), az ENSZ Madridi Cselekvési Programjának (Madrid International Plan of Action on Ageing 2002), de a nyugdíjrendszerek reformjaira is számos nemzeti program született. Az uniós szintű irányelvekhez kapcsolódó nemzeti programok sorában említhetjük példaként

- az 1998-2002 között zajló finn társadalmi programot (The National Programme on Ageing Workers)<sup>8</sup>, amely egy rendkívül sokoldalú információs és képzési program, kiegészülve egy egészségmegőrző programmal, és az idősebb korosztályok munkaerőpiaci helyzetével foglalkozó kutatásokkal; az ezt követő VETO (The National Programme for Promoting the Attractiveness of Working Life and the Working and Functioning Ability of Population in Working Age) programot, amely 2003-2006 között működött, és négy területre fókuszált: 1.) a munkakörülményekre és a munkahelyi biztonság erősítésére; 2.) az egészségmegőrzésre és a rehabilitációra; 3.) az egyenlő esélyekre a munka világában; 4.) és a társadalombiztosításra.
- a 2004-2007 közötti időszakra vonatkozó cseh „Élethossziglan tartó tanulás és egyenlő esélyek a munkaerőpiacon az 50 év felettieknek” (Lifelong Learning and Equal Opportunities on the Labour Market for Working People Over 50) c. programot;
- a 2005-ben napvilágot látott belga „Generációs Egyezményt” (Generation Pact), amely az aktív öregedés programjának támogatását tűzte a zászlajára;
- a hollandok „Idősek munkában” (Grey at Work) c. programját, amely lényegében az idősebb munkavállalók alkalmazásában rejlő pozitív lehetőségek kihasználására hívja fel a figyelmet, és hangsúlyozza mindazoknak a társadalompolitikai programoknak a szükségességét, amelyek az idősebb generációk munkaképességét növelhetik (élethossziglani tanulás, egészségvédelem);

<sup>8</sup> A program főbb elemeiről, az értékelésről lsd. R. Arnkil-M. Hietikko-K.Mattila-J.Nieminen-P.Rissanen-T. Spangar: The National Programme on Ageing Workers. Evaluation. Ministry of Social Affairs and Health. Helsinki, Finland, 2002. A programról bővebben lsd. a [www.mutual-learning-employment.net](http://www.mutual-learning-employment.net) honlapot.

- az angolok „New Deal 50 plus” programját, amely a szociális ellátásokból élő idősebb generációk munkaerőpiaci integrációját célozza meg;
- a szintén angol képzési programokat, pl. az „Experience Works” programot, amely egy regionális program, és a 45 éves és idősebb munka keresők képzésére irányult.

Ezeket a társadalompolitikai programokat azért fontos megemlíteni, mert az 55-64 év közötti korosztályok foglalkoztatottsági szintjének alakulását, a nyugdíjba vonulási mintákat, az idősebb korosztályok jólétét nem csupán a lisszaboni stratégiában megfogalmazott célok operacionalizálása eredményezte, hanem számos más uniós és nemzeti program is ráerősített az eredmények elérésére.

### 3.3.1. A nyugdíjrendszer reformjai

Az alábbiakban az európai nyugdíjrendszerekben lezajlott reformok főbb elemeit mutatjuk be, pontosabban azokat az elemeket, amelyek a 2000-es években hatással voltak az idősödő korosztályok foglalkoztatottsági szintjére, a tényleges nyugdíjba vonulási életkor alakulására. Mindenekelőtt azonban három fontos megjegyzés:

- Az egyik, hogy a nyugdíjrendszerben zajló reformok egy része (pl. a nyugdíjrendszer strukturális átalakítása, a járulék-járadék kapcsolat szorosabbra vétele) hosszú távon fejti ki a hatását. Ezekkel a reformokkal ebben a fejezetben részletesen nem foglalkozunk, hiszen célunk az elmúlt évtized azon fontosabb társadalompolitikai elveinek, operacionalizált lépéseinek a bemutatása, amelyek rövid távon is érzékelhető hatást fejthetnek ki.
- A második megjegyzés, hogy az idősebb munkavállalók nyugdíjba vonulási mintáit nem csupán az időskori, és az ehhez kapcsolódó korai nyugdíjba vonulást szabályozó nyugdíjrendszer, hanem a rokkantsági nyugdíjrendszer szabályozása is befolyásolja, de ennek vizsgálatára kutatásunk csak érintőlegesen – a hazai vonatkozásokat bemutattva – tér ki.
- A harmadik megjegyzés pedig az, hogy az egyes nyugdíjrendszerekben zajló reformokat nagyon nehéz közvetlenül összehasonlítani egymással, mert a nyugdíjrendszerek felépítése eltérő, az egyes fogalmak különböző jelentésűek. Az

egyres társadalompolitikai lépések értelmezésénél ezt mindenképpen figyelembe kell venni.

Éppen ez utóbbira hivatkozva röviden összefoglaljuk az európai nyugdíjrendszerek főbb elemeit:

Az idősek anyagi jóléte, a szegénység kiterjedtsége szempontjából nézve a nyugdíjrendszert, általában elmondható, hogy a legtöbb országban létezik egy ún. nyugdíjminimum, amely a társadalombiztosítással rendelkezőknek egy minimálisan kifizetendő juttatást jelent. Néhány országban ez azokra is ki van terjesztve, akik nem szereztek nyugdíjjogosultságot, míg másutt az ilyen típusú alapjövedelmek nem a nyugdíjrendszer, hanem a szociális ellátórendszer más szegmenseinek részét képezik.

A második pillér, amely felosztó-kirovó vagy tőkésített alapon működik a legtöbb országban a nyugdíjrendszer domináns részét képezi. Ennek lényege, hogy a munkával töltött (vagy biztosítási időszak) évek hossza, a keresetek és egyéb szempontok (pl. nem, életkor, a munka jellege, a felnevelt gyermekek száma) alapján a biztosított nyugdíjba vonulása után nyugellátásban részesül. Több országban létezik olyan munkáltatói séma is, amelybe a belépés kötelező. Például Dániában két ilyen séma is van, amelyek a teljes időben foglalkoztatottak 90%-át lefedik, és tőkésített alapon működnek. Franciaországban a kötelező munkáltatói magánséma a teljes dolgozó lakosságot lefedi, és felosztó-kirovó alapon működik. Németországban bizonyos munkavállalói csoportok kötelesek belépni a munkáltatói sémába. Ennek említése azért fontos, mert ezeket az elemeket együttesen kell kezelni, amikor a nyugdíjrendszer lefedettségét, a nyugdíjak színvonalának alakulását vizsgáljuk.

A harmadik pillér az önkéntes nyugdíj-takarékosság, amely lehet munkáltatói vagy személyes nyugdíjprogram. Ezzel az elemmel, a már fentebb említett okra hivatkozva jelen fejezetben nem foglalkozunk.

Az egyes nyugdíjrendszerek nemcsak abban különböznek egymástól, hogy milyen a struktúrájuk az állami, a munkáltatói és a magán séma vonatkozásában, hanem abban is, hogy milyen elvek alapján történik a jövedelemarányos munkanyugdíjak kiszámítása. *(Ismertető: Whitehouse, 2003; magyarul ismerteti Havran, D., 2009)* Kutatásunk szempontjából ennek alapvetően az idősebb népesség anyagi jóléte, a nyugdíjak színvonala, a nyugdíjazás utáni életszínvonal megváltozása, és a szegénység szempontjából van jelentősége.

Whitehouse a jövedelem arányosság mértéke szerint négy típust különböztet meg:

- Alig jövedelemarányos rendszerek – ezekben a rendszerekben a nyugdíjak összege egyenlő vagy közel egyenlő. Ilyen rendszer működik például Írországbán, ahol a biztosítottak egyenlő összeget, az átlag jövedelem 30%-át kapják.
- Erősen jövedelemarányos rendszerek – ezekben a rendszerekben a nyugdíjak összege a biztosított korábbi keresetétől függ; a biztosított a korábbi kereset egy meghatározott arányát kapja. Ilyen rendszer működik például Lengyelországban, Svédországban, Hollandiában, Magyarországon.
- Degresszív rendszerek – ezekben a nyugdíjrendszerekben a nyugdíj mértéke az alacsonyabb jövedelmeknél meredekebben, a magasabb jövedelmi sávokban mérsékeltebben jövedelemfüggő. Ilyen rendszer működik Franciaországban, Szlovákiában és Németországban.
- Progresszív rendszerek – ezekben a nyugdíjrendszerekben a nyugdíj mértéke az alacsonyabb jövedelmeknél mérsékeltten, a magasabb jövedelmeknél erősen jövedelemfüggő. Ez jellemzi például a luxemburgi nyugdíjrendszert.

A nyugdíjrendszerben alkalmazott elosztási elvek alapvetően határozzák meg a nyugdíjasok jövedelmi helyzetét, a nyugdíjak szóródását és a nyugdíjasok társadalmon belüli relatív pozícióját.

Kutatásunkban a nyugdíjrendszernek azon elemeit vizsgáljuk, amelyek meghatározzák a nyugdíjba vonulás időzítését, ezáltal hatnak a munkaerő-piaci pályafutás hosszára. Ezek a következők:

- A nyugdíjkorhatár alakulása
- A korai nyugdíjba vonulás lehetőségei
- A korhatár utáni munkavállalás jutalmazása

Az idősebb korosztályok jóléte, az elszegényedés kockázata szempontjából azt is megvizsgáljuk, hogy hogyan alakult az egyes országokban az alapnyugdíj és/vagy nyugdíjminimum.

### 3.3.1.1. A nyugdíjkorhatár kérdése

A nyugdíjkorhatár kérdése a nyugdíjrendszerek reformjainak fontos eleme. A munkaerő-piaci pályafutás időtartamának meghosszabbítása, a nyugdíjrendszerbe való belépés életkorának növelése céljából az európai országok általános gyakorlata a nyugdíjkorhatár emelése. Emellett néhány országban (pl. Svédország, Olaszország) próbálkoznak a flexibilis nyugdíjkorhatár kidolgozásával. A flexibilis nyugdíjkorhatár előnye, hogy ezáltal a nyugdíjrendszer rugalmasabban tud alkalmazkodni a demográfiai változásokhoz, és növekszik a nyugdíjba vonulási döntés szabadsága is. A flexibilis nyugdíjkorhatárral szabályozó rendszerekben jellemzően nagy szerepet kapnak a szolgálati évek, azaz a jogosultság és a nyugdíjak összege is erősen függ a biztosítási jogviszonnyal bíró vagy ledolgozott évek számától.

A nyugdíj korhatár emelése a legtöbb országban egy szakaszos folyamat. A rendszerváltó országok egy részében a korhatár emelés első szakasza már az 1990-es évek legvégén elkezdődött, és a 2000-es évekre teljesedett ki. Ennek folytatását tervezik a 2010-es és 2020-as években. A régi tagállamokban korábban sokkal magasabb volt – 60 és 65 év között mozgott – a nyugdíjkorhatár, mint a volt szocialista országokban, így ezekben az országokban korlátozottabbak a korhatár emelés lehetőségei, de számos ország nyugdíjstratégiájának részét képezte a férfiak és a nők nyugdíjkorhatárának egymáshoz való közelítése – amely már az 1990-es évek végén elkezdődött –, illetve a jövőre vonatkozóan egy kisebb mértékű – jellemzően 65-ről 67 évre történő – korhatár emelés.

Ugyanakkor azt is látni kell, hogy a nyugdíjkorhatár emelése nem jár feltétlenül együtt a tényleges nyugdíjba vonulási kor emelkedésével, és azt is fontos megjegyezni, hogy a nyugdíjba vonulás tényleges életkori centruma úgy is emelkedhet, hogy a szolgálati idő nem növekszik.

