

Az előregedés – gazdasági megközelítésben

Gondolatok Spiezia Az előregedő népesség című, az International Labour Review-ban megjelent cikke kapcsán*

Ebben a írásban Spiezia [2002] cikkét ismertetjük, amely a népesség előregedésének gazdasági hatásait és azok kezelésének lehetőségeit vizsgálja az OECD-országok adatai alapján. Ezután összefoglaljuk a magyar tapasztalatokat.*

Spiezia [2002] meglehetősen aktuális problémát mutat be a cikkében. Az úgynevezett *baby boom* nemzedék tagjai egyre közelebb kerülnek a nyugdíjkorhatárhoz, miközben a fiatal, a munkaerőpiacra éppen belépő korosztályok létszáma egyre kisebb. Emiatt nagy nyomás nehezedik a nyugdíj- és egészségbiztosítási rendszerekre. A nyomás kivédésére a kormányok számos esetben a nyugdíjkorhatár emelésével reagálnak, miközben az intézkedés hatása nem tisztázott.

Az 1. táblázat tanúsága szerint az OECD-országokban a termékenységi ráta 27 év alatt a korábbi érték 60 százalékára csökkent. Ez a visszaesés ugyanakkor számos országban még nagyobb volt, elérte az 50 százalékot. Japánban, Portugáliában és Ausztriában emelkedett leginkább a várható élettartam, ami az előregedés másik igen fontos tényezője. Mivel az élve születések visszaesését nem ellensúlyozta a halálozási ráta csökkenése, a természetes növekedési ráta erősen visszaesett, egyes országokban negatívvá vált, mint például Olaszországban vagy Svédországban. A munkaerő-piaci részvétel az 55 év feletiek körében a nyugdíjkorhatár fokozatos emelésével emelkedik, a 40 év alattiaké várhatóan 10 százalékpontot nő, s a 60 év feletiek közül azonban egyre kevesebben vállalnak munkát, 65 év felett pedig már elenyésző az aktív népesség aránya. A teljes népességhez képest az aktívak aránya Spiezia szerint emelkedni fog hosszú távon (2. táblázat).

1. táblázat

A népesség lélekszámát befolyásoló tényezők az OECD-országokban 1970–1997 között

Tényező	1970	1980	1990	1997	2000	2010
Termékenységi ráta (gyermek száma)	2,4	1,8	1,7	1,6		
Születéskor várható élettartam (évek)	70,9	73,8	76,0	77,2		
Születési ráta (ezrelék)	17,9	–	–	12,1		
Halálozási ráta (ezrelék)	9,7	–	–	8,6		
Természetes növekedési ráta (ezrelék)	8,2	–	–	3,4		
Idősek munkaerő-piaci részvétele (százalék)						
55–59 évesek	64,7	68,0	71,3	n. a.	72,9	73,8
60–64 évesek	45,2	39,7	35,2	n. a.	33,1	31,3
65+ évesek	14,7	10,2	8,0	n. a.	6,9	6,2
Teljes népesség	42,0	45,2	48,0	n. a.	49,2	48,8

Forrás: Spiezia [2002].

* Köszönettel tartozunk Laky Teréznek, aki felhívta szerkesztőségünk figyelmét Spiezia tanulmányára.

2. táblázat

A népesség lélekszámát befolyásoló tényezők az OECD-országokban 2000–2040 között, előrejelzés

Tényező	2000	2040
<i>Lakosság kor szerinti megoszlása (százalék)</i>		
0–14 évesek	18,4	16,7
15–64 évesek	67,3	57,6
65+ évesek	14,3	25,7
Teljes népesség (millió fő)	883	900
<i>Függőségi ráták</i>		
Fiatalkorú függőségi rátája (14 év alatt/15–64 év)	0,27	0,29
Idősek függőségi rátája (65 év felett/15–64 év)	0,21	0,45
Teljes függőségi ráta (fiatalok függőségi rátája + idősek függőségi rátája)	0,49	0,74

Forrás: Spiezia [2002].

Mivel az élve születések száma csökken, ezért a gyermekek aránya a teljes lakosságon belül csökkenni fog, e mellett a középkorúak aránya is hasonló tendenciát mutat. A nemzedék elöregedésével pedig több mint 10 százalékponttal lesz több az eltartottak száma 2040-ben. Az általánosan érvényes tendenciát több ország esetében – mint például Olaszország vagy Japán – a népesség jelentős csökkenése kíséri, míg Új-Zéland, Ausztrália vagy az Egyesült Államok esetében 15 százalékpont növekedés áll a háttérben.

Elöregedő népesség és gazdaság

Népesedési dinamika és a munkaerőpiac

Az elöregedés elsődleges hatására a népesség kormegoszlása jelentős mértékben átalakul, a gazdaságilag aktív népesség csökken, a munkaerő-kínálat zsugorodik. A másodlagos hatás az egyre nagyobb lélekszámú eltartott népesség miatt alakul ki, s ez növekvő összegeket igényel a nyugdíj és az egészségügy finanszírozására, ami az adók növekedését vonja maga után. Ez utóbbi a munkaerőköltség emelkedésében nyilvánul meg, ami a munkanélküliség növekedését okozza. Az adók kivetése függetlenül attól, hogy a munkaadók vagy a munkavállalók viselik a többletterhet, azonos hatású lesz. Amennyiben a munkaadók állják a terheket, munkakeresleti görbék eltolódnak, alacsonyabb keresletet okozva. A munkavállalók terheinek növelése meredekebbé teszi a munkaerő-kínálati függvényt, viszont a kiharcolt magasabb bérért csak kevesebben tudnak majd elhelyezkedni. Ha a foglalkoztatás csökkenése arányban lenne a munkaerő-kínálat csökkenésével, akkor a munkanélküliségi ráta változatlan maradna. A munkabér emelkedése miatt azonban a vállalatok – egyrészt jobb munkaszervezéssel, másrészt tőkeintenzív termelésre való áttéréssel – kevesebb munkaerőt alkalmaznak. Mivel e folyamat mértéke bizonytalan, a munkanélküliség-ráta változásának iránya biztosan nem jelezhető előre. A népesedési dinamika hatása a munkaerőpiacra nagyon bizonytalan, nem lehet elméleti előrejelzéseket adni minden országra, mivel az intézményrendszerek és a piaci rugalmasságok eltérnek egymástól.

