

Az idősebb munkavállalók munkavállalási szándékát meghatározó tényezők vizsgálata

Examining the Factors Determining the Employment Intention of Older Workers

Berde Éva

Széchenyi István Egyetem, Kautz Gyula Gazdaságtudományi Kar
Budapesti Corvinus Egyetem, Közgazdaságtan Intézet, egyetemi tanár

Drabancz Áron

Budapesti Corvinus Egyetem, Közgazdaságtani és Gazdaságinformatikai Doktori Iskola,
PhD hallgató, Közgazdaságtani Intézet

Absztrakt

A cikk az idősebb munkavállalók körében végzett kérdőíves felmérésünk eredményét mutatja be abból az aspektusból, hogy hogyan tervezi az idősebb korosztály későbbi életévei során munkaerőpiaci részvételét. A kérdőív közel 160-160 válaszadójának nagy része felmérésünk mindkét helyszínén – Székesfehérváron és vonzáskörzetében, valamint Budapesten – úgy nyilatkozott, hogy jelenlegi elképzelései szerint a jövőben is szeretne valamilyen formában dolgozni. Sokan nyugdíj mellett dolgoznának, de olyanok is szép számmal akadtak, akik a nyugdíjkorhatár betöltésekor nem kívánnak majd nyugdíjba vonulni. Felmérésünk jelezte, hogy a különböző áthidaló munkák, valamint az idősebbek igényeihez alkalmazkodó munkahelyek jól elősegíthetik az életkorban kitolódó munkavállalást, ami az idősödő magyar társadalomban egyre inkább elkerülhetetlen.

Kulcsszavak: nemzeti transzfershámla, egy főre jutó fogyasztás szimulációja, kérdőíves felmérés, idősebbek munkaerőpiaca, idősebbek munkavégzési hajlandósága

JEL kódok: J11, J14

Abstract

The paper presents the results of our questionnaire survey on older workers, in terms of how they plan to participate in the labour market in their later life. Most of the nearly 160-160 respondents stated in both locations of our survey – in Székesfehérvár and its agglomeration, as well as in Budapest – that according to their current considerations, they would like to work in some form in the future. Many would work in retirement, but there were also a large number who would not want to retire when they reached retirement age. Our survey indicated that various bridging jobs, as well as jobs adapted to the needs of older people, can very well promote employment of the older people. This sounds good, because practice shows that in the ageing Hungarian society, the employment of older people will be inevitable.

Keywords: national transfer account, simulation of per capita consumption, questionnaire survey, labor market for older people, willingness of older people to work

JEL codes: J11, J14

Bevezetés

Az öregedő társadalom jelenlegi és a jövőben még inkább várható gazdasági és társadalmi problémáival a szakirodalom sokat, és sokféle megközelítésben foglalkozott. Magyarország is erősen érintett, mert azok közé az országok közé tartozik, ahol a jövőben egyre magasabb lesz az idősebb korosztályok részaránya: az Eurostat adatai alapján az időskori függőségi ráta, azaz a 65 évesek és idősebbek aránya a 15-64 évesekhez képest 2020-ban 30,3 volt. Ez a mutató 2040-re 39,4 lesz, és az utána következő években még tovább növekszik. Az indikátor értékének változása jól mutatja, hogy a lakosságon belül egyre többen lesznek 64 éven felüliek. Ez azt jelenti, hogy növekedni fog azoknak az arányszáma, akik nyugdíjba mehetnek (még a nyugdíjkorhatár emelés mellett is), és a felosztó-kirovó nyugdíjrendszer további túlsúlya mellett a még munkában levőknek egyre több idősebb ember megélhetését kell biztosítaniuk.

A fentiek következtében a gazdaságnak egyre jobban szüksége lesz az idősebb dolgozókra, ami több okból is problémát jelent. Egyrészt sokan attól félnek, hogy az idősebbek kiszorítják a fiatalokat a munkaerőpiacról, amire a foglalkoztatási ráták emelkedése is utalhat. A KSH STADAT adatai szerint 2019-ben 2002-höz képest az 55-59 évesek foglalkoztatási rátája százalékpontban nézve kb. kétszer annyival növekedett, mint a 15-64 éve-

seké, és 74,3%-os értékével felül is múlta a 15-64 évesek 70,1%-os foglalkoztatási rátáját. A 60-64 évesek foglalkoztatási rátája ugyan csak 41,7%-ra kúszott fel 2019-ben, de százalékpontban nézve ez több mint négyszeres növekedést jelent 2002-höz képest. Az idősek fiatalokat kiszorító munkaerőpiaci hatása többször is felbukkant a szakirodalomban (lásd pl. KSH, [2013]), de többek közt Cseres-Gergely [2013] megmutatta, hogy a nyugdíjkorhatár növelése még a közsférában¹ dolgozók közt sem okozott kiszorító hatást a fiatalok körében. Gruber, Milligan és Wise [2009] pedig már jóval korábban bebizonyította, hogy az idősebbek növekvő foglalkoztatottsága ugyanúgy nem szorítja ki a fiatalabbakat a munkaerőpiacról, mint ahogy az 1960-as és 1970-es években a nők tömeges munkába állása nem csökkentette a férfiak foglalkoztatási rátáját.

Egy másik, nagyon is reális probléma az idősebb korosztályok hosszabb munkaerőpiaci tartózkodása szempontjából, hogy az idősebbek ösztönözöttsége sok esetben kicsi, illetve objektív körülményeik, elsősorban egészségi állapotuk megakadályozza őket abban, hogy tovább dolgozzanak [Hammarberg és mtsai., 2019, 2019; Hess és mtsai., 2017; König és mtsai., 2016].

Az idősebb korosztályok foglalkoztatásának akadályja lehet az is, hogy ha 50 év felett valaki elveszíti a munkáját, akkor sokkal nehezebb új állást találnia, mint a fiatalabbaknak. A munkáltatók ugyanis sokkal szívesebben hívnak be fiatalabbakat állásinterjúra [Button, 2019; Carlsson és Eriksson, 2019; Fasbender és Wang, 2017; Naegele és mtsai., 2018; Neumark és mtsai., 2019; van Dalen és mtsai., 2006].