A régi és az új tagállamok nyugdíjjogszabályait áttanulmányozva azt állapíthatjuk meg, hogy az 1990-es évek végétől 2007-ig a 25 tagállamból csak 12-ben nem volt nyugdíjkorhatár emelés, bár ezek között is van olyan, ahol ez megtörni látszik, és már jogszabály született a korhatár jövőbeli emeléséről. Ilyen például Németország, ahol 1998 és 2007 között 65 év volt a nyugdíjkorhatár, de már 2006-ban döntöttek arról, hogy 2012 és 2029 között 65 évről 67 évre emelik az öregségi nyugdíj alsó korhatárát. Németország jó példa arra is, hogy a szolgálati idő hosszával is lehet szabályozni a nyugdíjba vonulást, hiszen a 2006-os rendelkezés azt is tartalmazza, hogy továbbra is 65 évesen mehetnek nyugdíjba

azok, akik legalább 45 éves szolgálati idővel rendelkeznek. Hasonló jövőbeli változások várhatóak Nagy-Britanniában, ahol 1998 és 2007 között a férfiak korhatára 65, a nők pedig 60 év volt. 2010-re a női korhatárt is 65 évre fogják növelni, 2046-ra pedig mindkét nem esetében 68 évre növelik az öregségi nyugdíjkorhatárt. Ez jelenlegi ismereteink szerint az uniós országok legmagasabb korhatárának számít. Ehhez csak a dán nyugdíjszabályok hasonlitosak, ahol jelenleg is 67 év a korhatár.

| A nyugdíjkorhatár emelése és annak környezete az uniós országokban |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ország                                                             | Nyugdíjkorhatár változása 2007-ig<br>(régi tagállamokban 1998-tól, újakban 2004-től)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Nyugdíjkorhatár változása, tervek 2007 után                                                                                                                                      |
| 1. Belgium (BE)                                                    | 1998-ban a férfiak nyugdíjkorhatára 65 év volt, a nők pedig 61 év. Ugyanakkor már ebben az évben (1997-től) hatályban volt az a jogszabály, amely a női korhatárt fokozatosan, 2009-re 65 évre emeli. 2007-ben a nők nyugdíjkorhatára 64 év volt.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 2007 és 2009 között a női korhatár folytatódó emelése. 2009-ben a férfiak és a nők korhatára is 65 év.                                                                           |
| 2. Csehország (CZ)                                                 | 2004-ben a férfiak nyugdíjkorhatára 61 év és 4 hónap volt, míg a nők 55-59 év között mozgott, attól függően, hogy hány gyermeket neveltek fel. A férfiak korhatárát 63 évre tervezték emelni, amely úgy valósul meg, hogy évente 2 hónappal növelik a korhatárt. 2007-ben már 61 év és 8 hónap az öregségi nyugdíjkorhatár. A nők korhatárát 59 és 63 év közé emelik. A legalacsonyabb korhatár azokra vonatkozik, akik legalább 5 gyermeket felneveltek, míg a legmagasabb azokra, akiknek nem született gyermekük. 2007-ben a nők korhatára 56-60 év között mozgott. | Folytatódó korhatár emelés. 2013-ra a férfiak és a gyermektelen nők nyugdíjkorhatára eléri a 63 évet. A gyermekes nők korhatára ugyanebben az évben 59-62 év között fog mozogni. |
| 3. Ciprus (CY)                                                     | 2004 óta a férfiak és a nők nyugdíjkorhatára is egyaránt 65 év.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | -                                                                                                                                                                                |



| Ország                | Nyugdíjkorhatár változása 2007-ig<br>(régi tagállamokban 1998-tól, újakban 2004-től)                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Nyugdíjkorhatár<br>változása, tervek 2007<br>után                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. Dánia (DK)         | 1998-ban a férfiak és a nők nyugdíjkorhatára is 67 év volt, amely Európában a legmagasabb nyugdíjkorhatárnak tekinthető.<br>2000-től a népességet két csoportra osztották: azok, akik 1999 júliusa után töltötték be a 60. életévüket, 65 évesen mehettek nyugdíjba; a többiek továbbra is 67 évesen                                                                                | Egy 2006-os reform program keretében 2024 és 2027 között 65 évről 67 évre emelik a nyugdíjkorhatárt. 2025-től pedig a 60 éves korban várható élettartam alakulásától függően indexálják a nyugdíjkorhatárt.                                                                                                                                                       |
| 5. Németország (DE)   | 1998-ban és a további években is a férfiak és a nők nyugdíjkorhatára egyaránt 65 év.                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 2006-ban döntöttek a nyugdíjkorhatár emelésről. A korhatár emelés 2012 és 2029 között zajlik. Minden évben egy hónappal növelik meg a nyugdíjkorhatárt, így 2029-re 65 évről 67 évre emelkedik a korhatár. Azok, akik több, mint 45 éves szolgálati idővel rendelkeznek, 65 éves korban is nyugdíjba mehetnek, mégpedig minden hátrányos megkülönböztetés nélkül. |
| 6. Spanyolország (ES) | 1998-tól a férfiak és a nők nyugdíjkorhatára is egyaránt 65 év.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 7. Észtország (EE)    | 2004-ben a férfiak nyugdíjkorhatára 63 év, a nőké 59 év. 2004-ben már döntöttek a női korhatár emeléséről. 2016-ig a nők nyugdíjkorhatára is eléri a 63 évet. 2007-ben 60 év a női korhatár.                                                                                                                                                                                        | A nők esetében folytatódó korhatár emelés 2016-ig.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 8. Görögország (EL)   | 1998-ban azoknak a férfiaknak, akik már 1992 előtt is biztosítottak voltak, a nyugdíjkorhatára 65 év volt, míg a nőké 60 év. Azoknak a férfiaknak, akiknek a biztosítási jogviszonya 1993 után kezdődött szintén 65 év volt a korhatára, a nőknél viszont magasabb korhatár került bevezetésre. Ahogyan a férfiak, az ebbe a csoportba tartozó nők is 65 évesen mehettek nyugdíjba. | Az 1998-ban már érvényben levő rendelet szerint a nők esetében folytatódó korhatár emelés.                                                                                                                                                                                                                                                                        |



| Ország                | Nyugdíjkorhatár változása 2007-ig<br>(régi tagállamokban 1998-tól, újakban 2004-től)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Nyugdíjkorhatár változása, tervek 2007 után                  |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 9. Franciaország (F)  | Az alapnyugdíjrendszerben 1998-tól mind a férfiak, mind pedig a nők nyugdíjkorhatára 60 év. A kiegészítő rendszerben 65 év.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | -                                                            |
| 10. Írország (IE)     | 1998-tól mind a férfiak, mind pedig a nők nyugdíjkorhatára 65 év.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | -                                                            |
| 11. Olaszország (IT)  | 1998-ban a férfiak nyugdíjkorhatára 63 év, a nőké pedig 58 év volt. Mindössze két év alatt, azaz 2000-re a férfiak és a nők korhatárát is 2 évvel megemelték. Ennek következtében 2000-ben a férfiak korhatára 65 év, a nőké 60 év lett. A 2007-es évben ezek a korhatárok csak azokra vonatkoztak, akiknek a biztosítási jogviszonya már 1996 előtt elkezdődött. Azokra, akiknek a biztosítási jogviszonya 1996 után kezdődött el, már flexibilis nyugdíjkorhatár volt érvényes, amely a nyugdíjba vonulás időpontját 57 és 65 év között határozta meg. | -                                                            |
| 12. Lettország (LV)   | 2004-től a férfiak nyugdíjkorhatára 62 év. A nők korhatár emelése folyamatos. 2003 júliusa és 2004 júliusa között 59,5 év, majd 2004 második felében 60 év. Az ide vonatkozó rendelet szerint a nők korhatára minden évben fél évvel emelkedik, egészen addig míg el nem éri a férfiak nyugdíjkorhatárát, azaz a 62 évet.                                                                                                                                                                                                                                | A nők esetében folytatódó korhatár emelés.                   |
| 13. Litvánia (LT)     | 2004-től a férfiak nyugdíjkorhatára 62,5 év. A nők nyugdíjkorhatára 2004-ben 59 év, ami 2006-ig 60 évre emelkedett. 2007-ben szintén 60 év a nők öregségi nyugdíjkorhatára.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | -                                                            |
| 14. Luxemburg (LU)    | 1998-tól a férfiak és a nők korhatára egyaránt 65 év.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | -                                                            |
| 15. Magyarország (HU) | 1998-ig a férfiak öregségi nyugdíjkorhatára 60 é volt, a nőké pedig 55 év. Az 1997-es nyugdíjtörvény többek között a korhatár emelésről is döntött. Ennek értelmében a férfiak korhatára 1998 és 2009 között 60 évről 62 évre emelkedett, míg a nőké ugyanezen időszak alatt 55 évről 62 évre.                                                                                                                                                                                                                                                           | 2007 és 2009 között a női nyugdíjkorhatár tovább emelkedett. |

| Ország                 | Nyugdíjkorhatár változása 2007-ig<br>(régi tagállamokban 1998-tól, újakban 2004-től)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Nyugdíjkorhatár változása, tervek 2007 után                                                                                                                 |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 16. Málta (MT)         | 2004-ben a férfiak nyugdíjkorhatára 61 év, a nőké pedig 60 év volt. 2007-ben a különböző születési évjáratokra eltérő nyugdíjkorhatárt állapítottak meg. Az 1952 előtt születetteknek még a korábbi korhatárok voltak érvényben, de a nők, ha akartak akkor 61 évesen is nyugdíjba mehettek. Az 1952 és 1955 között születettek 62 évesen, az 1956 és 1958 közöttiek 63 évesen, az 1959 és 1961 közöttiek 64 évesen, a tőlük fiatalabbak pedig 65 évesen mehetnek nyugdíjba. | A korhatár emelés folytatódik. A születési évjáratokra vonatkozó korhatárokat figyelembe véve 2015 és 2017 között történik majd a korhatár 65 évre emelése. |
| 17. Hollandia (NL)     | 1998-tól a férfiak és a nők nyugdíjkorhatára is 65 év.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | -                                                                                                                                                           |
| 18. Ausztria (AT)      | 1998-ban a férfiak nyugdíjkorhatára 65 év, a nőké 60. 2000-ben már megjelenik a női nyugdíjkorhatár emelésének terve. A korhatár emelést 2019 és 2028 közé teszik. 2001-ben ezt a 2024 és 2033 közötti időszakra módosítják. A periódus végére a nők korhatára eléri a férfiakét, azaz a 65 évet.                                                                                                                                                                            | A nők esetében folytatódó korhatár emelés.                                                                                                                  |
| 19. Lengyelország (PL) | 2004-ben a férfiak korhatára 65 év, a nőké 60 év. 2007-ig ebben nem történt változás.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | -                                                                                                                                                           |
| 20. Portugália (PT)    | 1998-ban a férfiak nyugdíjkorhatára 65 év volt, míg a nőké 64,5. 1999-ben a nőké is 65 évre emelkedett, és azóta is ugyanez az öregségi nyugdíj korhatára.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | -                                                                                                                                                           |
| 21. Szlovénia (SI)     | 2004-ben a férfiak és a nők nyugdíjkorhatára a szolgálati idő függvényében alakult. 15 éves szolgálati jogviszony után a férfiak korhatára 65 év, a nőké 63 év. 20 év szolgálati idő után a férfiaké 63 év, a nőké 61 év. Ha a férfiak 40, a nők pedig 38 év munkaviszonnyal rendelkeztek, akkor 58 évesen mehettek nyugdíjba.                                                                                                                                               | -                                                                                                                                                           |
| 22. Szlovákia (SK)     | 2004-ben a férfiak nyugdíjkorhatára 60 év volt, a nőké 57 év. 2004-ben döntöttek a korhatár emeléséről. A férfiak nyugdíjkorhatára 2006-ra 62 évre emelkedett, a nőknél a korhatár emelés periódusa hosszabb ideig tart.                                                                                                                                                                                                                                                     | A nők esetében a korhatár emelés folytatódik, 2014-re a nők nyugdíjkorhatára is 62 év lesz.                                                                 |

| Ország                  | Nyugdíjkorhatár változása 2007-ig<br>(régi tagállamokban 1998-tól, újakban 2004-től)                                                                                                                                                                     | Nyugdíjkorhatár változása, tervek 2007 után                                                                                                         |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 23. Finnország (FI)     | 1998-ban a nemzeti alapnyugdíj vonatkozásában a férfiak és a nők korhatára is 65 év volt, amely 2007-ig nem változott. A keresetfüggő állami nyugdíjrendszer kereteiben 63-68 éves kor között lehet nyugdíjba vonulni.                                   | -                                                                                                                                                   |
| 24. Svédország (SE)     | 1998-ban a férfiak és a nők korhatára 65 év, 2002-től továbbra is 65 év, de van lehetőség arra is, hogy ha valaki akar, akkor 67 évesen menjen nyugdíjba. 2007-ben flexibilis nyugdíjkorhatár van érvényben, 61 és 67 év között lehet nyugdíjba vonulni. | -                                                                                                                                                   |
| 25. Nagy-Britannia (UK) | 1998-ban a férfiak korhatára 65 év, a nők 60 év. Ez 2007-ig nem változott.                                                                                                                                                                               | 2010-ig a nők korhatára 65 évre emelkedik. További korhatár emelést terveznek, miszerint 2046-ra a férfiak és a nők nyugdíjkorhatára is 68 év lesz. |