Elöregedés és megtakarítások

A korábbiakban feltételeztük a kibocsátás állandóságát, amely csak rövid távon tartható és igen restriktív. Hosszú távon a kibocsátás a tőkefelhalmozás és a technológia változása miatt nőhet.

A tőkefelhalmozás a megtakarítások függvénye, amely az életciklus-hipotézis szerint az előregedő társadalmakban csökkenő (*Modigliani* [1966]), annak köszönhetően, hogy a megszerzhető jövedelmek harang alakú görbéjén az idősök arányának növekedésével a megtakarítási hajlandóság visszaesik. A fejlett országok mindegyikére jellemző a hazai megtakarítások csökkenése, és a külföldi tőkeimport lehetőségének zsugorodása. A fenti megállapítás azonban csak részben igaz. A fiatalok arányának csökkenése növeli a jövőbeli megtakarítási hajlandóságot, így ez a tendencia mérsékli az előregedés negatív hatását. Más részről az előregedés hatásaként a hosszabb ideig élő emberek várhatóan egyre többet fognak megtakarítani, de ez végső soron hosszabb időre oszlik el. Harmadsorban a tapasztalatok alapján a kép igen vegyes. *Meredith* [1995] szerint a függőségi rátákban bekövetkező növekedés közel azonos arányban csökkenti a megtakarításokat. Ezzel szemben az egyes országokban végzett elemzések azt mutatják, hogy az Egyesült Államok esetében a függőségi ráta 1 százalékpontos növekedése 0,12 százalékponttal csökkenti a megtakarításokat, míg például Olaszországban nem várható csökkenés. Tehát az előregedés megtakarítási hajlandóságra kifejtett hatása sokféle lehet.

Elöregedés és termelékenység

A gazdasági növekedést hosszú távon befolyásoló másik tényező a termelékenység, amelynek változása függ az előregedéstől, mivel ez utóbbi csökkenti az előbbit. A termelékenység változása pedig befolyásolja azt, hogy az aktívaktól az idős inaktívok számára mennyi jövedelem csoportosítható át. Az előregedő társadalomban a finanszírozási többletigény forrása lehet az adórata növelése, a nyugdíjak csökkentése vagy az egy munkavállalóra jutó kibocsátás emelése, azaz a termelékenység javítása. Feltéve, hogy a nyugdíjak reálértéke állandó marad, a befizetendő többlet a függőségi ráta és a termelékenység növekedése közötti eltéréssel lesz arányos, így ha a termelékenység gyorsabban nő, mint a függőségi ráta, akkor az előregedés nem drágítja a foglalkoztatást, így nem változik a munkaerő-kereslet.

A termelékenység vizsgálata során nem szabad megfeledkezni az előregedés jelentős befolyásoló szerepéről sem. Az egyik elmélet szerint az előregedő népesség fizikai, szellemi és társadalmi kapacitása kisebb, valamint kevésbé dinamikus és innovatív. Más vélemény szerint az előregedés csökkenti a megtakarításokat, így a beruházásokat is, s ez visszafogja az innovációt. *Habakuk* [1962] és *Romer* [1990] viszont a munkaerőhiány beruházásösztönző hatása mellett érvel. A vállalatok a munkaerőhiány miatt drága munkát hatékonyabb termelési eljárásokkal próbálják pótolni. Az új növekedésemelések hasonló véleményen vannak, amelyek viszont a humán tőke fejlődését jelzik, ami szintén növeli a termelékenységet. Az öregedés 25 éves kortól kezdve a fizikai képességek romlásával jár, majd 50 éves kor felett a krónikus betegségek kialakulása is egyre gyakoribb, bár ennek valószínűsége mindenkire más és más. Az öröklött képességek gyorsabban romlanak, míg a tanult képességek a tapasztalatok felhalmozásával még javulhatnak is. A munkavállaló teljesítményének romlásában fontos szerepet játszik a munka jellege, a munkahelyi környezet és a munkahely szervezeti felépítése. Nagy erőfeszítést igénylő munka rontja a fizikai teljesítményt, míg a stressz és a zaj a szellemi képességek vissza-

esését okozza. Ugyanakkor a képességek romlása ellenére az elöregedésnek nincs determinisztikus hatása a termelékenységre. A fejlett gerontológia vizsgálatai szerint megfelelő körülmények között az idős munkavállalók a fiatalokkal azonos eredmények elérésére képesek. Tehát a munka jellegének, környezetének és szervezeti felépítésének módosításával az időskorú munkavállalók teljesítménye a korábbi szinten tartható. Az empiria hiányosságai ellenére annyit már sikerült kimutatni, hogy az öregedés ösztönzi az innovációs képességeket. *Cutler és szerzőtársai* [1990] 29 fejlett gazdaságra kiterjedő, az 1960–1985 közötti keresztmetszeti adatsorral kimutatták, hogy a munkaerő-állomány 1 százalékpontos csökkenése 0,5 százalékpontos termelékenységnövekedéssel jár.