Az idősebb dolgozók iránti kereslet, és a foglalkoztatásukat akadályozó nehézségek kölcsönhatását figyelembe véve érdemes megvizsgálni, hogy az 50 éven felüli dolgozóknak milyen elképzeléseik vannak jövőbeli munkájukat illetően. Ezek az elképzelések irányadóak lehetnek arra vonatkozóan, mit várhatunk néhány év múlva a munkaerőpiacon. Ilyen típusú felmérést azonban viszonylag keveset készítettek. Tipikusan a biztosítók szoktak ilyen jellegű kérdéseket is tartalmazó felmérést végezni [lásd pl. Aegon Center for Longevity and Retirement, 2017, 2018, 2019], mert számukra fontos, hogy jelenlegi és potenciális ügyfeleik hogyan gondolkodnak. Emellett általában nonprofit szervezetek kapnak ismétlődő felmérések készítésére megbízást, sőt ezt a megbízást legtöbbször meghatározott időközökben megismétlik [lásd pl. Eurofound, 2012; 2017], melyeknek alapvető célja, hogy megbízóik számára információt biztosítsanak a társadalmi-gazdasági folyamatokról, illetve muníciót adjanak gazdaságpolitikai döntésekhez. Ezeknek a felméréseknek az eredményeit, elsősorban nonprofit szerveze-

1 A közsférában sokkal merevebb szabályozás védi az idősebb foglalkoztatottakat az elbocsátástól, mint a magánszférában, ezért várhatóan itt nagyobb az idősebb foglalkoztatottak aránya.

tek esetében, kutatók is megkaphatják, és tovább elemezhetik. 2019 óta Magyarország ismét tagja a SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) európai felmérésnek. A SHARE áll a legközelebb az általunk készített felméréshez, munkaerőpiaci szempontból azonban jóval kevesebb kérdést tartalmaz, mint a mi felmérésünk. A SHARE alapvetően a válaszolók életvitelére, egészségügyi állapotára, anyagi helyzetére, kognitív képességeire kérdez rá. Van ugyan benne egy munkavégzésre vonatkozó blokk is, de itt csak a munkakörülményekre, elégedettségre, javadalmazásra, képzésre, számítógéphasználatra vonatkozóan találhatóak kérdések, a nyugdíjra vonatkozó tervek egyáltalán nem kerülnek szóba. A SHARE mintába 50 éveseket és idősebbeket jelölnek ki, igyekezve fenntartani a reprezentativitás elveit. A reprezentativitás biztosítása a minta átlagosan kicsi elemszáma (körülbelül 1000 fő) mellett inkább csak súlyozással oldható meg. A fentiek következtében a mintába sokkal inkább nyugdíjasok kerülnek be, mint nyugdíj előtt állók, bár a nyugdíjasok közt is sokan dolgoznak. A SHARE mégis inkább az idősebbek helyzetét adja vissza, olyanokét, akik már nem képesek a munkaerőpiaci részvételre (ezért is van benne olyan sok kérdés a kognitív képességekre vonatkozóan), és a dolgozók száma rendre alulmúlja a mi mintánkban szereplő 320 főt [SHARE, 2021].

Természetesen sok más olyan felmérés készült, ami jelenlegi témánk szempontjából is releváns, de ezek nagyon ritkán tartalmaztak kifejezetten olyan kérdéseket, melyekből a nyugdíj előtt állók jövőre vonatkozó elképzelései közvetlenül kiderültek volna. Ezek a felmérések általában az idősebbek munkavégzésének egy-egy más aspektusát vizsgálják. Ilyen például a munkáltatók által történő elfogadásuk [Van Dalen és mtsai., 2009], vagy a szándékuk ellenére munkájukat elvesztő idősebb munkavállalók depressziós tüneteinek kialakulása [Gallo és mtsai., 2006].

Jelenlegi témánkhoz viszonylag közel áll az egyesült királyságbeli idősebb munkavállalók helyzetét elemző [Stokes és mtsai., 2017] tanulmány. Ez az írás a korábbi munkaerőpiaci felméréseket használva alapvetően arra koncentrál, hogy melyek azok az iparágak és munkahelyek, ahol az idősebb munkavállalók nagyobb arányban fordulnak elő, illetve mik azok a korrallal kapcsolatos gazdasági és politikai intézkedések, melyek elősegítik az idősebbek munkavállalását, továbbá mennyire realizálódnak a munkaerőpiacon az idősebbek egyenlő jogai és lehetőségei.

Vizsgálatunkhoz bizonyos aspektusaiban hasonló Szécsi [2014] magyar felmérése, mely az idősödő magyar munkavállalók helyzetét mutatja be az ezredforduló táján. Ekkor a mainál alacsonyabb volt a nyugdíjkorhatár, illetve a munkaerőpiacról való kilépésnek számtalan kerülő útja létezett még (pl. a karkedvezményes nyugdíj, kifejezetten a nyugdíj előtt állók munkanélküli segélye, rokkantsági nyugdíj). Szécsi tanulmánya megállapítja, hogy

a különböző nyugdíj- és jövedelempótló módszerek fenntartása gazdaságilag lehetetlenné vált, még akkor is, ha segítségükkel a munkanélküliség és a nyugdíjkorhatár emelésének negatív hatásait sikerült enyhíteni. Szécsi utal arra is, hogy az 55 éven felülieket a munkaerőpiacon negatív diszkrimináció éri, de az ő tanulmánya se foglalkozik közvetlenül azzal, hogy a megkérdezettek milyen jövőre vonatkozó elképzelésekkel rendelkeznek.

Egy 2018-ban készült, azóta is alapvetően csak sajtócikkekben megismerhető felmérés [Gazdaságkutató Zrt., 2018] a nyugdíjasok munkavállalási hajlandóságát vizsgálta. Bár a minta meglehetősen kicsi volt, mindössze 250 főt tartalmazott, így eredményeit is óvatosan kell kezelni, mégis azt mondhatjuk, hogy jelenlegi témánkkal valamelyes rokonságot mutat ez a felmérés. A megkérdezettek – akik mindnyájan nyugdíjasok voltak – 80%-a egyáltalán nem vállalna már semmiféle munkatevékenységet, ami ellentmond az általunk tapasztaltaknak. Nem tudjuk azonban pontosan meghatározni, hogy a megkérdezettek milyen körből kerültek ki, milyen időssek voltak, mióta nyugdíjasok stb.

Mi abban a szerencsés helyzetben voltunk, hogy az EFOP-3.6.2-16-2017-00017 program keretében lehetőségünk nyílt egy kisebb felmérés készítésére a székesfehérvári és budapesti 50 éves és idősebb munkavállalók körében. Ennek a felmérésnek az egyik eredménye, hogy tényleges információkat kaptunk a megkérdezettek nyugdíjba vonulási terveiről és jövőre vonatkozó munkavállalási szándékairól. Cikkünkben ezeket az eredményeket mutatjuk be. Vizsgálatunk során arra a következtetésre jutottunk, hogy a jó módúak, egészségesek és magas iskolai végzettséggel rendelkezők között nagyobb arányban vannak a nyugdíjkorhatár után is dolgozni kívánók. Ezen csoportra jellemző, hogy alapvetően pozitív világképűek, szeretik a munkahelyüket és az általuk végzett munkát is.