**Forrás:** MISSOC TABLES 1998-2007 között.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_protection/missoc\\_tables\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/missoc_tables_en.htm)

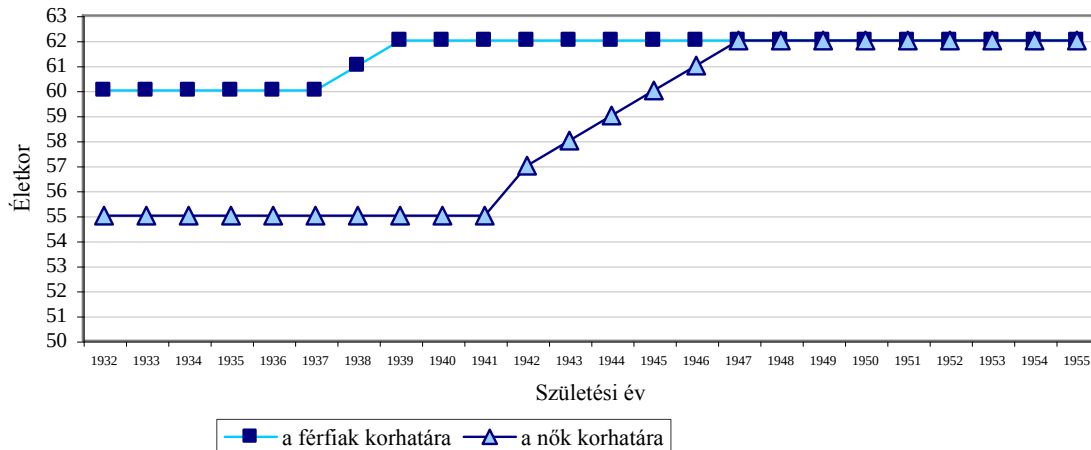
**Megjegyzés:** Az összehasonlító táblák a régi tagállamok esetében 1998-tól állnak rendelkezésre, míg a 2004-ben belépettek körében 2004-től. Ennek megfelelően a régi és az új tagállamok szabályozását egymást átfedő, de nem azonos időszakban vizsgáltuk. Kivételt csak Magyarország képez, ahol értelemszerűen részletes információk állnak rendelkezésre a 2004 előtti időszakról is.

Magyarországon, ahogyan a fenti táblázat is mutatja, az elmúlt évtizedben – viszonylag rövid időn belül – egy erőteljes nyugdíjkorhatár emelés zajlott, amely különösen a női nyugdíjba vonulás időzítését befolyásolta. A nyugdíjkorhatár emelés fokozatos volt, ami azt jelentette, hogy a különböző születési évszámokra különböző időskori nyugdíjkorhatárt állapítottak meg. (21. ábra) A korhatár emelésére minden kétséget kizáróan szükség volt, hiszen az 1990-es évek második feléig az idősödő magyarok – főként a nők – európai viszonylatban az életpálya nagyon korai szakaszában léphettek ki a munkaerőpiacról.

A korhatár emelésnek pozitív hozadéka volt a foglalkoztatottságra, ugyanakkor az előrehozott nyugdíj bevezetése következtében a foglalkoztatottsági ráta emelkedése nem volt olyan dinamikus, mint a korhatár emelés.

21. ábra

A különböző években született férfiak és a nők nyugdíjkorhatára Magyarországon



**Forrás:** Nyugdíj jogszabályok

### 3.3.1.2. A korai nyugdíjba vonulás lehetősége

A munkaerő-piaci pályafutás hosszát, a nyugdíjba vonulás időzítését, a nyugdíjrendszer vonatkozásában nem csupán az öregségi nyugdíjakra vonatkozó szabályozások, hanem a korai nyugdíjba vonulás csatornái is formálják. A korai nyugdíjba vonulásnak Európa országaiban két nagy formája ismeretes. Az egyik a rokkantsági nyugdíjak rendszere, a másik pedig az időskori munkaerő-piaci helyzet nehézségeire reflektáló csatornák rendszere. Kutatásunkban – a magyar rendszert kivéve – alapvetően ez utóbbira koncentrálnunk, noha tudjuk, hogy a rokkantsági rendszerbe belépők bizonyos csoportjainál az egészségi problémák és a munkaerő-piaci problémák együttes megjelenéséről van szó, amikor az egyén a munkaerőpiacról a nyugdíjrendszerbe lép.<sup>9</sup>

Az Európai Unió 27 tagállamából viszonylag kevés, mindössze négy olyan ország volt (DK, IE, NL, UK), ahol a vizsgált periódus alatt nem létezett valamilyen korai nyugdíjforma (a munkaképességüket valamilyen mértékben elvesztők rokkantsági nyugdíjától eltekintve).

<sup>9</sup> A rokkantsági nyugdíjrendszerek átalakításának legfőbb iránya, hogy erősítsék a rehabilitációs folyamatok jelenlétét. Ez azt jelenti, hogy a rokkantsági nyugdíjrendszerbe belépők körében szigorúbban vizsgálják annak a lehetőségét, hogy valaki rehabilitálható-e, azaz van-e esély a munkaerőpiacra való visszakapcsolására. A már rokkantnyugdíjban levőket pedig folyamatosan vizsgálják a rehabilitálhatóság szempontjából.

Szinte minden országban léteznek olyan nyugdíj ellátások, amelyek a bizonyos munkakörökben dolgozók számára teszik lehetővé az időskori nyugdíjkorhatár elérése előtti nyugdíjba lépést. Ilyen munkakör a bányász vagy egyéb veszélyes, egészségre ártalmas munkavégzések. Ezek súlya ugyanakkor elenyésző a nyugdíjrendszer kiadásainak egészét tekintve.

A korai nyugdíjazás tömegessé válása szempontjából azok a nyugdíjak a legfontosabbak, amelyek a korhatár elérése előtt, bizonyos szolgálati idővel rendelkezőknek biztosítják a korai nyugdíjazást. Emellett azok a formák, amelyek a nyugdíjkorhatár előtt munkanélkülivé válók nyugdíjazását könnyítik meg. Ez utóbbi két forma tekintetében az 1990-es évek végétől több országban is jelentős szigorítások történtek.

A szigorításnak több formája is lehetséges: korhatár emelés, a szükséges szolgálati idő hosszának emelése, a korai nyugdíj összegének erőteljesebb csökkentése.

#### A korai nyugdíjba vonulás formái az uniós országokban

| Ország             | A korai nyugdíjba vonulás formái 2007-ig<br>(régi tagállamokban 1998-tól, újakban 2004-től)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Belgium (BE)    | 1998-ban 60 éves kortól 20 év szolgálati idővel. 1999-ben a szükséges szolgálati idő hosszát 24 évre emelték, és rendelet született a további emelésről, amely a tervek szerint 2005-re érte el a maximum értékét, 35 évet. 2007-ig nem történt változás. A nyugdíj összegét az időskori nyugdíjszámításoknak megfelelően kalkulálják.                                                                                                                                                                                                                       |
| 2. Csehország (CZ) | 2004-ben: 3 évvel az időskori nyugdíjkorhatár előtt lehet igényelni, legalább 25 éves szolgálati idő szükséges hozzá. Minden 90 nap után 0,9%-al csökken a nyugdíj összege, amely csökkenés akkor is fennmarad, amikor valaki eléri a nyugdíjkorhatárt, és már nem a korai, hanem az időskori nyugdíjat kapja. 2007-ig nem történt változás.                                                                                                                                                                                                                 |
| 3. Ciprus (CY)     | 2004-ben: 63 évesen lehet igényelni, ha megfelelő szolgálati idővel rendelkezik valaki és a fizetése elér egy meghatározott szintet. Azok is jogosultak, akik a 65 éves koruk előtt közvetlenül (63-65 éves kor között) szereznek jogosultságot rokkantsági nyugdíjra. Ezen kívül a bányászok is hamarabb mehetnek nyugdíjba a szokásosnál. Minden 5 év munkával töltött idő 1 hónap kedvezményként jelenik meg esetükben. A nyugdíj összegét az időskori nyugdíjszámításoknak megfelelően kalkulálják. 2007-ig ebben a szabályozásban nem történt változás. |
| 4. Dánia (DK)      | Nincs.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

| Ország                | A korai nyugdíjba vonulás formái 2007-ig<br>(régi tagállamokban 1998-tól, újakban 2004-től)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. Németország (D)    | <p><i>Férfiak és nők:</i> 63 éves kortól 35 éves szolgálati idővel vagy 60 éves kortól, ha valaki a munkaképességét elveszítette. 60 éves kortól 180 hónap szolgálati idő után, ha az elmúlt 18 hónapból 12-t folyamatosan munka nélkül töltött (ezt az elemet többször szabályozták, de a lényeg nem változott), és az elmúlt 10 évben legalább 8 év szolgálati idővel rendelkezik; 2000-ben ezt azzal is kiegészítették, hogy ha valaki legalább 24 hónapig speciálisan idősödő korosztályoknak kialakított részmunkaidős munkakörben dolgozik, és rendelkezik a megfelelő hosszúságú szolgálati idővel, akkor szintén nyugdíjba mehet 60 évesen.</p> <p><i>Nők:</i> 60 éves kortól 180 hónap szolgálati idő után, ha valaki legalább 10 éves szolgálati idővel rendelkezik 40 éves kora óta.</p> <p>2000-től elkezdtek a korhatárt emelni, és a nyugdíj összege is alacsonyabb volt, ha valaki a korhatár előtt ment nyugdíjba. A csökkentés mértéke havonta 0,3%.</p>                 |
| 6. Spanyolország (ES) | <p>1998-tól: Akikre az 1967-ben megszűnt társadalombiztosítási jogszabályok még érvényesek voltak, azok 60 évesen is elmehettek nyugdíjba. Ezen kívül bizonyos foglalkozásokban is lehetőség nyílt a korai nyugdíjba vonulásra. Résznyugdíjat 62 éves kortól lehet kapni, amelynek összege annak a nyugdíjnak a fele, amit akkor kapna a nyugdíjra jogosult, ha 67 éves lenne.</p> <p>2002-től: Azok körében, akik 1967-ben már biztosítottak voltak, ha valaki 40 éves szolgálati idővel rendelkezik, és nem önkéntesen megy korai nyugdíjba, akkor a csökkentés mértéke 6%. Azoknál akiknél a biztosítási jogviszony később indult: 61 éves kortól, 40 év szolgálati idő után: 6%, 30 év szolgálati idő után 8%.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 7. Észtország (EE)    | <p>2004-től: Igénybe vehető legfeljebb az öregségi nyugdíjkorhatár elérése előtt 3 évvel, minimum 15 év szolgálati idővel. A nyugdíj összege csökkentett. Minden hónap 0,4%-al csökkenti a nyugdíj összegét. A nyugdíjkorhatár elérése előtt 5-10 évvel is igénybe vehető bizonyos munkakörökben. A korai nyugdíj 3 évvel a korhatár előtt akkor is igénybe vehető, ha valaki 4 gyermeket legalább 8 évig nevelt. Ez esetben a nyugdíjat csak az egyik szülő kaphatja.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 8. Görögország (EL)   | <p>Az 1992 előtt biztosítottak körében: Férfiak esetében 58, nőknél 57 éves kortól, 10500 illetve más esetekben 10000 nap szolgálati idővel.</p> <p>Bizonyos munkakörökben férfiaknál 58, nőknél 53 éves kortól. Beteg gyermeket nevelő nők esetében 55 éves kortól 5000 nap szolgálati idővel. Nem csak teljes, hanem résznyugdíj is kapható korai nyugdíjként.</p> <p>Azoknak a körében, akiknek a biztosítása 1993 után kezdődött: 60 éves kortól bizonyos munkakörökben. Beteg gyermeket nevelő nők esetében 55 éves kortól 6000 nap szolgálati idővel. Legalább 3 gyermeket nevelő anyák esetében, 6000 nap minimális szolgálati idővel, gyermekenként 3 évvel csökkenthető a nyugdíjba vonulás időpontja, egészen 50 éves korig. (2000-től ez kikerült a jogosultsági kritériumok köréből) Nem csak teljes, hanem résznyugdíj is kapható korai nyugdíjként. 2003-tól, azok, akiknek 37 éves biztosítási jogviszonyuk van, életkori korlátozás nélkül kaphatnak korai nyugdíjat.</p> |