Szimulációk az öregedés foglalkoztatásra gyakorolt hatásával kapcsolatban

Spiezia a 2000–2050 közötti időszakra készített hatásvizsgálatot Franciaország, Németország, Olaszország, Japán, az Egyesült Királyság és az Egyesült Államok adatai alapján. Először meghatározta a munkapiac jellemzőit, *Tyvräinen* (1995) tanulmányából véve át a berrugalmasságok értékét, és sokváltozós kointegrációt választva az elemzés eszközeként. Szerinte az időskori függőségi ráta csökkentésének egy lehetséges eszköze az adók megfelelő megválasztása, amely mellett az egy főre jutó nyugdíj- és egészségügyi kiadások reálértéke változatlan marad. Mivel az adó átlagos értéke és határrátája ellentétes hatást gyakorol a reálbér alakulására, ezért mindkettőt úgy kell megválasztani, hogy hatásuk kiegyenlítse egymást. Spiezia a megtakarítások és tőkenövekedés adatait az Európai Bizottság egy tanulmányából vette át, a termelékenység változásának előrejelzésére pedig az elmúlt évtized során tapasztalt tendenciákat vetítette előre (a népesedési dinamikák ENSZ-tanulmányokból valók).

A szimuláció eredményei. A számítások szerint a foglalkoztatás csökkenése várható az Egyesült Államokat kivételével minden OECD-országban. A prognózis szerint a legnagyobb lesz az évenkénti visszaesés Japánban (0,7 százalékpont), míg Franciaországban szinte változatlan foglalkoztatással lehet számolni. Mind a hat, vizsgálatba bevont országban a termelékenységnövekedés és a beruházások volumenének emelkedése munkaerő iránti kereslet nagyobb növekményét indukálja, mint amekkora foglalkoztatáscsökkenéssel jár az eltartottak számának bővülése. A fentiek alapján megállapítható, hogy ezek az országok erőforrások bevonásával képesek kiadásaik növekedését finanszírozni. Az egyes országokban várhatóan azonos irányban fog változni a foglalkoztatás és a munkaerő-kínálat, így a munkanélküliségi ráta konstans marad. Spiezia végkövetkeztetése az, hogy az idősebb emberek munkaerő-piaci részvételének növekedése növeli a teljes foglalkoztatottságot, versenyt kelt a munkaerőpiacon, és arra ösztönzi a vállalatokat, hogy több munkaintenzív termelési eljárást alkalmazzanak.

Az elöregedésből fakadó munkaerő-piaci problémák kezelésének aktív eszközei

Az eltartottak arányának növekedését csak az időskori eltartottak aktivitásának emelésével lehet ellentételezni. Ezt egyszerre kell ösztönözni a munkaerő-kínálati és -keresleti oldalon, mivel az egyoldalú gazdaságpolitikai döntések egyensúlytalansághoz vezetnek. A tapasztalatok azt mutatják, hogy az átlagos munkaerő-piaci aktivitás és foglalkoztatási ráta minden OECD-országban csökkenni fog. A 60–64 évesek között az 1970-es 45 százalékos aktivitás 14 százalékponttal csökken 2010-re, míg a 65 évnél idősebbek esetén a korábbi 15 százalékról 6 százalékra esik vissza (*1. táblázat*). A foglalkoztatást mint

a munkaerőpiac keresleti oldalát vizsgálva, árnyaltabb képet kapunk. Az 55–64 évesek között a férfiak esetén nagyobb csökkenés várható Hollandiában, Franciaországban és Spanyolországban, kisebb mértékű pedig Japánban és az Egyesült Államokban. A nők esetén a részmunkaidős foglalkoztatás elterjedése és a női aktivitás általános emelkedése egyes esetekben a foglalkoztatás emelkedését hozza.

A munkaerő-piaci részvételre és a munkaerő-keresletre ható tényezők közül *Spiezia* [2002] tanulmányában a gazdasági tényezők a legfontosabbak. A vizsgált országokban a nyugdíjrendszerek ösztönözték a nyugdíjba vonulást. Fontos elkülöníteni a törvény szerinti korhatárt és az effektív korhatárt, amely számos esetben jóval alacsonyabb az előbbinél, amiről a következőkben szó lesz. Az 1960-as évtizedben és az 1970-es évtized első néhány évében szinte minden OECD-országban az emberek 65 éves korukban mentek nyugdíjba. Ez a korhatár 1995-re az országok egynegyedében 60 év alá süllyedt. Japánban 1995-ben 66,5 év volt a férfiak átlagos életkora nyugdíjba vonuláskor, míg a nők esetében 63,7 év. Ez az OECD-országok között a legmagasabb, míg Belgiumban volt a legalacsonyabb: 57,6 év a férfiak, 54,1 év a nők esetében.