Cikkünk felépítése a következő: a bevezető után, az első részben megmutatjuk Istenič és mtsai. [2016] adatbázisát használva egy új megközelítésben, hogy még a legnagyobb becslés alkalmazása mellett is a jövőben a magyar felosztó-kirovó nyugdíjrendszer óriási deficitet fog termelni, amennyiben a jövő nyugdíjasainak nyugellátása reálértékben változatlan marad. Ezt a hiányt az érintettek csak saját jövedelmükkel, alapvetően munkajövedelmükkel tudják pótolni. Az elemzés célja, hogy új megközelítésből mutassunk rá, hogy az időskorúak munkaerőpiacon való részvételére szükség van az elöregedésből fakadó problémák mérséklésére, ezzel megalapozva a kérdőívhez kapcsolódó elemzésünket, ami már sokkal inkább ezen korosztály igényeire és várakozásaira fókuszál a kérdést tekintve. A második részben így röviden ismertetjük felmérésünk módszereit és struktúráját. A harmadik részben bemutatjuk a felmérésünk-ből származó azon információkat, amelyek a megkérdezettek nyugdíjba

vonulási szándékára és későbbi munkavégzési terveire vonatkoznak. Végezetül pedig összefoglaljuk következtetéseinket.

1. A magyar felosztó-kirovó rendszer fenntarthatósága

Számos magyar tanulmány vizsgálta korábban a magyar öregedési folyamatokat, illetve a magyar nyugdíjrendszer fenntarthatóságát. Többek között Varga [2014] mutatott rá arra, hogy az elkövetkező évek demográfiai folyamatai a nyugdíjrendszer finanszírozhatóságát egyre inkább megkérdőjelezzik, fokozódó teher fog megjelenni az állami költségvetésben. Bajkó és mtsai [2015], illetve Freudenberg és mtsai [2016] is hasonló eredményekre jutottak: a nyugdíjrendszer egyenlege hosszabb időtávon negatív lesz, a kiadások egyre inkább meg fogják haladni a bevételeket, a rendszer egyensúlya fel fog borulni. Kreiszné Hudák és mtsai [2015] cikkükben arra a következtetésre jutottak, hogy a magyarországi öregedési folyamatok mértéke összességében el fog ugyan maradni a környező tagállamokétól, illetve nyugat-európai országokétól, azonban az elöregedés hosszú távon várhatóan jelentősen csökkenti a munkakínálatot, rontja a növekedési kilátásokat, illetve dezinflatorikus hatású lesz. Az elkövetkező számításunk eredményei szintén megerősítik a fenti állítások egy részét, az elöregedés nagymértékű kihívásokat jelenthet a felosztó-kirovó nyugdíjrendszer fenntarthatóságára vonatkozóan az időskori fogyasztás és munkaképes korú munkajövedelem hányadosának jelentős emelkedése miatt, azonban az eddig megjelent tanulmányoktól eltérően nem költségvetési adatbázisban, hanem a nemzeti transzfeszámbla adatait felhasználva mutatjuk ezt meg. A nemzeti transzfeszámbla a különböző életkorú emberek átlagos bevételét és kiadásait tartalmazó adatbázis, elkészítése rendkívül sok aprólékos számítást igényel.

Az öregedés megélhetésre gyakorolt hatását a fent leírtaknak megfelelően Istenič és mtsai [2016] adatbázisa alapján szimuláljuk. Istenič és mtsai [2016] adatbázisa a magyarországi és más európai országok korosztályos transzfeszámbláit tartalmazza, Magyarország esetében a legfrissebb adat a 2010-es évre vonatkozik. Az adatbázisban szerepel egy adott kohorsz átlagos tagjának a 2010-es évben realizált munkajövedelme, tőkejövedelme és fogyasztásának (egyéni és közösségi fogyasztásának) nagysága. Az adatbázis struktúrájának értelmezéséhez tudnunk kell, hogy minden esetben az adott korosztály összes jövedelméből egy főre jutó nagyságot láthatjuk. Vagyis az adatbázisban a munkanélküliség ismeretlen fogalom, mert egy kohorsz tagjai esetében összeadjuk a megfelelő kategóriába tartozó jövedelmüket, vagy fogyasztás esetében a fogyasztási értéküket, és ezt az összeget osztjuk el a kohorsz tagjainak számával.

Az adatbázis tartalmazza a kohorszok 2010-ben egymás felé irányuló transfereit/kifizetéseit is. Ezt továbbgörgetve érdekes eredményeket kap-

hatunk a magyar felosztó-kirovó rendszer fenntarthatóságával kapcsolatban. Modellünkben felhasználtuk az Eurostat [2019] népesség-előreszámítását is, mely 2080-ig vetíti előre, hogy az egyes kohorszok lélekszáma miképpen fog változni Magyarországon.

2010-ben a nyugdíjkorhatár Magyarországon 62 év, az effektív nyugdíjkorhatár a nők körében 58,9, a férfiak körében pedig 60,1 év volt [OECD, 2019]. A 2009. évi XL. törvény értelmében 2014 és 2022 között évente fél évvel emelkedik a nyugdíjkorhatár mindkét nemre vonatkozóan 62 évről 65 évre. A nyugdíjkorhatár-emelés mellett az előrehozott, korai nyugdíjazás lehetősége is beszűkült Magyarországon. 2012-ben megszűnt a bal-eseti, rokkantsági, előrehozott és csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj lehetősége a magyar munkavállalók számára. Ezen változások hozzájárulhattak ahhoz, hogy a nyugdíjkorhatár mellett az effektív, tényleges nyugdíjkorhatár is jelentősen emelkedjen Magyarországon [OECD, 2019].

A modellben a 2010-es adatokból tudunk kiindulni, így az effektív nyugdíjkorhatárt 59 évben határoztuk meg. Vagyis a munkaképes korúakat a 20-58 éves korosztállyal, az időskorúakat pedig 59+ kohorszokkal azonosítottuk. A modellben azt feltételeztük, hogy minden egyes személy 59 éves kora előtt a munkaerőpiacon van, utána viszont nyugdíjba vonul.