| Ország                | A korai nyugdíjba vonulás formái 2007-ig<br>(régi tagállamokban 1998-tól, újakban 2004-től)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9. Franciaország (F)  | 1998-2004 között nincs. 2004-től csak a kiegészítő rendszerben: A korai nyugdíj igénybe vehető 56 éves kortól, ha valaki a munkaerő-piaci karrierjét már 14 évesen elkezdte (ekkor is kell hozzá meghatározott hosszúságú biztosítási időszak). Munkaképességükben korlátozottak 55 éves koruktól. A nyugdíj összege csökkentett. Ha valaki 55 és 59 éves kora között megy nyugdíjba, akkor 55-59 éves kora között évente 7%-al kap kevesebbet, mint az időskori nyugdíj összege lenne. Ha 60-62 éves kora között, akkor 5%-al, és ha később, akkor évente 4%-al.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 10. Írország (IE)     | Nincs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 11. Olaszország (IT)  | 1998-ban 54 éves korban 35 éves szolgálati idő után, vagy életkortól függetlenül 36 év szolgálati idővel. Már 1998-ban jelezték, hogy 2008-tól 57 éves kortól 34 év szolgálati idővel vagy életkortól függetlenül legalább 40 éves szolgálati idővel lehet majd jogosultságot szerezni. Ennek megfelelően 1999-ben már csak 55 éves kor után 35 éves szolgálati idővel, vagy életkortól függetlenül 37 éves szolgálati idővel lehetett korai nyugdíjjogosultságot szerezni. 1999-ben már a hosszú távú terveket is megváltoztatták. 2002-ig 57 éves korra és 35 szolgálati évre akarták növelni a nyugdíjjogosultság kezdetét, vagy életkortól függetlenül 40 év szolgálati időhöz kötni. Ezen kívül – már 1998-tól – azok, akiknek a vállalata gazdasági nehézségekkel küzd, 5 évvel a hivatalos korhatár előtt is nyugdíjba mehetnek. 1999-től bizonyos munkakörökben vagy munkaerő-piaci pályafutás után, más feltételek mellett is nyugdíjba lehetett vonulni a hivatalos korhatár előtt. Pl. azoknak, akik nagyon korán kezdtek el dolgozni, akik 14-19 éves koruk között már 52 hetes szolgálati időt szereztek vagy a fizikai munkát végzők. |
| 12. Lettország (LV)   | 2004-től: 2 évvel a hivatalos korhatár előtt igényelhető, minimum 30 éves szolgálati idő megszerzése után. A nyugdíj összege az időskori nyugdíj összegének 80%-a.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 13. Litvánia (LT)     | 2004 nyarától a korai nyugdíjazás kritériumai a következők: legalább 30 éves szolgálati idő; legalább 12 hónapja regisztrált munkanélküli valaki és csak 5 évre van a nyugdíjkorhatártól. A nyugdíj összege 0,4%-al csökken minden korai nyugdíjas státuszban eltöltött hónap után.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 14. Luxemburg (LU)    | 57 éves kortól, 480 hónap biztosítási idővel rendelkezők szerezhetik jogosultságot. A nyugdíj összegét az időskori nyugdíjszámításoknak megfelelően kalkulálják.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 15. Magyarország (HU) | A nyugdíjkorhatár emelésének kezdetétől, azaz 1998-tól vezették be az előrehozott nyugdíjat. Az előrehozott nyugdíjat a nők esetében legkorábban az öregségi nyugdíjkorhatár előtt 5 évvel, legfeljebb az 55. életév betöltésétől lehetett igénybe venni. A férfiak előrehozott nyugdíjra 60 éves koruktól szerezhetik jogosultságot. Az időskori nyugdíj korhatárának emelésével együtt az előrehozott nyugdíjkorhatár is emelkedett, amelyet születési évjáratonként határoztak meg. Az előrehozott nyugdíj igénylésénél a jogosultsághoz az öregségi nyugdíjnál szigorúbb szolgálati idő feltételnek                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                               | <p>kellett teljesülnie. A szükséges szolgálati idő hossza születési évjáratonként különböző, a férfiaknál 37-38, a nőknél 34-38 év között mozgott. Kevesebb szolgálati idő esetén csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíjra lehet jogosultságot szerezni.</p> <p>Az előrehozott nyugdíj mellett a magyar nyugdíjrendszerben is létezik olyan nyugdíjforma, amely bizonyos foglalkozásokban (veszélyes munkakörök, nagy fizikai megterheléssel járó foglalkozások) teszi lehetővé az öregségi nyugdíjkorhatár előtti nyugdíjba lépést.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>16. Málta (MT)</b>         | <p>2004-2006 között: nincs. 2007-ben születési évjáratonként meghatározott. Az 1952 előtt született korosztályok számára nincsen korai nyugdíjforma. Az 1952-1961 között születettek 61 évesen nyugdíjba mehetnek, ha 35 éves szolgálati idővel rendelkeznek. Az 1962-ben és később születettek pedig 40 éves szolgálati idővel mehetnek nyugdíjba legkorábban 61 éves korukban. A korai nyugdíj mellett nem lehet dolgozni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>17. Hollandia (NL)</b>     | Nincs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>18. Ausztria (AT)</b>      | <p>1998-ban a nők 55, a férfiak 60 évesen igényelhetnek korai nyugdíjat. Már 1999-ben döntenek arról, hogy a jövőben a nők korhatárát emelni fogják, egészen addig, amíg a női korhatár el nem éri a férfiakét. Az emelés időszakát 2024 és 2033 közé teszik. 2000-ben azonban előrehozták és lerövidítették az emelés időszakát, legalábbis annak első szakaszát. 2000 őszétől negyed évente 2 hónappal emelkedett a korhatár, és 2002 őszére a férfiak esetében elérte a 61 ½ évet, a nők esetében pedig az 56 ½ évet. A nőkre vonatkozóan további emelést terveztek, amelynek időszakát 2019 és 2028 közé tették. A korai nyugdíj összege évente 4,2%-al csökkentett.</p> <p>A 2004-es szabályozásban már az jelenik meg, hogy a korai nyugdíj korhatára a férfiak és a nők körében is 62 év. És ezt 2004-2014 között tovább emelik.</p> |
| <b>19. Lengyelország (PL)</b> | <p>2004-ben: A korai nyugdíjazás lehetősége csak azoknak van, akik 1949 előtt születtek. Ezekben a születési évjáratokban az 55 éves és idősebb, legalább 30 éves szolgálati idővel rendelkező nők vehetik igénybe. Továbbá azok, akik 5 évvel fiatalabbak az öregségi nyugdíjkorhatárnál és munkaképességüket elvesztették. Valamint bizonyos munkakörökben dolgozók. A nyugdíjszámítás az időskori nyugdíj formulája szerint történik.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |



| Ország                  | A korai nyugdíjba vonulás formái 2007-ig<br>(régi tagállamokban 1998-tól, újakban 2004-től)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 20. Portugália (PT)     | <p>1998-tól: Munkanélkülieknek 60 éves kortól. Bizonyos munkakörökben 55 éves kortól. 2000-ben módosították: 55 éves korban, 30 éves szolgálati idővel lehet korai nyugdíjba menni. A nyugdíj összege csökkentett a korhatár utáni nyugdíjösszeghez képest. A munkanélküliek továbbra is 60 éves kortól mehetnek nyugdíjba, de 55 évesen is, ha 20 év szolgálati időt gyűjtöttek és 50 éves koruk után váltak munkanélkülivé. A nyugdíj összege ez esetben is csökkentett. Továbbra is fennmaradt, hogy bizonyos munkakörökben 55 évesen is el lehet menni nyugdíjba.</p> <p>2002-től: Azoknak a körében, akik 60 év felett váltak munkanélkülivé vagy bizonyos munkakörökben dolgoztak (nehéz fizikai munka, egészségre ártalmas munkakörök), nem csökkentették a nyugdíj összegét.</p> <p>2007-től csak a munkanélküliek, illetve az egészségre ártalmas munkakörökben dolgozók mehetnek előbb nyugdíjba. Az utóbbiak 55 éves koruktól, az előbbieket 62 éves koruktól, ha 57 évesen vagy később lettek munkanélküliek és rendelkeznek a megfelelő hosszúságú szolgálati idővel. Ezen kívül 57 éves koruktól mehetnek nyugdíjba azok, akik 52 évesen vagy később lettek munkanélküliek, 22 év szolgálati időt összegyűjtöttek. Ez esetben csökkentett összegű nyugdíjra szereznek jogosultságot.</p> |
| 21. Szlovénia (SI)      | <p>2004-től: A férfiak esetében 40 év, a nők esetében pedig 38 év szolgálati idő után, 58 éves kortól lehet nyugdíjba menni. A korai nyugdíj összege csökkentett. 58 éves korban havonta 0,3%-al, 59 éves korban 0,25%-al, 60 éves korban 0,2%-al, 61 évesen 0,15%-al és 62 évesen 0,1%-al csökkentett a nyugdíj összege.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 22. Szlovákia (SK)      | <p>2004-től: Korai nyugdíjat már 10 éves szolgálati idő után lehet kapni, nincsen életkorhoz kötve. Összege a létminimum 1,2-szerese.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 23. Finnország (FI)     | <p>1998-tól: 60 éves kortól lehet rá jogosultságot szerezni, de a nyugdíj összege 0,5%-al kevesebb, minden hónap után, amennyivel a hivatalos korhatár előtt vonult valaki nyugdíjba. 2000-től 0,4% a csökkentés mértéke.</p> <p>2005-től: Az 1944-ben és korábban születettek továbbra is 60 év a korhatár, míg a fiatalabbakra 62 év.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 24. Svédország (SE)     | <p>61 éves kortól lehet rá jogosultságot szerezni, de a nyugdíj összege 0,5%-al kevesebb, minden hónap után, amennyivel a hivatalos korhatár előtt vonult valaki nyugdíjba. Svédországban ez inkább flexibilis nyugdíjkorhatárnak tekinthető, mint korai nyugdíjnak.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 25. Nagy-Britannia (UK) | Nincs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

**Forrás:** MISSOC TABLES 1998-2007 között.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_protection/missoc\\_tables\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/missoc_tables_en.htm)

**Megjegyzés:** Az összehasonlító táblák a régi tagállamok esetében 1998-tól állnak rendelkezésre, míg a 2004-ben belépettek körében 2004-től. Ennek megfelelően a régi és az új tagállamok szabályozását egymást átfedő, de nem azonos időszakban vizsgáltuk. Kivételt csak Magyarország képez, ahol értelemszerűen részletes információk állnak rendelkezésre a 2004 előtti időszakról is.

Magyarországon az 1990-es évek utolsó harmadától kezdve a korai nyugdíjba vonulás két legfontosabb csatornáját az előrehozott nyugdíj és a rokkantsági nyugellátások rendszere képezte. Az előrehozott nyugdíjat tulajdonképpen az időskori nyugdíjkorhatár emelésével párhuzamosan vezették be, azzal a céllal, hogy a korhatár emelésben érintett korosztályokra nehezedő terheket csökkentsék. A teljes összegű ellátás megszerzéséhez ugyan hosszabb szolgálati időre volt szükség, mint az időskori nyugdíj esetében, de mivel az érintett korosztályok nagy része rendelkezett a törvényben meghatározott szolgálati idővel az előrehozás intézménye tömegessé vált. A bevezetés után az időskori nyugdíjrendszerbe belépők több, mint 90%-a a reá vonatkozó időskori nyugdíjkorhatárnál fiatalabb korban lett nyugdíjas. Ennek az volt az oka, hogy az előrehozott nyugdíj melletti munkavégzés kezdetben nem volt korlátozva, és a nyugdíjösszegek kiszámításában sem okozott hátrányt, ha valaki élt az előrehozott nyugdíjjal.

A későbbi szigorítások alapvetően a nyugdíj melletti munkavégzés korlátozására vonatkoztak, de a 2009-es Nemzeti Akcióterv szerint 2011-től a korai nyugdíjasok alacsonyabb nyugdíjat fognak kapni, amely 2013-tól tovább szigorodik.<sup>10</sup>

Ezzel párhuzamosan a rokkantsági nyugdíjrendszerben is jelentős szigorítások történtek. Ez a hazai nyugdíjrendszerben komoly lépésnek tekinthető, hiszen a rokkantsági nyugdíjak a teljes nyugdíjrendszernek igen jelentős szegmensét képezik. 2009 szeptemberében 393 ezren voltak korhatár alatti rokkantsági nyugdíjasok.