A fenti tendencia fő meghatározója a munkaidő és a szabadidő közötti rangsor megváltozása. Az emberek hosszabban élnek és egészségesebbek, így többre értékelik a munkát, ami a társadalomban való aktív részvétel eszköze. Egy másik tényező a nyugdíj – a szakszervezetek által kiharcolt jog – politikai mivolta, amely lassabban változik, mint az emberek hozzáállása az aktivitás–inaktivitás kérdéséhez. Pozitívan hat a női aktivitás emelkedése, ami az 55–59 éves korosztályokban a teljes részvételi rátát megemelte, elfedve a férfiak aktivitásának csökkenését. Amennyiben ezt a tendenciát sikerülne tovább örökíteni a következő korosztályokra is, akkor az időskori részvételi arány visszaesése csökkenne. Számos esetben a nyugdíjrendszerek maguk ösztönzik a korai inaktivitást, mivel alacsonyan tartják a szükséges minimális korévek számát. Ehhez még az is hozzájárul, hogy az aktív idősök későbbi nyugdíja alig tér el a korai nyugdíjba vonulókétól, ami nem ösztönözi a munkaerőpiacon maradáást. A nyugdíjrendszerek reformja során a nyugdíjkorhatárt közvetlenül megelőző évek szerepét fel kellene értékelni, a szükséges szolgálati idő meghosszabbításával és az ez évek alatt fizetendő járulék emelésével, ami ösztönözné a munkaerő piacon maradásra. Ez azonban az idősök munkalehetőségeinek növelése nélkül nem lehetséges. Egyes országokban ezzel szemben a nyugdíjkorhatárt közvetlenül megelőző években az emberek nagy része munkanélküli-segélyen él, amiből arra lehet következtetni, hogy a korai nyugdíjba vonulás oka a munkahelyek számának elégtelensége.

Az időskori részvételi arányt csökkentő másik fontos tényező az, hogy a munkalehetőségek és az időskorú munkavállalók képességei gyakran nem voltak összeegyeztethetők. Egy, az Európai Unió által 1995-ben kibocsátott tanulmány szerint azokat az ágazatokat jellemezte a korai nyugdíjazás magasabb szintje, amelyekben nagyobb volt a munkával járó fizikai megterhelés (például nehézipar, bányászat, építőipar, szállítmányozás). Ezekben az iparágakban meglévő tendenciákat tehát csak részben magyarázza a csökkenő munkaerő-kereslet. A munkaerőpiacon megfigyelhető másik véglet az önfoglalkoztatók (egyéni vállalkozók) esete, akik sokkal kisebb valószínűséggel mennek nyugdíjba 65 éves koruk előtt, mint az alkalmazottak.

A munkaerő-piaci részvételt növeli a képzettségi szint emelkedése. 1995-ben a középfokú tanulmányokat befejezők között átlagosan 7 százalékponttal volt magasabb a foglalkoztatás, mint az alacsonyabb végzettségűek között, és ez utóbbiakat összehasonlítva felsőfokú szakképesítéssel rendelkező nem diplomásokkal, a különbség 12 százalékpontra nőtt, míg a diplomásokhoz képest 22 százalékpontra. A kohorszok képzettségi foka a jövőben is emelkedő tendenciát mutat, ami növelheti foglalkoztatási rátájukat. A tényadatok alapján

nehéz meghatározni, hogy az alacsonyabb végzettségű emberek azért mennek-e korábban nyugdíjba, mert alacsonyabb a termelékenységük, vagy mert foglalkozásuk nem túlzottan inspiráló, vonzó. Amennyiben a munkaerőpiac elhagyásának fő oka az elégedetlenség, akkor a képzettség emelkedése csak kismértékben fog pozitívan hatni az idősök részvételére.

Az idős munkavállalók iránti munkaerő-kereslet változásai

Az idősök iránti munkaerő-kereslet minden OECD-országban csökkent az elmúlt évtizedekben, amelynek számos oka lehet. Ezek között van az alacsonyabb termelékenységükre, rosszabb egészségi állapotukra való hivatkozás is, amely nem mindig jogos, hiszen már vannak tanulmányok a fentiek negatív hatásának kiszűrését célzó intézkedésekről. Warr [1994] például egy négy kategóriából álló keretet mutatott be (3. táblázat).

3. táblázat

Az idősök iránti munkaerő-keresletre ható tényezők tipologizálása

Kategória	Az alapvető képességek a korral romlanak	A teljesítmény nő a tapasztalattal	A korral való kapcsolat	A megfelelő munka jellege
Korhoz kötött	igaz	nem igaz	negatív	folyamatos adatfeldolgozás, fárasztó fizikai munka
Korral változó	igaz	igaz	semleges	képzett kétkezi munka
Korsemleges	nem igaz	nem igaz	semleges	nem nagy megterheléssel járó munkák
Korközömbös	nem igaz	igaz	pozitív	tudásalapú kötetlen foglalkozások

Forrás: Warr [1994].

A négy kategória közül az első kettő szélsőséges eseteket takar. A *korhoz kötött* munka olyan tevékenység, amely monotonitást tűrő személyek számára a legjobb, míg a *korral változó* teljesítménnyel járó tevékenységek esetén a tapasztalattal nő a teljesítmény, változatosak, ilyenek például az értékesítői vagy a felügyelői feladatok. A *korsemleges* munka a két szélső eset között helyezkedik el, az elvégzéséhez szükséges képességek a korral nem változnak és mivel rutinjellegű, ezért a tapasztalat nem ronthatja a teljesítményt. A *korközömbös* munkákban a fizikai vagy információfeldolgozási képességek jelentős romlása jól ellensúlyozható a megszerzett tapasztalatokkal, így érdemes az ilyen területeken dolgozókat tovább alkalmazni.