Az elemzés során kiszámítottuk az időskorúak munkajövedelemmel csökkentett aggregált fogyasztását, és ezt vetítettük a munkaképes korúak aggregált jövedelmére. Míg ezen mutató értéke 2010-ben 0,285 volt, addig 2080-ig várhatóan 0,591-re emelkedik változatlan fogyasztási és jövedelmi együtthatók mellett. Ahhoz, hogy a mutató ne változzon a 2010-es évhez képest, változatlan fogyasztási szerkezetet feltételezve az időskorúak aggregált reálmunkajövedelmének² 2010-es áron számolva 2668 Mrd forinttal kellene emelkednie, mely a 2010-es GDP 9,8%-a [KSH, 2019a] (lásd 1. ábra).³ Vagy amennyiben azzal számolunk, hogy az effektív nyugdíjkorhatár, illetve az időskorúak reálmunkajövedelme nem fog változni, akkor a munkaképes korúaknak kell reáljövedelmüket növelni, hogy a ráta értéke ne változzon. Amennyiben a jövedelemnövekedés kizárólag munkajövedelemből származik, az esetben 9363 Mrd forinttal kellene emelkednie

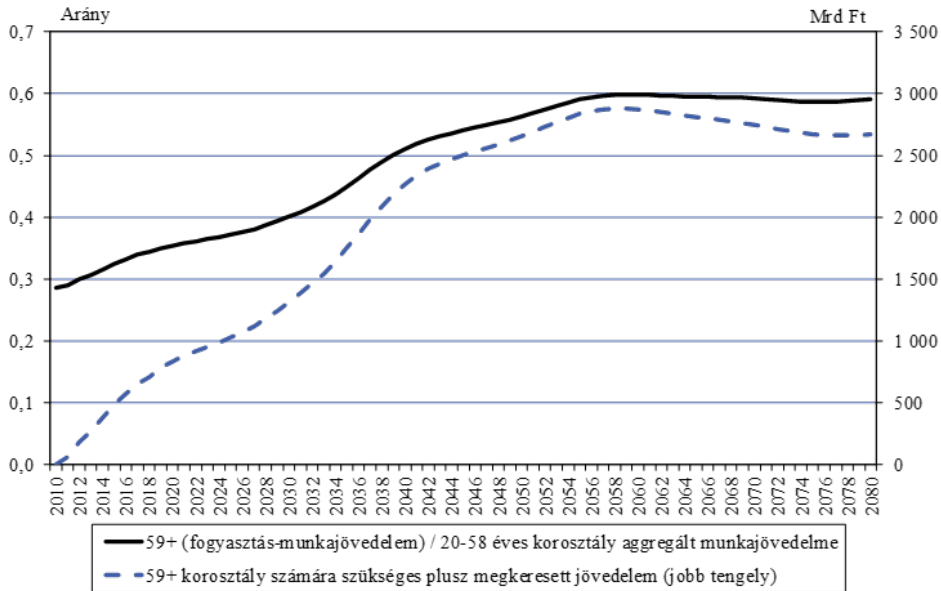
2 Szimulációnk során a hiányzó jövedelmek pótlására kizárólag munkajövedelemmel számoltunk, a tőkejövedelmek nagyságát változatlannak tekintettük.

3 A 60-64 évesek munkaerőpiaci aktivitása ma már sokkal nagyobb, mint 2010-ben volt. Azért, hogy ez a korosztály ne torzítsa modellünket, olyan számítást is készítettünk, ahol csak 65 éves kortól vettük figyelembe a szükséges transzferigényeket. Itt is azt vizsgáltuk, hogy az időskorúak munkajövedelemmel csökkentett aggregált fogyasztása hogyan viszonyul a munkaképes korúak aggregált jövedelméhez. Ahhoz, hogy ez a hányados 0,285-ről ne növekedjen, a 65 évnél idősebbek reálmunkajövedelmének 2049 Mrd forinttal kellene emelkednie, vagyis még mindig jelentős maradna a hiány (a 2010-es GDP 7,5%-a).

a munkaképes korúak aggregált munkajövedelmének. Ez a 2010-es GDP 34,4%-a. Mindkét hatalmas érték jól mutatja, hogy a jövőben a felosztó-kirovó rendszer jelentős fenntarthatósági problémával fog szembesülni.

1. ábra: Az 59+ (fogyasztás-munkajövedelem)/20-58 éves korosztály aggregált munkajövedelmének, illetve az 59+ korosztály számára szükséges plusz megkeresett jövedelem, 2010-2080.

Forrás: Saját számítás az Istenič és munkatársai (2016) és az Eurostat (2019) alapján



Ha azzal számolunk, hogy a hiány nagy részét a ma még alacsonyabb foglalkoztatottsággal rendelkező időskorúak fogják kipótolni, akkor ebben a korcsoportban a foglalkoztatottsági rátának jelentős mértékben kellene növekednie. Ugyanis a rájuk eső munkajövedelem egyéni szinten is jelentős mértékű, a szimuláció alapján minden egyes időskorúnak reál értelemben átlagosan évi közel 850.000 forinttal több munkajövedelemmel kellene rendelkeznie, mint 2010-ben. Feltételezve, hogy az új idősebb munkavállalók a legfiatalabb időskorúak közül kerülnek ki, illetve az éves átlagos jövedelmük az 55 vagy 58 évesek átlagos éves munkajövedelmével egyezik meg, kiszámítható, hogy miként kellene változnia az effektív nyugdíjkorhatárnak, hogy a rendszer egyensúlyban maradjon (2. ábra). Mind az 55, mind az 58 éves átlagos éves munkajövedelem melletti súlyozás mellett szólnak érvek:

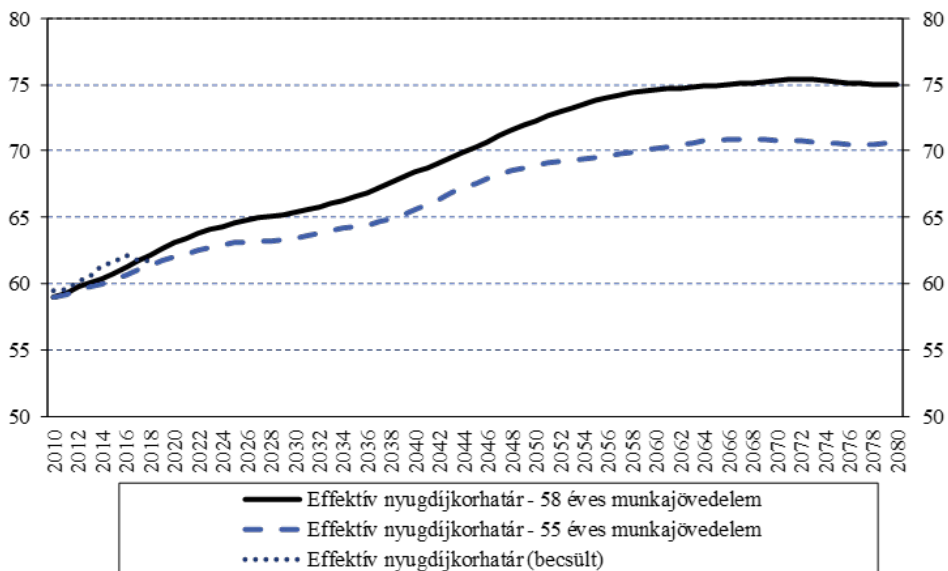
- Az 55 éves korosztályban még viszonylag magas a foglalkoztatottság, illetve a kohorszban az átlagos munkajövedelem már 2010-ben is alig maradt el a 30-49 éves báziskorosztály átlagos munkajövedelmétől (86%). Az 58 éves korosztályban az eltérés már jelentősebb volt