A magyar reformok fő iránya – a nemzetközi trenddel egybehangzóan – a rehabilitációs elem erősítése. Ennek lényege az, hogy igyekeznek egy olyan rendszert kiépíteni, amelyben a munkaerőpiacról kikapcsolódott, munkaképességüket valamilyen mértékben elvesztett embereket visszakapcsolják a munka világába. A még rehabilitálható egyének számára bevezették az ún. rehabilitációs járadékot. A reformok bevezetésének hatását még nem lehet pontosan látni, hiszen egy hosszabb távú folyamatról van szó. 2008-ban 6000 fő részesült rehabilitációs járadékban, 2009-ben pedig 10 ezer fővel kevesebben kaptak rokkantsági nyugdíjat, mint korábban.

---

<sup>10</sup> Lsd: Report on the Implementation of the National Action Programme 2008-2010 Hungary, October 2009

### 3.3.1.3. A munkavállalás ösztönzése magasabb nyugdíjakkal

Az időskori foglalkoztatottság növelése és az effektív nyugdíjba vonulási életkor emelése szempontjából fontos lehet a nyugdíjkorhatár utáni munkavállalás ösztönzése is. A korhatár utáni foglalkoztatottság azonban nagyon elenyésző, leginkább a magasabb iskolai végzettségűek tudnak élni ezzel a lehetőséggel.

A korhatár utáni foglalkoztatottság ösztönzése a legtöbb országban azzal az eszközzel történik, hogy minden ledolgozott hónap, vagy év után a nyugdíj összege emelkedik. Kevés olyan ország van, ahol ez az ösztönzés hiányzik a nyugdíjrendszerből, mindazonáltal, ahogyan említettük is, ezek az ösztönzők nem túl hatékonyak, pontosabban nem tudnak ellene hatni azoknak a mechanizmusoknak, amelyek az idősödő korosztályokat az irányba mozdítják, hogy a korhatár elérésekor nyugdíjba vonuljanak.

| Elhalasztott nyugdíj  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ország                | 2007-ig<br>(régi tagállamokban 1998-tól, újakban 2004-től)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 1. Belgium (BE)       | Nincs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 2. Csehország (CZ)    | 2004-től: Minimum az időskori nyugdíjkorhatár után 90 nappal. 90 naponként 1,5%-al emelkedik a nyugdíj összege.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 3. Ciprus (CY)        | 2004-től: 68 éves korig 0,5%-al emelkedik havonta a nyugdíj összege.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 4. Dánia (DK)         | A nyugdíjkorhatár utáni munkavállalás magasabb nyugdíjösszegeket jelent. 1998-1999: Minden ledolgozott hónap után 0,5%-al magasabb nyugdíj jár. 2000-2005: Az alapnyugdíj esetében nincsen elhalasztott nyugdíj. A kiegészítő nyugdíj esetében 67-70 év közötti munkavállalási évekre vonatkozóan évi 10%-os emelkedéssel. 2006-tól az alapnyugdíj esetében 120 hónapig, a kiegészítő esetében 70 éves korig van elhalasztott nyugdíj. 2007-től ez utóbbi esetében 75 éves korig. |
| 5. Németország (D)    | A 65 éves kor utáni munkavállalás magasabb nyugdíjösszeget jelent. Minden ledolgozott hónap után 0,5%-al magasabb nyugdíj jár.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 6. Spanyolország (ES) | A nyugdíjkorhatár után dolgozók nyugdíja minden ledolgozott évben 2%-al emelkedik.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 7. Észtország (EE)    | 2004-től: A nyugdíjkorhatár után ledolgozott hónapok után 0,9%-al emelkedik a nyugdíj összege.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

| Ország                 | 2007-ig<br>(régi tagállamokban 1998-tól, újakban 2004-től)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8. Görögország (EL)    | 1998-2005 között nincs. 2006-tól a 65-67 éves kor közötti munkavállalási időszakra. A 35 éves szolgálati idő feletti évekre 3%-os nyugdíjnövekedés.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 9. Franciaország (F)   | Ha valaki 65 éves kora után is dolgozik, akkor 65 éves kora után negyedévenként 2,5%-al növelheti a nyugdíját.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 10. Írország (IE)      | Nincs.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 11. Olaszország (IT)   | Korhatár után azok maradhattak a munkaerőpiacon, akik elérték a 65. életévüket, de nem szereztek 40 év szolgálati időt. Életkoruktól függően minden ledolgozott év 3 vagy 3,5%-al növeli a nyugdíjukat.                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 12. Lettország (LV)    | Nincs.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 13. Litvánia (LT)      | 2004-től: Azok számára van erre lehetőség, akiknek meg van a szükséges szolgálati idejük. Minden, a nyugdíjkorhatár után ledolgozott év 8%-os emelkedést jelent a nyugdíjak összegében.                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 14. Luxemburg (LU)     | Nincs.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 15. Magyarország (HU)  | 2004-től: A nyugdíjat havonta 0,5%-al emeli meg a korhatár után szerzett szolgálati idő.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 16. Málta (MT)         | Nincs.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 17. Hollandia (NL)     | Nincs.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 18. Ausztria (AT)      | A nyugdíjkorhatár után ledolgozott évek növelik a későbbi nyugdíj összegét. A 61-65 év közötti szolgálati évek 2%-al, a 66-70 év közöttiek 3%-al, a 71 év feletti évek pedig 5%-al. 2001-től minden ledolgozott év 4%-al növeli a nyugdíj összegét. 2005-től minden, a nyugdíjkorhatár után ledolgozott év 4,2%-al növeli a nyugdíj összegét, de a növekmény nem lehet több, mint 12,6%.                                                                                  |
| 19. Lengyelország (PL) | Nincs.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 20. Portugália (PT)    | 1998-1999 között nincs. 2000-től a korhatár után ledolgozott évek növelik a nyugdíjösszeget. A teljes szolgálati idő 10%-a+1 a növekedés aránya.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 21. Szlovénia (SI)     | 2004-től: A 40 éves szolgálati idővel rendelkező férfiak és a 38 éves szolgálati idővel rendelkező nők a nyugdíjkorhatár elérése után is tovább dolgozhatnak. Az első ledolgozott év után a nyugdíj 3%-al, a második után 2,6%-al, a harmadik után 1,8%-al és minden további év után 1,5%-al emelkedik a nyugdíj összege. Azok, akik a nyugdíjkorhatár elérésekor nem rendelkeznek a fentebb megjelölt szolgálati idővel, azoknál a nyugdíjemelkedés mértéke alacsonyabb. |
| 22. Szlovákia (SK)     | 2004-től: Minden, a nyugdíjkorhatár után ledolgozott hónap után 0,5%-al növekszik a nyugdíj összege.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

| Ország                  | 2007-ig<br>(régi tagállamokban 1998-tól, újakban 2004-től)                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 23. Finnország (FI)     | 1998-1999: 65 éves kor után, minden ledolgozott hónap után 1%-al emelkedik a nyugdíj összege. 2000-től 0,6%-os a növekedés.                                                                                                                                                                 |
| 24. Svédország (SE)     | 1998-tól: 65 éves kor után, minden ledolgozott hónap után 0,7%-al emelkedik a nyugdíj összege.                                                                                                                                                                                              |
| 25. Nagy-Britannia (UK) | 1998-2005: A férfiaknál maximum 70, a nőknél legfeljebb 65 éves korig és a nyugdíj összege 7,5%-al emelkedik minden ledolgozott év után. 2002-ben már eldöntötték, hogy 2010-től az öt éves korlátozás megszűnik. 2006-tól minden ledolgozott év után 10,4%-al emelkedik a nyugdíj összege. |

**Forrás:** MISSOC TABLES 1998-2007 között.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_protection/missoc\\_tables\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/missoc_tables_en.htm)

**Megjegyzés:** Az összehasonlító táblák a régi tagállamok esetében 1998-tól állnak rendelkezésre, míg a 2004-ben belépettek körében 2004-től. Ennek megfelelően a régi és az új tagállamok szabályozását egymást átfedő, de nem azonos időszakban vizsgáltuk. Kivételt csak Magyarország képez, ahol értelemszerűen részletes információk állnak rendelkezésre a 2004 előtti időszakról is.

Természetesen azokban az országokban is lehet a nyugdíjkorhatár után dolgozni, ahol azt jelöltük, hogy nincsen elhalasztott nyugdíj. Ez a jelölés csupán annyit jelent, hogy nincsenek speciális szabályok a korhatár után ledolgozott évekre.

### 3.3.1.4. Garantált minimum jövedelem

Az idősebb korosztályok elszegényedése elleni küzdelem egyik fontos alkotóeleme az ún. garantált minimum jövedelem. A minimum jövedelem a legtöbb országban létezik, bár formája, és az ellátás finanszírozása különböző. Vannak olyan országok, ahol a minimum jövedelem biztosítása a nyugdíjrendszer részét képezi, míg másokban attól független. Számos tagállamban a nyugdíjrendszernek és egyéb alrendszereknek (főként a szociális segélyezésnek) is részét képezik a minimumok.

A minimum jövedelem vagy minimum nyugdíj jellemzően azoknak nyújt ellátást, akik nem szereztek elegendő szolgálati időt a megfelelő színvonalú nyugdíjhoz, illetve akik nagyon alacsony keresetűek voltak, és így nyugdíjba vonulásuk után csak alacsony színvonalú ellátásban részesülnek.

Az uniós törekvések jegyében, miszerint a tagállamoknak nagyobb figyelmet kell fordítani a megfelelő színvonalú nyugdíjak fizetésére és ezzel az idősebb korosztályok elszegényedésének megakadályozására, számos tagállamban (IE, ES, PT, BE) a minimum nyugdíjak összegét nagyobb mértékben növelték, mint általában a nyugdíjakét vagy nagyobb

mértékben, mint azt a keresetek színvonalának emelkedése indokolta volna. Míg más tagállamokban új ellátási formát vezettek be, amely egy korábbi váltott fel (UK), vagy kiegészítettek egy már meglévő formát (DK), vagy könnyebb hozzáférést biztosítottak a minimum jövedelemhez (DE).

Persze mindezek a reformok nem feltétlenül járnak együtt azzal, hogy a minimum jövedelemben részesülő személyek száma növekedne, hiszen számos tagállamban (DE, FR, AT, IE, ES, FI) az utóbbi időben erőteljesen növekedett az idősebb korosztályokon belül azoknak az aránya, akik a karrierminták átalakulása következtében megfelelő színvonalú nyugdíjra szereztek jogosultságot.

### 3.3.2. Munkaerő-piaci eszközök

#### 3.3.2.1. Munkahely teremtés az idősebb korosztályoknak

Az idősödő korosztályok munkaerő-piaci részvételének növelését, az egyéni életpályákon a munkával töltött időszak meghosszabbítását célzó munkaerő-piaci programok egyike a munkahely teremtés azon formája, amely kifejezetten az idősebb generációkra irányul. Ilyen program több országban is működik. Nagy-Britanniában például a „New Deal 50 plus” elnevezésű program keretében 2003 és 2006 tavasza között 54 ezer 50 éves és idősebb munkavállalót befogadó munkahelyet teremtettek.<sup>11</sup>

#### 3.3.2.2. A munkaadók jutalmazásának és büntetésének rendszere

Az idősebb korosztályok foglalkoztatottságának növelését számos olyan munkaerő-piaci politika támogatja, amely hatását viszonylag gyorsan, és közvetlen módon fejti ki. Ilyen eszköz az idősebb korosztályokat foglalkoztató *munkáltatók közvetlen támogatása*. Ennek egyik formája, amely a munkáltatók béren kívüli költségeit csökkenti. Ez működik például Ausztriában, ahol az 56 év feletti női és az 58 év feletti férfi munkaerő utáni béren kívüli költségek alacsonyabbak, mint a fiatalabb után fizetendők.