A hosszabb távú alkalmazás alapvető feltétele a vállalatokon belül a karriertervezés kiterjesztése. Az idősebb dolgozókat a korhoz kötött foglalkozásoktól a korsemleges vagy korközömbös foglalkozások felé kell mozgatni. A három műszakos munkarend alóli felmentés, a kötetlen munkaidő bevezetése vagy a szervezői, felügyelői feladatok idősekre osztása mind növeli az idősebb munkavállalók hatékonyságát. Az idős munkavállalóknak azonban komoly megterhelést jelent a munkahely, a feladat megváltozása, mivel alkalmazkodóképességük jelentősen csökken. Vannak munkavállalók, akik lefokozásnak tartják korábbi pozíciójuk feladását, miközben ez saját érdekük is lenne. Tehát a munkahelyi vezetőknek nagyon fontos szerep jut az idősök szaktudásának hasznosításában és a munkahely-, illetve a feladatváltás előkészítésében és lebonyolításában.

Egy másik lehetőség az idősök bevonása az iskolarendszeren kívüli képzésbe. Amennyiben a foglalkozásokat a 3. táblázat szerint besorolnánk, sokkal könnyebb lenne az idősök képzését megtervezni. A korfüggő és a korsemeleges foglalkozások esetén a további képzés nem javítja az idősök foglalkoztatási esélyeit, tehát nem kifizetődő. A korral változó és a korközömbös tevékenységek esetén azonban érdemes beiskolázni a már nem fiatal munkavállalókat, mivel képzésük megtérül. A korközömbös tevékenységek esetén az is fontos kérdés, hogy az alkalmazó vállalat mennyire képes felhasználni, integrálni az idős munkatárs új tapasztalatait, tudását.

A vállalatok elsősorban fiatal alkalmazottaik képzésére fordítanak pénzt, mivel az idősök esetén a korral együtt csökken a képezhetőség is, valamint a közeli nyugdíj miatt a megtérülési idő sem hosszú. A nemzetközi felnőttkori műveltségi felmérések szerint a 40–65 évesek esetén a képezhetőség nem romlik olyan mértékben, mint amennyire a vállalatok feltételezik. Sőt, amennyiben a tudást minden nap használják, azaz folyamatos a gyakorlás, a tudásleértékelődés alacsonyabb mértékű. Figyelembe kell venni ugyanakkor, hogy a fiatalokra kidolgozott képzési formák az idősök esetén nem alkalmazhatók.

A vállalatok által felvetett másik problémát, a megtérülési idő rövidegét az empirikus adatok nem igazolják. A kilenc vizsgált országból hatban azon munkások száma, akik öt év múltán is korábbi munkaadójuknál dolgoztak, magasabb volt a 45 évnél idősebbek között, mint a fiatalok esetében. A gyors technológiaváltások korában ez különösen igazsá teszi, hogy érdemes az idősöket képezni. Sokszor azonban maguk az idősök a memedszmenttel összejátszva akadályozzák a képzést, mivel félnék tőle. Hosszú távon a munkavállalók között az idősök aránya olyan jelentősen fog emelkedni, hogy mindenképpen meg fogja érni a vállalatok számára, hogy képezzék őket, s az új tudásukat igénybe vegyék.

A keresleti oldalon szintén visszafogó hatása az idősök megváltozott produktivitása és a megemelkedett munkaerőköltség. Az idősök többet keresnek, mint a fiatalok, ezért a vállalkozások nagyon sokszor a bérköltség megtakarítását remélik az idős alkalmazott elbocsátásától, akinek a helyét olcsóbb bérű fiatalal töltik be. A kor-kereset U alakú görbéi az adatok alapján csak kisebb mértékű emelkedést mutatnak 50 éves kor felett. Néhányan támadják az idősebbek bérének növelése melletti érveket, nevezetesen, hogy ezzel a cégek a hatékonyság növelésére kívánnak ösztönözni. Az, hogy a fiatalok bére elmarad teljesítményüktől, míg az idősöké meghaladja azt, valóban nem ösztönzi a cégeket az idősök foglalkoztatására.

Az előregedés kezelésének eszközei az OECD-országokban

Az Egyesült Nemzetek Szervezete 1999-et az *idősök évének* nevezte ki, amely jelzi, hogy az előregedéssel nemzetközi szinten is foglalkoznak. A nemzetközi szinten készített felmérések szerint az idősök egészségének megőrzése érdekében kevés erőfeszítést tesznek a vállalatok, közülük a leggyakrabban a nagy cégek foglalkoznak nyugdíj előtt álló alkalmazottaik egészségi állapotával és munkavégzésével. Az Egyesült Királyságban több, az egészség megőrzését és a rugalmas munkavégzést lehetővé tevő intézkedést hoztak. Olaszországban az egészség megőrzése mellett a képzésre helyezik a hangsúlyt. Belgiumban és Franciaországban a rugalmas munkavégzés elsődleges fontosságú.

A problémák és annak ismeretében, hogy az előregedés a prosperitást is veszélyezteti, az OECD hét vezérelvet dolgozott ki a reformintézkedések meghozatalára és megvalósítására. A reformok többsége a pénzügyi problémákkal foglalkozik, azaz a nyugdíjrendszerek állapotával, a pénzügyi konszolidációval, az egészségügy és az ápolási szolgálatok finanszírozásával. Egyre hangsúlyosabbá válik az idősök foglalkoztatása, képzése is.