(64%), melynek alapvető oka valószínűleg a korosztály alacsonyabb foglalkoztatási rátája.⁴ Így plusz egy idősebb munkavállaló munkaerőpiacra való lépésekor, vagy a munkaerőpiac későbbi elhagyása mellett az 55 éves korosztályhoz kapcsolódó átlagos munkajövedelem használata megalapozottabb.

- A modell kereteiből kilépve az effektív nyugdíjkorhatár emelkedésének oka nemcsak a nyugdíjkorhatár környékén lévők további foglalkoztatásában keresendő, hanem az ennél idősebb korosztály (65-69; 70-74, 75+) intenzívebb munkaerőpiaci jelenlétében is. Az idősödéshez kapcsolódó nem teljes munkaidős foglalkoztatás így erőteljesebben hathat az átlagos munkajövedelemre is, mely inkább az 58 éves korosztályhoz kapcsolódó súlyokat alapozza meg.

2. ábra: Az 55 és 58 éves átlagos éves munkajövedelemhez kapcsolódó 2 modell esetén szükséges effektív nyugdíjkorhatár, 2010-2080 és Magyarország effektív nyugdíjkorhatára 2010-2018.

Forrás: Saját számítás, Istenič et al. (2016), Eurostat (2019) és OECD (2019) alapján



Az idősebb korosztály 2010-es fogyasztási szintjének fenntartásához mindkét modellváltozatban az effektív nyugdíjkorhatárnak jelentősen kellene emelkednie 2080-ig. Ekkor lehetne csak elérni azt, hogy az 59+

⁴ Itt hívjuk fel ismételtelen a figyelmet arra, hogy a Nemzeti Transzfeszámbla adatok mindig az adott korosztály összes tevékenységének eredményét vetítik egy főre. Így pl. az 58 évesek egy főre eső munkajövedelme nem a korosztályon belül a dolgozók átlagjövedelmét mutatja, hanem a korosztály által megtermelt összes jövedelem egy főre jutó átlagát, függetlenül attól, hogy hányan aktívak közülük a munkaerőpiacon.

évesek munkajövedelemmel csökkentett aggregált fogyasztásának és a 20-58 évesek munkajövedelmének hányadosa ne csökkenjen. A modell feltételezései alapján 2080-ra a 70 éves vagy 75 éves korosztály aktivitásának, foglalkoztatottságának meg kell egyeznie az 55 évesekével, vagy az 58 évesekével. Vagyis az effektív nyugdíjkorhatárnak nagyjából 15 évvel kellene emelkednie a 2010-2080-as időtávon⁵. Az OECD [2019] adatai alapján 2018-ig állnak rendelkezésre adatok a becsült magyarországi effektív nyugdíjkorhatárra vonatkozóan. Az első években a magyar effektív nyugdíjkorhatár emelkedése nagyjából megfelelt a modell által implikált értéknek, melynek oka valószínűleg a baleseti, rokkantsági, előrehozott és csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj lehetőségének megszüntetése volt 2012-ben. 2014-től – a tényleges nyugdíjkorhatár emelés megkezdésétől – ugyanis az effektív nyugdíjkorhatár emelkedése csökken, sőt a női effektív nyugdíjkorhatár 2014-2018 között érdemben nem változott, feltehetően a Nők 40 nagyfokú igénybevétele okán [vö.: Szikra, 2017; Simonovits és Tir, 2018]. A modellekben az effektív nyugdíjkorhatár emelkedése (így az idősebb munkavállalókra vonatkozó plusz munkajövedelmi kényszer) nagyrészt az évszázad első felében realizálódik (2050 után az effektív nyugdíjkorhatár már nem igazán emelkedik), így igazán fontos tudni, hogy az idősebb munkavállalók miként látják jövőbeni helyzetüket. Kívánnak-e, és milyen formában dolgozni a nyugdíjkorhatár elérése után, várakozásaik mennyire illeszkednek a két modellváltozatban bemutatott szükségyszerűen hosszabb munkaerőpiaci tartózkodáshoz. Cikkünk felmérést ismertető része után ezekre a kérdésekre adott válaszokat mutatjuk be.

2. Felmérésünk módszere és a válaszolók

A felmérésben összesen 319 résztvevőt kérdeztünk meg sikeresen (a teljességgel használhatatlan kérdőíveket kivettük a mintából). 2018 első felében Székesfehérváron 162 kérdőív került kitöltésre, ahol a felmérés első szakasza zajlott. 2019 első felében pedig Budapesten rögzítettünk 157 értékelhető válaszgyűttest. A felmérést egy székesfehérvári és egy budapesti kérdezőbiztos segítségével végeztük. Eredeti terveink szerint a felmérés első helyszínén, Székesfehérváron és vonzáskörzetében a reprezentativitást figyelembe vevő módon vállalatokat jelöltünk ki (ugyanazt terveztük Budapestre is). Ezekhez a vállalatokhoz szeretnénk volna elküldeni kérdezőbiztosunkat, hogy az ott dolgozó 50 éven felülieknek feltehesse a kérdéseinket, és a válaszaikat rögzítse. Sajnos általában már a vállalat illetékes vezetőjével való kapcsolatfelvétel is nehézségekbe ütközött, bár ezen a problémán komoly erőfeszítések árán, de általában sikerült túljut-

⁵ Ez mintegy 5 évvel magasabb, mint a jelenleg gyakorlatilag már 65 éves, törvény szerinti nyugdíjkorhatár.

nunk. Az alkalmazottai megkérdezésének engedélyezésétől azonban valamennyi vezető kivétel nélkül elzárkózott, még akkor is, ha a kérdéseket munkaidőn kívül szeretttük volna feltenni azoknak, akik hajlandóak lettek volna részt venni a felmérésben.