Az idősebb munkavállalók elhelyezkedését támogatta az a magyar program is, amely az „50 év feletti munkanélküliek elhelyezkedésének elősegítése” címet viselte, és

<sup>11</sup> Lsd erről Lisbon Strategy for Jobs and Growth. UK National Reform Programme. Update on progress.  
[http://www.hm-treasury.gov.uk/int\\_lisbonstrategy\\_jobs.htm](http://www.hm-treasury.gov.uk/int_lisbonstrategy_jobs.htm)

amelynek keretében 2005-2006-ban közel 40 ezer 50 évnél idősebb munkavállalónak sikerült visszatérnie a munkaerő-piacra. Hasonló céllal indult a START-Extra program is, amelynek egyik célcsoportja azok a tartósan állást keresők, akiket az igénylést megelőző 16 hónapon belül legalább 12 hónapig álláskeresőként tartottak nyilván, és betöltötték az 50. életévüket. Az őket alkalmazó munkaadókat 2 éves járulékkedvezmény illeti meg. Első évben a munkáltatónak nincsen járulékfizetési kötelezettsége, második évben a munkáltató a bruttó kereset 10%-át fizeti meg járulékként, és két évig nem kell fizetnie a tételes egészségügyi hozzájárulást. A kedvezmény a minimálbér kétszereséig érvényesíthető.

Az idősebb korosztályba tartozó dolgozók elbocsátását kívánja korlátozni, és az idősebb munkanélküliek felvételét szeretné ösztönözni az a munkaerő-piaci rendelkezés, amely Ausztriában a jutalmazás és a büntetés eszközével próbálja a vállalatokat érdekelté tenni abban, hogy munkaerejük mind nagyobb részét tegyék ki az idősebb generációk. Az említett *bonus-malus rendszer* Ausztriában például 1996 óta működik, és az 50 évesnél idősebb aktív korú népességre terjed ki. Az eszköz hatékonyabb működését szolgálta az az intézkedés, miszerint 2004-ben az elbocsátások utáni büntetést növelték, miközben a idősebb munkanélküliek alkalmazása után járó jutalmazás összegét változatlanul hagyták.

Szintén a munkáltatót sújtó intézkedés van érvényben Hollandiában, ahol 2006-tól a munkanélkülivé váló 55 éves és idősebb személy munkanélküli ellátásának 0-30%-át a korábbi munkaadónak kell fedeznie.<sup>12</sup>

### 3.3.2.3. Az idősebb munkanélküliek munkaerő-piaci integrációjának támogatása, a munkanélküliek segélyezési rendszerének szigorítása

Számos országban problémát jelent, hogy az idősebb korosztályok munkaerő-piaci részvételének növekedésében, és a tényleges nyugdíjba vonulási életkor emelkedésében alapvetően az a tényező játszik szerepet, hogy azokat, akik a munkaerőpiacon vannak, továbbra is ott tudják tartani. A munkaerőpiacról kiesett munkanélküliek vagy az inaktívak különböző csoportjainak visszakapcsolása a munka világába, már sokkal nehezebb feladat. A munkaerő-piaci politikák egy része ennek a problémának a megoldását célozza. A munkanélküliek munkaerő-piaci integrációját segítő eszközök közül számos a képzéssel

<sup>12</sup> Lsd. erről Somai Miklós: Foglalkoztatáspolitikai Hollandiában. [http://www.vki.hu/letolt/HOLLAND\\_foglalk-Somai.pdf](http://www.vki.hu/letolt/HOLLAND_foglalk-Somai.pdf)



foglalkozik, míg mások egyénre szabott stratégiák felépítésével próbálkoznak, megint mások a munkanélküli ellátórendszer szigorításában keresik a megoldást.

Ausztriában például a munkanélkülivé válást közvetlenül követő időszakban – egyéni cselekvési programok kidolgozásával – intenzív munkakeresésre ösztönzik az érintetteket tudván azt, hogy a munkaerőpiacra való visszakapcsolás a munkanélkülivé válást közvetlenül követő időszakban lehet a legsikeresebb. A munkaerőpiacról hosszabb ideig távol levők munkaerő-piaci integrációja már sokkal nehezebb feladat.

Csehországban szintén létezik hasonló program. A kormányzat ott az egyéni cselekvési terv kidolgozását azoknak a munkanélkülieknek tette kötelezővé, akik már legalább 4 hónapja kikerültek a munkaerőpiacról.

Szintén a munkanélküliek munkaerő-piaci integrációját véli elősegíteni az az intézkedés, amely Belgiumban 2002-ben megszüntette azt a törvényi szabályozást, miszerint azoknak a munkanélkülieknek, akik betöltötték az 50. életévüket már nem kell munkát keresniük ahhoz, hogy a munkanélküli ellátásokra való jogosultságukat megtartsák. Az új szabályozás szerint az idősebb korosztályokba tartozó új munkanélkülieknek, csak 57 éves koruk után nem kötelező munkát keresniük, ez az az életkor, amikortól nem feltétlenül kell őket regisztrálni, mint álláskeresőket.

Az idősebb korosztályok munkaerőpiacra történő visszalépését próbálják ösztönözni a munkanélküli segélyezés különböző elemeire vonatkozó szigorítások is. A szigorítás egyik iránya, hogy a munkanélküli segély jogosultsági időtartamát rövidítik. Ezt alkalmazták például Németországban, ahol 2006-tól az 55 éves és idősebb munkanélküliek segélyre való jogosultsági idejét 18 hónapra csökkentették.<sup>13</sup> Erre találunk példát Hollandiában is, ahol 2006-tól minden korosztályban csökkentették a munkanélküli segély időtartamának hosszát, de az 55 évesnél idősebb korosztályban a csökkentés sokkal erőteljesebb volt, mint másutt.<sup>14</sup>

#### 3.3.2.4. Az idősebb korosztályok munkaerő-piaci kínálatának növelése

A munkaerő-piaci részvétel hosszú távú növelésében, és a tartósan magas foglalkoztatottsági ráta elérésében jelentős szerepe lehet annak, hogy hogyan alakul az idősebb generációk munkaerő-piaci kínálat. Ennek egyik fontos eszköze, hogy az idősebbek körében minél

<sup>13</sup> National Reform Program Germany 2005-2008. Implementation and Progress Report 2006. [http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp/DE\\_nrp\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp/DE_nrp_en.pdf)

<sup>14</sup> Lsd. erről Somai Miklós: Foglalkoztatáspolitikai Hollandiában. [http://www.vki.hu/letolt/HOLLAND\\_foglalk-Somai.pdf](http://www.vki.hu/letolt/HOLLAND_foglalk-Somai.pdf)



magasabb legyen azoknak az aránya, akik magasabb iskolai végzettséggel rendelkeznek. Ennek megvalósítása hosszú távú program, így lényegében azokat a nemzeti törekvéseket, hogy az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők számát fokozatosan csökkentsék, tulajdonképpen a hosszú távú időspolitika részének is tekinthetjük. Ugyanakkor azt is látni kell, hogy a humán tőke növelésének másik eszközét, az *élethossziglani tanulás* formáit nem lehet egységesen, a lakosság egészére vonatkozóan alkalmazni. Az élethossziglani tanulás az életpálya különböző szakaszain mást és mást kell hogy jelentsen. Az idősök tudás gyarapításának ez az eszköze csak akkor lehet sikeres, ha a képzés az idősekre „szabott”.

Az idősebb korosztályok bevonása az élethossziglani tanulás programjába azon múlik, hogy megvannak-e a lehetőségek a képzésre, és hogy megfelelően motiváltak-e az érintettek. Csak azok a programok sikeresek, amelyek a két tényezőt egyaránt sikeresen fejlesztették. A lehetőségek nem csupán azt jelentik, hogy „elvileg” adott a képzés lehetősége, hanem azt is, hogy az érintettek tudomást szereznek ezekről. Mindezeket nagyon komplexen kezelték és fejlesztették a finnek az 1998-tól induló programjukban (National Programme on Ageing Workers). Lényegében az idősekre vonatkozó képzési programokat a pozitív diszkrimináció jegyében dolgozták ki.

Más országok példái arra utalnak, hogy a képzési programok viszonylag kevés munkaerőpiaci szempontból időst érnek el, és nem túl hatékonyan működnek a munkaerőpiaci integráció szempontjából.

### 3.3.2.5. Attitűdök az idősebbek munkaerő-piaci szerepével kapcsolatban

Számos munkaerő-piaci stratégiában megjelenik az, hogy az idősebb korosztályok munkaerő-piaci részvétele erősen függ az érintettek, azaz az idősebb munkavállalók, a munkaadók és általában a társadalom különböző csoportjaira jellemző értékektől, attitűdöktől. Jellemző, hogy a társadalom tagjai sokkal inkább el tudják fogadni, hogy egy idősebb személy még a nyugdíjkorhatár előtt, korai nyugdíjasként kivonuljon a munkaerőpiacról, mint azt, hogy egy fiatalabb munkanélkülivé váljon. A nyugdíjba vonulás nem stigmatizáló, szemben a munkanélküliséggel. Ezeken az attitűdökön csak nehezen és lassan lehet változtatni, noha az ezekben történő változásoknak is fontos szerepe lehet abban, hogy sikerül-e az idősebbek munkaerő-piaci részvételét növelni, a tényleges nyugdíjba vonulás életkori centrumát minél későbbi életszakaszra tolni.

A társadalmi támogatottságnak viszont az is feltétele, hogy az érintettek lássák azokat az előnyöket, amivel az idősebb korosztályok magasabb munkaerő-piaci részvétele járhat. Nyilvánvaló például, hogy az idősebbek nagyobb munkaerő-piaci tapasztalatának pozitív hozadéka lehet, egy-egy munkahelyi feladat sikeres megvalósításában. Ennek elfogadására viszont jelen körülmények között fel kell hívni az érintettek figyelmét, hiszen a mai társadalmakban az uralkodó attitűdök inkább az irányba mutatnak, hogy a fiatalok munkaerő-piaci hasznát felül, míg az idősebbekét alulértékeljék. E vonatkozásban példaértékű az a már hivatkozott finn program, amelynek szlogenjét „a tapasztalat nemzeti érték”, számos más európai ország is idézi, mint követendő példát. A programot (The National Programme on Ageing Workers) Finnország 1998-ban indította, válaszként arra, hogy az előregedő társadalmakban a munkaerő forrás bővítésének egyik legfontosabb forrását az idősebb korosztályok jelentik, nem csak azért mert arányuk folyamatosan növekszik a társadalmakban, hanem azért is, mert az idősebb korosztályok munkaerő-piaci részvétele alacsony, így a bővítés lehetőségei esetükben a legjelentősebbek. A program célcsoportjait képezték a 45 éves és idősebb foglalkoztatottak és munkanélküliek, egészségügyi, foglalkoztatáspolitikai és képzéssel foglalkozó szervezetek, társadalompolitikusok és az állampolgárok általában. A program keretében a legnagyobb erőket a közvélemény formálására, egy információs és kommunikációs kampány lebonyolítására fordították. A programot értékelő kutatások egyértelműen kimutatták, hogy az idősebb munkavállalók iránti attitűdök pozitív irányba változtak. Ez nem csupán a közvélemény változásaira volt alapozható, hanem arra is, hogy a program időszakára vonatkozó munkaerő-piaci kutatások kimutatták, az idősebb korosztályok kevesebb munkaerő-piaci diszkriminációt éltek meg, mint korábban.

Ugyancsak pozitív példaként említhetjük az angol „Age positive” programot, amely rendkívül sokoldalúan foglalkozik az életkori diszkrimináció kérdésével.

### 3.3.2.6. Jogi eszközök, antidiszkriminációs törvények bevezetése

Az idősebb korú munkavállalók *indokolatlan elbocsátása elleni küzdelemnek*, a felmondás folyamatának és a végkielégítéseknek a *jogszerűségét* garantáló eszközök érvényesítésének számos formája létezik. Ausztriában például a vállalatoknak 2000 óta jelentenie kell a munkaügyi szolgálatnak, ha egyidejűleg 5 vagy annál több 50 év feletti munkaerőt bocsátanak

el. Szintén Ausztriában 2002-ben átvizsgálták a végkielégítésekre vonatkozó szabályozások rendszerét, és igyekeztek azt átláthatóbbá tenni.

Bulgáriában a kollektív szerződések megtiltják, hogy a hivatalos nyugdíjkorhatár elérése előtti évben a mezőgazdasági szektorban elbocsássanak egy olyan munkavállalót, aki háztartásában az egyetlen kenyérkereső. Továbbá a nyugdíjkorhatár elérése előtti három évben, bizonyos iparágakban az elbocsátás előtt legalább 3 hónappal közölnie kell a munkaadónak az elbocsátási szándékot.<sup>15</sup>

Lettországban és Szlovéniában 55 éves kor felett, üzleti okokra hivatkozva nem lehet elbocsátani valakit, ha munkáját megfelelő színvonalon végzi. A litván Munka Törvénykönyve lényegében ugyanezt a megkötést tartalmazza, csak a hivatalos öregségi nyugdíjkorhatár előtti három év vonatkozásában.