4. táblázat

Ország	Korhatár	Foglalkoztatás	Képzés	Költségsökkentés	Karrierépítés
Ausztrália	Ösztönzik a késleltetett, illetve fokozatos nyugdíjba vonulást	Rugalmas munkavállalás			
Ausztria	A minimális szolgálati időt növelték, a járulékfizetést kiterjesztették	Az idősök, 50 feletiek elbocsátását büntetik, a részmunikaiidős foglalkoztatást ösztönzik		Támogatják a részmunikaiidős foglalkoztatást	
Belgium	A korhatárt felemelték, a szolgálati időt meghosszabbították. Fokozatos nyugdíjba vonulás részmunikaiidős foglalkoztatással	Rugalmas munkaiidős a 45 év feletiek számára az állami egészségügyben	Kampány a a folyamatos képzésért	Az 50 év feletiek után fizetendő társadalombiztosítási járulékok csökkentése a munkahelymegtartás érdekében	
Dánia	A korai nyugdíjazás ösztönzése	Rugalmas, az idősekre szabott munkák kialakítása		Az idős, hosszabb ideje munkanélküli emberek alkalmazásának támogatása	
Egyesült Államok	A korai nyugdíjba vonulással járó járadékok csökkentek. A kötelező korhatárt eltolították				
Egyesült Királyság	A nő nyugdíjkorhatár emelkedett, a korai nyugdíjazás feltételei szigorítottak, a késleltetett nyugdíjba vonulást pénzügyileg támogatják	Az 50 év feletiek munkahelykeresését aktívan segítik	Az 50 év feletiek képzését segítik		A kor alapú megkülönböztetés elősegítése érdekében törvényt és szabványosítási jegyzéket hoztak
Finnország	A korai nyugdíjazás korhatárának felemelése	A rokkantak rehabilitálása és újrafoglalkoztatása			Nemzeti program az idős munkavállalók számára foglalkoztatásuk elősegítése érdekében
Franciaország	A járadékot csak a korábbinál hosszabb szolgálati idő után fizetik, és az árak változása alapján indexálják	Az idősök, 50 feletiek elbocsátását büntetik, támogatják a bedolgozást	Állami képzések, négy hónapos időtartamra	Az 50 éves vagy idősebb munkanélkülieket alkalmazó vállalatok telmenést kapnak a társadalombiztosítási járulékok befizetése alól	A heti munkaidőt 35 órára csökkentették
Görögország	A nyugdíjkorhatárt megemelték. A helyettesítési rátát csökkentették	A törvény tiltja a kor szerinti megkülönböztetést a munkaerőfelvétel és a képzés során. A munkaiidős rugalmasabbá vált		Az 50-64 év közöttieket alkalmazó vállalatok maximum 20 hónapig kaphatnak támogatást	
Hollandia	A korhatár emelkedett, a korai nyugdíjba vonulás ösztönzői csökkentek		Az alkalmazottakat képző vállalatok adókedvezményeket kapnak		

4. táblázat (folytatás)

Ország	Korhatár	Foglalkoztatás	Képzés	Költségsökkentés	Karrierépítés
Írország	A járulékfizetés időszakát meghosszabbították. A nőket ösztönzik a késleltetett nyugdíjba vonulásra		Élethosszig tartó tanulás támogatása		
Izland	A 70 év feletti munkavállalóknak nem kell nyugdíjjárulékot fizetni. Az állami alkalmazottak korai nyugdíjazását előlépték				
Japán	A nyugdíjkorhatár emelkedett	A nyugdíjkorhatár feltételek alkalmazásának támogatása	Szakmai képzések állami szervezésében		
Kanada			Aktív munkaerő-piaci eszközök az idősek számára		
Németország		Ösztönzik az 50 év feletiek körében a részmunkaidős foglalkoztatást		A hátrányos helyzetű régiókban az 55 évnel idősebbeket foglalkoztató cégek integrációs támogatást kapnak	Nemzeti tervet dolgoznak ki az idős emberek tudásának integrálására, egészségük megőrzésére
Olaszország	Az időskori és szolgálati nyugdíjak feltételei könnyebbé válnak		Az oktatási rendszert megreformálták, cél az élethosszig tartó tanulás		
Portugália	A hivatatos nyugdíjkorhatár emelkedett				
Spanyolország	Lehetőség van részleges nyugdíjba vonulásra		Képzés, főként szakmai és jövedelemátogatás az alacsony jövedelmű munkanélülteknek, akik 70 év feletiek és nem jogosultak járadékra		
Svédország	A nyugdíj korhatár emelkedett		Tudásalapú képzés		
Új-Zéland	Nincs kötelező korhatár a nyugdíjba vonulásra, és a minimális korhatárt felemelték				

Forrás: OECD [2000].

A 4. táblázat mutatja, hogy számos országban a hozott intézkedések három kört ölelnek fel. Egyrészt a *korhatár* emelkedett, másrészt az idősök *átképzése* került előtérbe, harmadrészt foglalkoztatásukat is támogatják *pénzügyi eszközökkel*. Kevés olyan ország van, amely a munkáltatók támogatásával a munkaerő-piac keresleti oldalán kívánna beavatkozni. A karrier tudatos tervezése pedig még ritkább.

A cikk végkövetkeztetése az, hogy a demográfiai trendekből fakadó előregedést a vizsgált országok erőforrások bevonásával és a képzési struktúra átalakításával jól tudják ellensúlyozni. Az idős munkavállalók munkaerőpiacon való tartásának pedig a legfontosabb eszköze a karriertervezés, amelynek jelenleg még nincsenek hagyományai.

Az előregedés és hatásai a munkaerőpiacra a magyar szakirodalomban

A magyar szakirodalom nem foglalkozik kiemelten a nyugdíj előtt állók aktivitásának kérdésével. A probléma hátteréről a következőket kell ismernünk.