Mivel nem akartunk lemondani a kérdőívek segítségével összegyűjthető információktól, ezért hólabda módszert alkalmaztunk a válaszolók felkutatására. Helyi kérdezőbiztosunk segítségével sikerült elérnünk egy kiinduló válaszadói csoportot, akiktől azután újabb neveket és címeket kapva újabb kérdőíveket sikerült kitöltenünk. Mintegy fél évig folytatva a felmérést, sikerült a fent jelzett módon kb. 160 székesfehérvári választ rögzítenünk. A tapasztalatok fényében Budapesten már nem is kísérleteztünk reprezentatív minta kiválasztásával, hanem rögtön a hólabda módszert alkalmaztuk. Itt is nagyjából fél évig gyűjtve a válaszokat a székesfehérvárihoz hasonló elemszámú mintához jutottunk.

A kis mintaelemszám, illetve a hólabdaszerű mintavételi eljárás miatt a felmérés nem reprezentatív módon képviseli a magyar társadalom 50 évnél idősebb munkavállalóit. Emellett a kérdőíves felmérés felvételének lokalitása miatt az eredmények leginkább a magyar nagyvárosok 50 évnél idősebb munkavállalóira interpretálhatók, kisvárosban vagy falvakban lakókra nem volt módunk felmérést készíteni. Mindezek ellenére a kapott válaszok nagyban hozzájárulnak ahhoz, hogy tisztább képet kapjunk a nyugdíj előtt állók elképzeléseiről. A válaszok értékeléséhez elengedhetetlen a minta összetételének ismerete, amit az alábbiakban mutatunk be.

A felmérésben részt vevő 319 fő 26%-a volt 54 évesnél fiatalabb, 29%-a 55-59 év közötti, 30%-a 60-64 éves, és 14%-a 65 évnél idősebb. A székesfehérvári és budapesti kérdőívek koreloszlása hasonló, ám a budapesti kitöltők nagyobb hányada volt 65 évnél idősebb (lásd 1. táblázat).

1. táblázat: A kérdőív kitöltőinek kor szerinti eloszlása

Forrás: Saját számítás a kérdőív adatai alapján

	Koreloszlás		
	Budapest	Székesfehérvár	Teljes adatbázis
-54	24%	28%	26%
55-59	27%	30%	29%
60-64	28%	33%	30%
65-	20%	9%	14%

A kitöltők 57%-a volt nő, míg 43%-a férfi. A budapesti kérdőívben a női-férfi megoszlás 53,5%-46,5%, míg Székesfehérváron ugyanez 60%-40%. Az arányok nagyjából megegyeznek a korosztály nemi eloszlásával, hisz

2018-ban az 50-69 éves korosztályban a női-férfi megoszlás 53,86%-46,14% volt (Saját számítás Eurostat [2019] adatai alapján).

A budapesti kérdőívet kitöltők közül 82%-a volt budapesti, a székesfehérvári kérdőív válaszadóinak 75%-a volt székesfehérvári. A többi válaszadó a város agglomerációjában vagy közeli településeken lakott.

A kitöltők iskolai végzettsége enyhén magasabb volt, mint az 50-69 évesek átlagos iskolai végzettsége. Ugyanis a kérdőívek kitöltőinek 47%-a rendelkezett valamilyen egyetemi vagy főiskolai végzettséggel, míg az adott korosztályban 2011-ben a legmagasabban képzett 50-54 évesek között a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya csupán 17,4%-os (saját számítás a KSH [2019b] adatai alapján).

2. táblázat: A kérdőív kitöltőinek iskolai végzettsége

Forrás: Saját számítás a kérdőív adatai alapján

	Iskolai végzettség		
	Budapest	Székesfehérvár	Teljes adatbázis
8 osztálynál kevesebb	0%	0%	0%
Befejezett 8 osztály	3%	1%	2%
Középfokú érettségi nélkül	10%	19%	15%
Középfokú érettségivel	25%	25%	25%
Felsőfokú szakképzetés	9%	12%	11%
Főiskola, egyetem	50%	41%	45%
Doktori képzés	3%	2%	2%

Mivel a felmérést a két kérdezőbiztos munkavállalók (alkalmazásban lévők, egyéni vállalkozók, vagy bármely törvényes konstrukcióban dolgozók) közt végezte, ezért a mintába csak foglalkoztatottak kerültek, így a minta semmiképpen nem reprezentálja a 49 évnél idősebb korosztály munkaerőpiaci státuszát. A hólabda módszernek köszönhetően pedig bizonyos foglalkoztatási formák – pl. az egyéni vállalkozók – felülmúlták az adott korosztályra jellemző lakossági arányokat. A kérdőívet kitöltők között ugyanis 20%-ot tett ki a vállalkozók aránya, míg a KSH [2020b] adatai alapján az egy főt foglalkoztató vállalkozások a foglalkoztattok 16,4%-áért feleltek 2018-ban.

A kérdőívben összesen 5 témakörben tettünk fel kérdéseket a résztvevőknek. Ezek a következők voltak: Demográfia és iskolázottság; Jelenlegi munkahely és munkakörülményeik; Egészségi állapot; Társadalmi kapcsolatok, anyagi helyzet, képzés speciális területei; Nyugdíj. A kérdőív kitöltése kérdezőbiztos segítségével körülbelül 35 percet vett igénybe. A következő részben azokat a válaszokat ismertetjük, melyek a megkérdezettek jövőbeli elképzeléseire, nyugdíjkorhatár utáni munkavállalási szándékaira vonatkoznak.

A kérdőívezés módja, illetve lehetőségei miatt a minta nem tekinthető reprezentatívnak több szempontból sem, azonban a válaszokat két dimenzió szerint (életkor, iskolai végzettség) átsúlyoztuk, hogy a magyar társadalom struktúrájához jobban közelítő keretben végezhesük el az elemzésünket. Egyrészt a KSH [2021] adatai alapján az 50-69 évesek 2019-es évben fennálló öt éves korosztályi létszámával azonos eloszlású adatbázist alakítottunk ki⁶, másrészt a mintavétel során kapott nagyszámú felsőoktatási végzettséggel rendelkező válaszok részarányát az időskorúak jelenleg fennálló felsőoktatási részaránya szerint súlyoztuk át [KSH, 2019b].⁷ Az átsúlyozás ellenére az eredményeink továbbra sem értelmezhetők a teljes országra vonatkozóan, hisz két helyen, alapvetően városias környéken történt a lekérdezés, amely problémát súlyozással sem lehet teljesen áthidalni. Tekinthejük tehát mintánkat úgy, ami a városias körülmények közt élő idősebb magyar lakosság munkavállalási szokásait és nyugdíjba vonulási szándékát foglalja össze. Mindazonáltal ez az információ is rendkívül hasznos lehet a döntéshozók számára. Az elkövetkezőkben a fentiek szerint átsúlyozott mintát elemezzük.