Az idősebb generációk társadalmi befogadása melletti, és a feléjük irányuló diszkriminációs attitűdök elleni küzdelem fontos lépésének tekinthető az Európa Tanács 2000-ben napvilágot látott direktívája<sup>16</sup>, amely alapvetően a munkaerő-piaci diszkrimináció elleni küzdelmet tűzte zászlajára. A direktíva a munkaerő-piaci diszkrimináció elleni fellépés alapjait fekteti le, egyfajta kerettörvényként szolgál. A tagállamok az alkalmazott jogszabályok által érvényesítik a direktívában megfogalmazott alapelveket, 5 évenként jelentéseket készítenek, amelyben beszámolnak az országukban alkalmazott antidiszkriminációs lépésekről.

#### **4. A szakterület fontosabb kérdéseinek megjelenítése a Poszt-Lisszaboni Stratégiában**

Szükségesebb látjuk, hogy az idősödő társadalom problémaköre a Poszt-Lisszaboni stratégiának hangsúlyos eleme legyen. Ennek több oka is van:

- Az idősök társadalmon belüli részaránya a jövőben is dinamikusan növekedni fog. A demográfiai hullámzások következtében (baby-boomerek öregedése) ez a jelenség a társadalmi ellátórendszerek különböző szegmenseiben (nyugdíjrendszer, egészségügyi ellátórendszer, a szociális ellátórendszer idősellátásra szakosodott részei) különböző időpontokban fog nagyobb

<sup>15</sup> Lsd. erről és a többi új tagállam politikáiról: Mandl. I.–Dorr, A.–Oberholzner, T. [2006]: Age and employment in the new Member States.

<sup>16</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

kihívásokat gerjeszteni. Ezeknek a kezelése komplex társadalompolitikát igényel, és ezzel együtt olyan alrendszerek (pl. egészségügy) működésének végig gondolását is, amelyek eddig kevesebb hangsúlyt kaptak a fentebb megnevezett stratégiákban. Az ellátórendszerek zavarai komoly akadályai lehetnek a gazdaság dinamikus fejlődésének, a versenyképesség növelésének, ezáltal ellene hatnak a lisszaboni stratégia célkitűzéseinek.

- A másik ok az, hogy az „erős és tartós növekedés, a több és jobb minőségű munkahely” megteremtésének egyik potenciális ereje éppen az idősebb generációkban rejlik. Az 55-64 év közöttiek foglalkoztatottsági rátája a már lezajlott munkaerő-piaci és ellátórendszerbeli reformok ellenére is alacsony. Ha foglalkoztatottság bővítésében gondolkodunk, akkor nyilvánvalóan ez a korosztály az egyik legfontosabb célcsoport. Az eddigi reformok eredményeinek elismerése mellett mindenképpen végig kellene gondolni, hogy az idősödő korosztályok munkaerő kínálatát, és a feljük irányuló keresletet hogyan lehetne növelni. Fontosak lehetnek az olyan társadalompolitikai eszközök, mint az idősebb munkavállalókat foglalkoztató munkahelyek támogatása, a leépítések elleni védetség az idősebb munkaerő számára, az adókedvezmények stb., ugyanakkor arra kell törekedni, hogy az idősebb munkavállalók munkája iránti kereslet piaci viszonyok között is minél erőteljesebben legyen.
- A harmadik ok az, hogy a lisszaboni stratégia és „A növekedés és munkalehetőség” stratégiája is arról beszél, hogy egy szolidaritáson, társadalmi kohézió alapuló társadalmi modell felépítésére törekszik. Az ilyen célkitűzések pedig csak akkor megvalósíthatók, ha a társadalom különböző generációi közötti szinten is megvalósulnak ezek a célok. Mivel a mai társadalmakban inkább a „fiatalság” az érték, mindenképpen erősíteni kell az idős korban rejlő értékek megjelenítését is. Önértékén túl ez nyilvánvalóan visszahat az idősök munkaerő-piaci helyzetére, a munkaerőpiac befogadó képességére is.

Hogyan kellene megjeleníteni a társadalmi öregedés problematikáját a poszt-lisszaboni stratégiában? Mi lehetne a hozzáadott értéke a stratégiának?

**Komplex  
társadalmi  
program**

- Az eddig leírtak alapján is nyilvánvaló, hogy a társadalmi öregedés jelenségének kihívásaira csak egy KOMPLEX TÁRSADALMI PROGRAM adhat adekvát választ. Fontos, hogy a poszt-lisszaboni stratégia erre felhívja a figyelmet, illetve, hogy a stratégia ennek a gondolatnak a jegyében fogalmazza meg törekvéseit. A komplexitás egyrészt azt jelenti, hogy a társadalmi öregedés jelensége számos szakterületet érint. Így a munkaerőpiacnak, a nyugdíjrendszernek, a szociális ellátórendszer egyéb területeinek, az egészségügyi rendszernek és a képzésnek a területeit is. Az eddigi stratégiákban főként a munkaerő-piaci és a nyugdíjrendszer reformjaira vonatkozó aspektusok jelentek meg, míg például az egészségügyi alrendszer kevésbé, noha az egészségi állapot fontos erőforrás az aktív öregedés szempontjából. Az egészségben eltöltött évek számának növelése „A növekedés és munkalehetőség” stratégiájában, mint a stratégia fő célkitűzéseinek elérése szempontjából meghatározó tényező jelenik meg, az operacionalizálás elmarad. Különösen fontos lehet ennek kidolgozása Magyarországnak, ahol a társadalom egészségi állapota komoly korlátot jelent a gazdaság dinamikus fejlődése szempontjából. A probléma súlyosságát jól szemlélteti, hogy 2006-ban a magyar férfiak átlagosan 6, a nők pedig 3 évvel rövidebb élettartamra számíthatnak, mint az európai átlag. Más oldalról megvilágítva a problémát, Magyarországon 2009-ben 779 ezren voltak rokkantsági nyugdíjasok, akiknek több mint fele a nyugdíjkorhatárnál fiatalabb.

**Heterogén  
társadalmi  
csoport**

- A társadalmi öregedés problematikájának komplexitása abból a szempontból is fontos, hogy a stratégiában az eddigieknél hangsúlyosabban kellene figyelembe venni, hogy az a TÁRSADALMI CSOPORT, amelyről beszélünk, amelyre vonatkozóan társadalompolitikai célokat fogalmazunk meg,

rendkívül HETEROGÉN. A heterogenitásnak egyik legfontosabb eleme, hogy meg kell különböztetnünk azokat a korosztályokat, akiknél a munkaerő-piaci részvétel növelése az egyik legfontosabb cél, azoktól, akik már idősebbek, akik számára a nyugdíjrendszer és az egészségügyi ellátórendszer működése lehet kulcskérdés. Más oldalról, úgy is értelmezhetjük a heterogenitást, hogy az idősödők és idősek aktuális helyzetében mindig egy egész életpálya lenyomata van jelen. Az idősebbek mindig magukban hordozzák korábbi életpályájuk történetét. A társadalmi különbségek jelentősek. Ha csupán munkaerő-piaci szempontból nézzük, akkor minimálisan meg kell különböztetnünk azokat, akik kívül vannak a munka világán, és esetükben az a cél, hogy visszavezessük őket a munkaerőpiacra; azoktól, akik bent vannak a munkaerőpiacon, de esetleg túl hamar, még a nyugdíjkorhatár elérése előtt kilépnének onnan, ha nem lennének megfelelő ösztönzők a munkában maradásra. Az előbbieket – munkaerőpiacról kiszakadtak – csoportján belül is fontos megkülönböztetni azokat, akik hosszabb ideje élnek már a munka világán kívül, azoktól akik rövidebb ideje szakadtak ki onnan. Nyilvánvalóan speciális stratégiát igényel például a rokkantsági nyugdíjasok különböző csoportjainak rehabilitációja. Az idősebb korosztályok heterogenitásának figyelembe vétele jelentős megtakarításokat is eredményezhet. Pl. A magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők minden európai országban lényegesen hosszabb ideig maradnak a munkaerőpiacon, később mennek nyugdíjba, mint a tőlük képzetlenebbek. Az idősebb munkavállalókat alkalmazó cégek támogatását érdemes differenciálni aszerint, hogy az alkalmazott munkaerő milyen erőforrásokkal rendelkezik, milyen az iskolai végzettsége stb.

## Heterogén életutak

- Az elmúlt évtizedek szociológiai és közgazdaságtani irodalma nagy terjedelemben foglalkozik azzal, hogy az EGYÉNI

ÉLETUTAK milyen erőteljesen DIVERZIFIKÁLÓDTAK. Ennek nyilvánvalóan hatása van az egyéni öregedésre is. A diverzifikálódó életutak alapvetően a munkaerő-piaci pályafutás különbözőségeiben jelennek meg. A nyugdíjkorhatár felé közeledő korosztályok számára kulcskérdés, hogy a munkaerőpiac és a nyugdíjrendszer megfelelő módon reflektáljon ezekre a sokszínűségekre. Már a Wim Kok jelentés is foglalkozik ezzel a kérdéssel, de ennek erőteljesebb hangsúlyozása, illetve az ide kapcsolódó társadalompolitikák hangsúlyozottabb megindítása mindenképpen fontos célkitűzése lehetne a poszt-lisszaboni stratégiának. A flexibilis foglalkoztatási formák kiterjesztése, a nyugdíj melletti foglalkoztatottság világos szabályozása jelentős eredményeket hozhat az aktív időskor programjának megvalósításában, az idősebb generációk foglalkoztatottsági mutatóinak javításában.

**Az idősödéssel  
kapcsolatos  
attitűdök**

- A társadalom tagjainak cselekvéseit nem csupán erőforrásaik, és az őket körülvevő lehetőségek határozzák meg, hanem motivációik és a lehetőségekről szerzett ismereteik is. Az idősödés problematikájára szűkítve a kérdést ez azt jelenti, hogy az európai társadalmakban szükség van olyan társadalompolitikai programokra, amelyek az idősödéssel kapcsolatos munkaerő-piaci, egészségügyi stb. programokról tájékoztatnak, az idősök értékeire hívják fel a figyelmet. Ezek nem csupán a társadalom fiatalabb korosztályaira lehetnek pozitív hatással, hanem magukra az idősekre is. Bizonyos területek vonatkozásában több országban is elindultak ilyen programok (pozitív példaként említettük pl. a finn „National Programme on Ageing Workers” c. társadalompolitikai programot), de ennek sokkal komplexebb értelmezésére, széles körben való érvényesítésére lenne szükség. Ez a gondolat lényegében megfeleltethető annak, amelyet a Nemzeti Időügyi Stratégia úgy fogalmaz meg, mint egy

paradigmaváltást az idősekről, az idősödésről való gondolkodásban. A paradigmaváltás a deficit modelltől (a veszteségekre összpontosító gondolkodásmód) a fejlődés modellre (a meglévő képességek megőrzésére, a szunnyadó készségek előhívására összpontosító megközelítés) való áttérést jelenti.

#### **A munkaerő-piaci politikák fejlesztési irányai**

- Az idősödéssel kapcsolatos politikák egy része munkaerő-piaci politika. Ezek alapvetően az 50-es és 60-as éveikben járó korosztályokra vonatkoznak, és céljuk az érintettek munkaerő-piaci részvételének növelése, a nyugdíjba vonulás időzítésének későbbi életszakaszra tolása. Az eddigi társadalompolitikai programok alapján a következő területek fejlesztésére lenne szükség:
  - A képzési programok specifikálása az idősebb korosztályokra, azoknak különböző rétegeire.
  - Az egészségmegőrző programok hangsúlyosabb szerepe.
  - A munkakörülmények javítása.
  - Az idősebb korosztályokra szabott munkakeresési tanácsadás fejlesztése.
  - A flexibilis foglalkoztatási formák ösztönzése az idősebb korosztályok körében.
  - A horizontális mobilitás lehetőségének erősítése.

#### **A nyugdíjrendszerek reformjainak irányai**

- A nyugdíjrendszerek reformjainak legfontosabb alapelve továbbra is a fenntarthatóság és az egyéni jólét biztosítása kell, hogy legyen. A kitűzött célok eléréséhez a következő stratégiai lépések erősítésére van szükség:
  - Átlátható, hosszú távra kialakított nyugdíjrendszer.
  - A járulék-járadék viszony szorosabbra fűzése.
  - A korai nyugdíjbavonulást ösztönző elemek kiiktatása: a korai nyugdíjformákra való jogosultság szigorítása.