1990 után az öregségi és a rokkantsági nyugdíj jelentette az elsődleges menedéket a munkanélküliség elől. Az 1995-öt megelőző időszakban ez elfogadott, sőt a politika által hallgatólagosan támogatott kilépési mód volt a munkaerőpiacról. Az 1990-es évek közepétől azonban a felmerülő gazdasági problémák miatt egyre inkább előtérbe kerültek a nyugdíjrendszer finanszírozhatóságának kérdései. Az 1997-es új nyugdíjtörvénnyel lépett életbe a magánnyugdíj-pénztári rendszer – a munkaerőpiacra újonnan belépők számára kötelező belépéssel. 1998 és 2002 között ezt a kötelező belépést eltörölték, majd visszaállították. A tőkepiacok mozgása és a demográfiai tényezők alakulása viszont már ma is a tőkefedezeti rendszerekben rejlő problémákat jelzik elő, amit *Augusztinovics és szerzőtársai* [2002] átfogó elemzésükben is kimutatnak. A szakmai vitának nem a nyugdíjrendszer egyes típusai közötti hatékonyságeltérés a legfőbb tárgya, hiszen számos országban működnek vegyes rendszerek, hanem a járulékfizetés és a járadékfizetés összefüggései. A politika viszont egyértelműen foglalt állást a tőkefedezeti rendszer bevezetése mellett, amelynek hatékonysága nem ismert.

A nyugdíj előtt állók átlagos aktivitása 1995 után sem emelkedett számottevően, mivel a különböző korhoz és szakmához kötött kedvezmények és a nyugdíj előtti munkanélküli-járadék segítségével továbbra is sokan „menekültek ki” a munkaerőpiacról idő előtt. Az 1997-ben életbe lépett LXXXI. törvény szerint mind a nők, mind a férfiak nyugdíjkorhatára fokozatosan emelkedik, majd egységesen 62 év lesz. A munkaerő-piaci kereslet alakulása viszont továbbra is a nyugdíjba vonulásra ösztönzi az 55 év felettieket. A keresleti oldal erősítése érdekében a kormány 2004-től a hátrányos helyzetű munkavállalók, közöttük az 55 év felettiek bére után fizetendő közterheket csökkentette, így segítve alkalmazásuk kiterjesztését a nyugdíjig. Ezenkívül az atipikus munkavállalási programok bevezetése szintén az aktivitás megőrzését szolgáló intézkedés, bár ennek a nyugdíj előtt állókra vonatkozó hatása kérdéses.

A kormány a 2004. évi CXXII. törvénnyel 2005. január 1-jén léptette életbe a köztisztviselői és közalkalmazotti karra vonatkozó prémiumévek programját. Ez kettős hatású. Egyrészt papíron – a felmondás alternatívájaként – a nyugdíj előtt állók nyugdíjig vagy előnyugdíjig való foglalkoztatását teszi lehetővé, a korábbi bér 60 százalékáért, csökkentett munkaidőben. Másrészt burkolt célja a közszféra állományának csökkentése. A fentiek eredményeképpen a nyugdíj előtt álló, a programban részt vevő munkavállaló számára az utolsó, szolgálati időbe beszámításra kerülő évek jövedelme jelentősen csökken, ami mind nominális, mind reálértéken csökkenti az induló nyugdíját. Ez pedig a költségvetés kiadásainak visszafogása érdekében történik, a nyugdíjba vonulók helyzetének rovására. A program látszólag önkéntes, valójában szinte egyetlen kiutat jelent az

idősebb köztisztviselők és közalkalmazottak számára, mivel számos képességgel – mint számítógépes ismerettel, idegennyelv-tudással – nem rendelkezve, számukra lehetetlen a munkaerőpiacon az elhelyezkedés.

Tehát törvények és rendeletek léteznek Magyarországon az idősek aktivitásának meghosszabbítása érdekében, ugyanakkor ezek hatása csak a jövőben mutatható ki. A cikkben ismertetett képzési, illetve karriertervezési lehetőségek még nem jellemzők Magyarországon. A képzés általában kétféle típusú. Egyrészt a szakképzetlenek vagy elavult ismeretekkel rendelkezők esetén új szakma tanulására terjed ki. Másrészt a szellemi alkalmazottak esetén elsősorban a számítógépes ismeretek megszerzésére, részben pedig nyelvtanulásra vonatkozik.

A magyar szakirodalomból három, többé-kevésbé a témába vágó cikket kell megemlíteni. *Köllő* [2002] a társadalom előregedésének gyorsulása és az 1990 után bekövetkező tudásamortizáció magyarországi jelenségeinek elemzése során kitér az 50 év feletti emberek helyzetének elemzésére, amelyet képzettségi fok szerint is külön-külön értékel. A szakmunkások esetében a lecsúszás mindössze 4–5 százalékpontot jelent, a középiskolát érettségivel befejezőknél 7–8 százalékpontot. Legnagyobb mértékben az egyetemet, főiskolát végzettek, ezzel pedig speciális tudást szerzettek helyzete romlott, relatív keresetük 20 százalékpontot esett. Az 1998-ban közvetlenül nyugdíj előtt állók helyzete ugyanakkor még mindig jobb volt, mint a náluk 5–10 évvel fiatalabbaké, mivel ez utóbbiakat a korhátáremelés már érinti, és az idősebb korcsoportok nagyobb része már korábban nyugdíjba menekült. A munkaerőpiac keresleti oldalát jellemezésével a már fentebb megállapítottakat erősíti meg, azaz az idős munkavállaló még ha képzetlenebb is fiatalabb társával szemben, hátrányban van.