3. A kérdőív nyugdíjba vonulási elképzelésekre és további munkavégzésre vonatkozó eredményeinek bemutatása

A kérdőívet kitöltő munkavállalók jelentős hányada nyilatkozott úgy, hogy idősebb korban is szeretne még valamilyen formában dolgozni. A teljes adatbázisban a válaszadók 38%-a nyilatkozott úgy, hogy nyugdíjba vonulás után is szeretne valamilyen formában tovább dolgozni, a válaszadók 39%-a pedig már most nyugdíjas munkavállaló (3. táblázat), amit a jövőben is folytatni kíván. A válaszadók későbbi munkavállalási preferenciái így jelentősen meghaladják az időskorúak jelenlegi foglalkoztatási adatait, hiszen Magyarországon 2019-ben a 60-64, 65-69, illetve 70-74 éves

6 A budapesti mintát a budapesti, míg a székesfehérvári és környéki mintát a közép-dunántúli régió idősebb népesség korosztályi létszáma alapján súlyoztuk át.

7 Mivel 2019-re vonatkozóan nem állt rendelkezésre az 50 évesnél idősebb korosztály egyetemi, főiskolai népesség száma, így az utolsó rendelkezésre álló, 50-54 évesekre vonatkozó, 2011-es népszámlálási adattal korrigáltuk a legalább egyetemet végzettek számát.

korosztály foglalkoztatási adatai 41,7%, 9,1%, 4,2% [KSH, 2020b].⁸ Ez még akkor is jelentős, ha csak azon munkavállalókat tekintjük elkötelezetteknek a későbbi munkavállalás iránt, akik a nyugdíjkorhatár elérése után se kívánnak nyugdíjba menni (Budapest: 22 fő, Székesfehérvár: 26 fő; a válaszadók 15%-a) és esetleg rövidebb munkaidejű, rugalmasabb munkára váltani, hanem akkori munkahelyükön dolgoznának tovább.

3. táblázat: A kérdőív kitöltőinek későbbi munkavállalási preferenciái⁹

Forrás: Saját számítás a kérdőív adatai alapján

	Munkavállalási preferencia			
	Budapest	Székesfehérvár	Teljes adatbázis	Teljes adatbázis (arány)
Nyugdíjba vonulás után tovább dolgozna	77	45	122	38%
Nyugdíjba vonulás után nem dolgozna tovább	21	52	73	23%
Jelenleg is nyugdíjas és folytatni kívánja a nyugdíjas munkát	59	65	124	39%
Összesen	157	162	319	100%

A 3. táblázat rendkívül magas, 77%-os arányt mutat arra vonatkozóan, hogy a megkérdezettek jelenlegi terveik szerint szeretnének-e még a nyugdíjkorhatár után is dolgozni. Mivel ezek pillanatnyi elképzelések, figyelembe kell vennünk azt, hogy hogyan születnek az egyéni döntések. A szakirodalom egyik irányzata szerint [lásd pl. Van den Bos és McClure, 2013] az emberek jövőre vonatkozó döntéseinek tipikus módja hiperbolikus diszkontálással történik. Ezek alapján elképzelhető, hogy ha ma mérlegelik, hogy mit érdemes dönteniük a várható bevételek és várható kiadások alapján, akkor a további munka mellett döntenek. A konkrét döntés meghozatalakor ugyanakkor már inkább a pihenést választják. A vála-

⁸ Magyarországon a nyugdíjkorhatár 2022-ig történő fokozatos emelésével válik általánossá a 65 éves nyugdíjkorhatár, 2019-ben az öregségi nyugdíjkorhatár 64 év volt.

⁹ 5.12. kérdés válaszai alapján. Nem tudom, 99 válaszadó a „Nyugdíjba vonulás után tovább dolgozna” kategóriába sorolódna.

szolók elképzeléseiben rejlő bizonytalanságra utal, hogy arra a kérdésre, hogy ha szabadon, anyagi kötöttségek nélkül dönthetnék el, hogy mikor mennek nyugdíjba, már másképp válaszoltak. Ugyanis a nem nyugdíjas válaszadók mindössze 7%-a nyilatkozott úgy, hogy 65 éves korában még folytatná jelenlegi munkáját. Ez sokkal inkább összhangban van a napjainkban tapasztalt időskori aktivitással.

Figyelembe véve azt, hogy a megkérdezettek nyugdíjba vonulási szándékai jelenleg se teljesen egyértelműek, valószínűleg a környezet több módon is befolyásolni tudja a döntésüket. Az idősbárát munkahelyek, a munka és az élet többi tevékenységének összehangolása, a pozitív anyagi ösztönözöttség nagyban elő tudja segíteni a későbbi nyugdíjba vonulást. Annál is inkább, mert ha megfigyeljük, milyen esetben választották a megkérdezettek a későbbi nyugdíjba vonulást, akkor az alábbiakban kifejtett összefüggéseket tapasztaljuk.

Az idősebb korban a munkaerőpiacon maradási választólók alapvetően rugalmasabb és nem teljes állásban tevékenykednének: a felmérésben részt vevők 33%-a nyilatkozott úgy, hogy ugyanott dolgozna nyugdíjba vonulása után, csak rugalmasabb feltételek mellett. Ellenben csak 14% dolgozna nyugdíjba vonulás után ugyanannyi időben, mint jelenleg. Hasonló válaszokat adtak a 250 nyugdíjas megkérdezésével a Gazdaságkutató Zrt. [2018] gondozásában készült felmérés nyugdíjas résztvevői is: 11% részmunkaidős állásban, 5% kötetlen munkaidőben, 2% távmunkában dolgozna, azonban csak 2% dolgozna teljes munkaidőben is. (A válaszok értelmezéséhez ismét felhívjuk a figyelmet arra, hogy ebben a felmérésben kizárólag már nyugdíjban levőket kérdezték meg.) Az Aegon Center for Longevity and Retirement [2015] felmérése is azt találta, hogy a nem nyugdíjas, de idősebb generációk körében egyre népszerűbb a fokozatos vagy rugalmas nyugdíjazás gondolata.