Milyen feltételek mellett lehet sikeres a Poszt-Lisszaboni stratégia keretein belül megfogalmazott időspolitika?

**Politikai  
támogatottság**

- Az idősödés problematikájának komplexitása és az idősödéssel kapcsolatos társadalompolitikai programok hosszú távú kifizetése, széleskörű, mély és tartós POLITIKAI TÁMOGATOTTSÁGOT igényel. Az eddigi társadalompolitikai programok hatásainak elemzésekor számos ponton kiderült, hogy a hosszú távú kiszámíthatóság hiánya jelentősen csökkenti az egyes intézkedések hatékonyságát. Példaként említhetjük, hogy az idősök humán erőforrásába való beruházás egyéni és társadalmi szinten is alapvetően akkor hasznos, ha az adott egyén munkaerő-piaci kínálatát növeli, ha hozzásegíti ahhoz, hogy munkanélküliként integrálódjon a munka világába vagy aktív dolgozóként nagyobb hatékonysággal végezze a munkáját. Ez pedig csak akkor valósul meg, ha a képzési és a munkaerő-piaci politikák között hosszú távú összehangoltság működik. Másik példának említhetjük a munkaerő-piaci részvétel alakulása és a nyugdíjrendszer szabályozása közötti kapcsolatot. A foglalkoztatottsági ráta csak akkor növekszik jelentős mértékben, csak akkor állandósul egy relatíve magas szinten, a nyugdíjba vonulási életkor csak akkor emelkedik megfelelő ütemben, ha a nyugdíjrendszer szabályai átláthatóak és kiszámíthatóak. Azokban a rendszerekben, ahol a nyugdíjrendszer szabályozása erőteljes mértékben függ a politikai ciklusoktól<sup>17</sup>, ahol az idősebb korosztályok nem látják át, hogy milyen szabályok vonatkoznak rájuk, hogy az egyéni szintű döntéseiknek milyen következményei lehetnek, az érintettek gyakrabban hoznak olyan döntéseket, amelyek egyéni és társadalmi szinten sem a legnagyobb hasznossággal

<sup>17</sup> Lsd. erről a hazai vonatkozásokat Gál R. I. Ciklusok a magyar nyugdíjrendszerekben c. tanulmányában (Gál R. I., 2007).

bírnak. A korai, a törvényben szabályozott időskori nyugdíjkorhatár alatti nyugdíjba vonulás Európa szerte elterjedt gyakorlata mögött igen lényeges elem a kiszámíthatatlan helyzetektől való félelem, a nyugdíjrendszer szabályozásában bekövetkezett változások miatti aggodalom. Ezek jelentősen befolyásolják az egyéni szintű döntéseket.

### **Az időspolitikák koordinációja**

- A poszt-lisszaboni stratégiában megjelenő időspolitika sikere azon is múlik, hogy az ott megfogalmazott irányelvek, a nemzeti stratégiák keretében kidolgozott cselekvési tervek milyen ÖSSZHANGBAN állnak egyéb NEMZETKÖZI, UNIÓS ÉS NEMZETI SZINTŰ IDŐSPOLITIKÁKKAL. Nemzetközi vonatkozásban a Társadalmi Befogadásról szóló Közös Memorandumot, a Berlini Nyilatkozatot, az AGE (European Older People's Platform) irányelveit, az Európai Szociális Kartát, a Madridi Nemzetközi Cselekvési Tervet és a WHO Aktív Időskor (Active Ageing – Policy Framework) címet viselő dekrétumát említhetjük, mint meghatározó igazodási pontokat. A hazai társadalompolitikát illetően a korábbi és a jelenleg is érvényben levő dokumentumok, stratégiák közül az Idősügyi Kartával, a Kormányzati Idősügyi Nemzeti Cselekvési Tervvel, a Nemzeti Idősügyi Stratégiával, a 2008-2010 közötti időszakra vonatkozó Nemzeti Stratégia a Nyugdíjokról, Az Egészségügy és a Tartós Ápolás/Gondozás Nemzeti Stratégiájáról c. anyagokban megfogalmazott politikákkal való összhang megteremtését tartjuk kiemelt fontosságúnak.

### **Szinergiák átfogó társadalom- politikákkal**

- A demográfiai idősödéssel összefüggő kérdések nagyobb társadalmi folyamatokba illeszkednek. A legmarkánsabb példa erre az, hogy maga a demográfiai öregedés jelensége is két egymást erősítő tényező eredőjének tekinthető, és ezek közül csak az egyik kötődik közvetlenül az egyéni szinten

értelmezhető öregedés folyamatához. Nevezetesen az a tényező, hogy a várható élettartam az unió országaiban folyamatosan növekszik. A másik meghatározó faktor az alacsony termékenység, azaz az a jelenség hogy a legtöbb uniós országban nagyon kevés gyermek születik. A gyermekvállalás társadalompolitikai ösztönzése tehát fontos hatással lehet a demográfiai öregedés jelenségére, és ezáltal mindazokra a politikákra, amelyek közvetlenül vagy közvetett módon a demográfiai öregedés hatásaival foglalkoznak. A példa jól szemlélteti annak fontosságát, hogy az ÁTFOGÓ TÁRSADALOMPOLITIKÁKKAL VALÓ ÖSSZHANG megteremtésének milyen nagy jelentősége van. A demográfiai idősödés témakörében az alábbi társadalompolitikákkal való koordinációt tartjuk kiemelt jelentőségűnek:

- Új Magyarország Fejlesztési Terv
  - Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP)
  - Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program (TIOP)
  - Regionális Operatív Programok (ROP)
- Új Magyarország Vidékfejlesztési Program

#### **Társadalmi párbeszéd**

- A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD – az állami, a civil szféra, a for-profit szektor, a magánszemélyek, az idősek ellátásában érintett szakmák, és a kapcsolódó humán szolgáltatók közötti kommunikáció és közös cselekvés – lényegében minden nemzetközi és hazai társadalompolitikai program kiemelt célja. Ennek erősítése, a deklarációk szintjén túlmutató valóságos együttműködés megteremtése a hatékonyan és rugalmasan működő időspolitika feltétele is.

#### **Statisztikai rendszerek és indikátorok**

- A társadalompolitikai stratégiák, programok és azok operacionalizálásai csak akkor lehetnek sikeresek, ha valós helyzetértékelésre épülnek, ha előrehaladásukról megfelelő

információk szerezhetők. Ez mindenképpen igényli a STATISZTIKAI RENDSZEREK, A MONITORING INDIKÁTOROK FEJLESZTÉSÉT. A poszt-lisszaboni stratégiában szükséges lenne hangsúlyozni ezeknek a fontosságát, illetve meghatározni az indikátor képzések főbb mechanizmusait, a publikálások rendjét. A nemzetközi összehasonlításra is alkalmas jelzőszámok egyik jellemző korlátja, hogy kevésbé specifikáltak társadalmi rétegekre. Például a munkaerő-piaci mutatók egyik legfontosabbika, a foglalkoztatottsági ráta ugyan rendelkezésre áll korcsoportonként, de a munkanélküliségi ráta, a tartós munkanélküliség, a részmunkaidőben foglalkoztatottak arányára vonatkozó mutatók már nem állnak rendelkezésre korcsoportos bontásokban. Nincsenek nemzetközileg összehasonlítható indikátorok arra vonatkozóan sem, hogy hogyan alakul az idősebb korosztályok foglalkoztatottsága, a nyugdíjba vonulás időzítése iskolai végzettségek szerint.

Alapvető hiányosságok mutatkoznak az intézményi nyilvántartási rendszerek, illetve az intézményi ellátásra, a szolgáltatásokra vonatkozó statisztikák területén is. Nincsen átfogó, nemzetközi összehasonlításra is alkalmas képünk az időseket érintő intézményi ellátásokról, a szolgáltatások iránti társadalmi igényről, a szolgáltatások színvonaláról.

Bővítésre szorulnak a regionális szintű adatközlések.

Magyarország esetében milyen hozzáadott értéke lehet annak, ha az idősödő társadalom problémaköre bekerül a poszt-lisszaboni stratégiába?

- A lisszaboni stratégiában és a „Növekedési és Foglalkoztatási stratégiában” megfogalmazott prioritások egyike a foglalkoztatottság bővítése. Ennek egyik forrása az idősödő korosztályok munkaerő-piaci részvételének növelése. A stratégiai cél megfogalmazásának különösen azokban az országokban van nagy jelentősége, ahol a foglalkoztatottság szintje általában véve, és az adott korosztály vonatkozásában is alacsony. Magyarország ezen országok körébe tartozik, hiszen

2008-ban az 55-64 év közötti férfiak az unió összes tagállama közül Magyarországon voltak legkevésbé jelen a munkaerőpiacon. Ugyanennek a korosztálynak a foglalkoztatottsági rátája a nők körében a hatodik legalacsonyabb az EU27-ből.

- A foglalkoztatottság növelésének egyik feltétele a népesség munkaképességének megőrzése, egészségi állapotának javítása. Magyarország népességének egészségi állapota, a halálozási mutatók olyan katasztrofális helyzetet mutatnak, hogy az rendkívül erőteljes társadalompolitikai beavatkozást igényel. A népesség egészségi állapotának javítására irányuló programok uniós szintre emelése Magyarországnak fontos érdeke.
- Hasonlóan az említett két területhez (foglalkoztatottság, egészségi állapot) Magyarországon a társadalmi szolidaritás, a társadalmi intézmények felé irányuló bizalom vonatkozásában is jelentősebb deficit tapasztalható, mint az Unió országainak döntő többségében. Azok a társadalompolitikák, amelyek ezzel kapcsolatosan foglalmaznak meg stratégiákat, cselekvési terveket azokban az országokban járhatnak a legnagyobb haszonnal, ahol az adott területeken jelentős a deficit, ahol ezeknek a hiánya erőteljes romboló hatással van más társadalompolitikák hatékonyságára. Magyarország ezen országok sorába tartozik.

## Felhasznált irodalom és hivatkozott jogszabályok

- R. Arnkil-M. Hietikko-K.Mattila-J.Nieminen-P.Rissanen-T. Spangar [2002]: *The National Programme on Ageing Workers*. Evaluation. Ministry of Social Affairs and Health. Helsinki, Finland, 2002.
- *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.*
- EU [2006]: *Adequate and sustainable pensions*. Synthesis report 2006. European Commission.
- EU [2007]: *Active Ageing: The Policies of the EU Member States*. The Employment Committee and The Social Protection Committee Joint Opinion on Active Ageing
- Gál R. I. [2007]: *Ciklusok a magyar nyugdíjrendszerben*. Tanulmány a „Nyugdíj és Időskor” témájával foglalkozó kerekasztalnak.
- Giannakouris, K. [2008]: *Ageing characterises the demographic perspectives of the European Societies*. EUROSTAT, Statistics in Focus 72/2008.
- Havran D. [2009]: *Nyugdíjparadigmák az OECD-országokban*. Nemzetközi áttekintés a Nyugdíj- és Időskor Kerekasztal részére. In: *Jelentés a Nyugdíj és Időskor Kerekasztal 2007. március és 2009. november között végzett tevékenységéről*.
- Johansson, B. – Karlsson, C. – Backman, M. – Juusola P. [2007]: *The Lisbon Agenda from 2000 to 2010*.
- Kok, W. [2004]: *Facing the Challenge. The Lisbon strategy for growth and employment. Report from the High Level Group chaired by Wim Kok*
- Mandl, I. – Dorr, A. – Oberholzner, T. [2006]: *Age and Employment in the new Member States*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- NYIKA [2009]: *Jelentés a Nyugdíj és Időskor Kerekasztal 2007. március és 2009. november között végzett tevékenységéről*.
- OECD [2009]: *Society at a Glance, 2009: OECD Social Indicators*.
- *Report on the Implementation of the National Action Programme 2008-2010 Hungary* October 2009
- Romans, F. [2007]: *The transition of women and men from work to retirement*. Statistics in Focus. 97/2007.

- 
- Salomäki, A. [2006]: *Public pension expenditure in the EPC and the European Commission projections: an analysis of the projection results*. European Economy. European Commission. Economic papers.
  - Whitehouse, E. [2003]: *Comparing Pension Systems. Selected results for OECD countries. Eastern Europe/Central Asia, Latin america, Caribbean*.
  - Zaidi, A. – Fuchs, M. [2006]: *Transition from Work to Retirement in EU25*. European Center