Frey [1997] a Tárki-vizsgálat keretében kutatta a nők munkaerő-piaci helyzetét. Tanulmánya azonban nemcsak a nők, hanem a férfiak között fellépő változásokat is elemzi. A demográfiai adatok alapján Magyarországon is kimutatható a lakosságon belül az 55 évesek és idősebbek arányának növekedése. A gazdaságilag nem aktív, nyugdíjas nők lélekszáma 1990-ről 6 év alatt 80 százalékponttal emelkedett, míg a férfiak esetében a változás 60 százalékpont többlet. A különbség részben az alacsonyabb női nyugdíjkorhatárnak is betudható. Vagyis Frey igazolta az 1990 utáni tendenciákat.

Végül említést kell tennünk a *Polónyi–Timár* [2002] előrejelzéséről, mely az 1950 óta meglévő adatok alapján mutatja be a lehetséges munkaerő-piaci pályákat 2050-ig. Számításuk szerint az 55 éves és idősebb foglalkoztatott férfiak száma 100 százalékkal fog nőni 50 év alatt 2000-t követően, míg a nők esetén 150 százalék lesz az emelkedés mértéke. Ez annak is köszönhető, hogy a demográfiai hullámvölgy miatt csökken az 55 év alattiak lélekszáma, így a munkaerőpiacon „szükség lesz” idősebbekre is, azaz nő irántuk a kereslet.

Tehát a hazai irodalomban kevés az utalás az időskori képességek-készségek változásának és a foglalkoztatás összefüggéseinek elemzésére. Jelenleg a munkaerő-piaci jelenségek a már meglévő statisztikákból kiszűrhető alakulásával foglalkoznak, míg vállalati felmérésekre, interjúkra is szükség lenne, hogy a keresletoldali erőfeszítések, tevékenységek felszínre kerüljenek.

*

Az előregedő társadalom problémája fontos témája a szociológusok és közgazdászok széles táborának, mivel ez mind társadalmi, mind gazdasági téren jelentősen befolyásolja a jövő alakulását. A téma fontosságát jelzi, hogy az ENSZ és az OECD vezető szervezetei irányelveket dolgoztak ki az *ageing* témakörre és a vele járó problémák kezelésére. Számos országban tettek már kisebb-nagyobb erőfeszítéseket a negatív hatások fékezésé-

re, kiküszöbölésére. Az ismertetett cikk szerzője szerint számos országban megvannak a szükséges erőforrások az idősök bevonására, az előregedéssel járó többletkiadások finanszírozhatók. Magyarországon azonban ennek még nem alakult ki, talán a gazdasági átalakulásból következően nem is alakulhatott ki a kultúrája. A jelenlegi szakirodalom hiányos, felmérések nem készülnek. A meglévő adatbázisokra építve viszont jelentős elemzéseket készítettek már az átmenet idején tapasztaltakról. 2004 folyamán már születtek törvények és rendeletek az idősök munkaerőpiacon való aktív elhelyezése érdekében, ezek hatását azonban csak 5–10 év múlva értékelhetjük.

Hivatkozások

- AUGUSZTINOVICS MÁRIA–GÁL I. RÓBERT–MATITS ÁGNES–MÁTÉ LEVENTE–SIMONOVITS ANDRÁS–STAHL JÁNOS [2002]: A magyar nyugdíjrendszer az 1998-as reform előtt és után. *Közgazdasági Szemle*, 6. sz.
- CUTLER, D. M.–POTERBA, J.M.–SHEINER, L.M.–SUMMERS, L. [1990]: An aging society: opportunity or challenge? *Brookings Papers on Economic Activity*, 1. 1–71. o.
- FREY MÁRIA [1997]: *Nők a munkaerőpiacon*. Tárki, Budapest.
- HABAKUK, H. J. [1962]: *American and British technology in the nineteenth century*. Cambridge University Press, London.
- KÖLLŐ JÁNOS [2002]: Tudásavulás és „öregedés” a rendszerváltozás utáni Magyarországon. *Magyar Tudomány*, Budapest, 4. sz.
- MEREDITH, G. [1995]: Demographic changes and household saving in Japan. Saving behaviour and the asset price „bubble” in Japan. *IMF Occasional paper*, No. 124. Washington DC., IMF.
- MODIGLIANI, F. [1966]: The life-cycle hypothesis of saving, the demand for wealth and the supply of capital. *Social Research*, Vol 33. No. 2. 160–217. o.
- ROMER, P. [1990]: Capital, labour and productivity. *Brookings Papers on Economic Activity*, Washington DC., különszám, 337–367. o.
- POLÓNYI ISTVÁN–TIMÁR JÁNOS [2002]: A népesség, a gazdasági aktivitás és a nemzetközi integráció távlatai Magyarországon, 1950–2050. *Közgazdasági Szemle*, 11. sz.
- SPIEZIA, V. [2000]: The greying population: A wasted human capital or just a social liability? *International Labour Review*, Vol. 141. No. 1–2. 71–113. o.
- TYRVÄINEN, T. [1995]: Wage determination in the long run, real wage resistance and unemployment: Multivariate analysis of cointegrating relations in 10 OECD economies. DP 12/95. Bank of Finland, Helsinki.
- WARR, P. [1994]: Age and job performance. Megjelent: *Snel, J.–Cremer, R.* (szerk.): *Work and ageing: A European perspective*. Taylor and Francis, London.

Galla Viktória