A kérdőív eredményei alapján arra is becslést lehet adni, hogy a ma még dolgozókat mi motiválhatja arra, hogy később hagyják el a munkaerőpiacot. Ehhez a nyugdíjasoktól megtisztított átsúlyozott mintát (n=185) három részre osztottuk, az ezen belüli egyes részminták súlyát százalékosan közöltük:

- Az első csoportba azon munkavállalók kerültek, akik hamar ki szeretnének lépni a munkaerőpiacról, ha azt a vagyoni, társadalmi helyzetük lehetővé tenné számukra, illetve a szabályozás ezt megengedné. Ők optimális esetben már 60 éves koruk előtt elhagynák a munkaerőpiacot (*korai nyugdíjba vonulók* közé tartozott az átsúlyozott minta válaszadóinak 47%-a).
- A második csoportba kerültek azok, akik nagyjából akkor szeretnének kilépni a munkaerőpiacról, mikor a jogszabályok alapján ezt megtehetik, és közben nem kell ideiglenesen se lemondaniuk munka-

vagy nyugdíjjövedelmükről. A mintába kerülők optimális esetben 60-65 éves koruk között hagynák el a munkaerőpiacot (átlag nyugdíjba vonulók közé tartozott az átsúlyozott minta válaszadóinak 45%-a).

- A harmadik csoportba végül azok kerültek, akik a tényleges nyugdíjkorhatáruk után is szeretnének dolgozni (*késői nyugdíjba vonulók* közé tartozott az átsúlyozott minta válaszadóinak 8%-a).

A felmérésben részt vevők munkahelyére, egészségi állapotára, társadalmi kapcsolatára és anyagi helyzetére vonatkozó válaszai alapján vetettük össze, hogy az egyes csoportok mennyiben különböznek. A kérdőív során használt Likert-skála válaszait átlagoltuk az egyes almintákban és kétmintás t-próba alapján állapítottuk meg, hogy a válaszok szignifikánsan különböznek-e egymástól vagy sem. A szignifikancia szintet többnyire 5%-on határoztuk meg, külön jelezzük, ha a különbségek csak 10%-on voltak szignifikánsak.

Az egyik legfontosabb szeparáló változó az iskolai végzettség volt: a korai és átlag nyugdíjba vonulók iskolai végzettsége jelentősen elmaradt a késői nyugdíjba vonulók értékeitől. A kétmintás t-próba alapján a késői nyugdíjba vonulók iskolai végzettsége szignifikánsan nagyobb, mint a korai nyugdíjba vonulóké (p -érték 0,2%), így elmondhatjuk, hogy mintánkban a magasabb végzettségűek átlagosan később kívánnak kilépni a munkaerőpiacról.

A felmérésben részt vevőknek több szempontból is jellemezniük kellett munkahelyüket. Az ezekre a kérdésekre vonatkozó válaszaik átlagai a 4. és 5. táblázatban láthatók. A válaszok alapján 5%-os szignifikancia szinten kevésbé igaz a késői kilépők csoportjában, hogy *“munkájuk unalmas/egyhangú”* vagy *“munkájukat soknak találják”*. Viszont a *“munkájuk feltölti őket energiával”* jobban érvényesült a késői kilépők esetében. Ugyan már csak 10%-on, de szignifikáns, hogy a késői kilépők esetében inkább igaz, hogy *“munkájuk érdekes”*, valamint *„összességében szeretik a munkájukat”*. Összességében tehát a munkaerőpiacon tovább maradni vágyók kevésbé érzik unalmasnak és soknak a munkájukat, illetve a munkájuk jobban feltölti őket energiával. Érdekes viszont, hogy az egyes csoportba tartozók válaszai alapján az új dolgok elsajátítási képessége, szellemi képességeik, illetve fizikai képességeik az elmúlt 5 évben hasonló mértékben változtak. Továbbá hasonlóan fárasztónak találták munkájukat, illetve a feszített munkatempó és szigorú/szűk határidős feladatok ugyanannyira voltak jellemzőek mindegyik csoportra. A különböző képességek alakulása minden bizonnyal szoros kapcsolatban van a válaszolók önértékelésével, mely egyben oka is lehet annak, hogy nincs szignifikáns különbség a késői és a korai kivonulók közt.

4. táblázat: A korai, átlag és késői nyugdíjba vonulók munkahelyén az alábbi állítások mennyire valóságok

(Nem igaz=1; Teljesen igaz=5)

Forrás: Saját számítás a kérdőív adatai alapján

	A válaszok átlagai			Kétmintás t-próba p-értéke a korai és késői között
	korai	átlag	késői	
Munkája unalmas/ egyhangú	1,76	1,6	1,14	4,54%
Munkája fárasztó	2,59	2,35	2,36	48,72%
Munkáját soknak találja	2,79	2,58	1,92	2,56%
Munkája feltölti energiával	2,39	2,96	3,21	3,2%
Munkája érdekes	3,47	3,95	4,21	6,23%
Munkája értékes	4,31	4,58	4,54	39,81%
Feszített munkatempó	3,2	3,3	2,96	41,03%
Munkája szigorú/szűk határidős	3,15	3,19	3,36	94,03%
Nehezen tud összpontosítani munkájára családi kötelezettségei miatt	1,31	1,47	1,14	39,73%
Nehéz teljesíteni családi kötelezettségeit munkája miatt	1,98	1,68	1,71	49,45%
Összességében szereti munkáját	4,15	4,21	4,69	9,34%

5. táblázat: A korai, átlag és késői nyugdíjba vonulók munkahelyén az elmúlt 5 évben miként változtak átlagosan az alábbi tényezők

(Nőtt/Fejlődött=1; Nem változott=2; Csökkent/Romlott=3)

Forrás: Saját számítás a kérdőív adatai alapján.

	A válaszok átlagai			Kétmintás t-próba p-értéke a korai és késői között
	korai	átlag	késői	
A feladatok köre	1,48	1,49	1,64	37,75%
A feladatok nehézsége	1,57	1,58	1,79	18,35%
Új dolgok elsajátítási szüksége	1,27	1,37	1,21	66,33%
Szellemi képességei	1,82	1,94	2,00	32,21%
Fizikai képességei	2,28	2,13	2,07	18,81%

Az egészségi állapothoz kapcsolódó kérdések válaszainak összegzése a 6. táblázatban látható. Ez alapján 5%-on szignifikáns jobban odafigyelnek „*az egészséges táplálkozásra*” a később nyugdíjba vonulók, mint a korai nyugdíjat választók. Furcsa, de a késői csoport tagjai 10%-os szignifikancia szinten heti több alkalommal fogyasztanak „*alkoholt*”, mint a korai csoport tagjai. Az átlagosan heti többszöri alkoholfogyasztás nem feltétlenül jelenti több alkohol fogyasztását is, ugyanis a kérdőívben az alkoholfogyasztás gyakoriságára kérdeztünk rá, nem pedig mennyiségére. A gyakoribb alkoholfogyasztás oka pedig a később nyugdíjba vonulni szándékozók jobb anyagi helyzete is lehet (lásd később). A vizsgált csoportok között nincs viszont érdemi különbség az egészségi állapot, a krónikus betegség megléte, munkahelyi orvosi vizsgálat gyakorisága, dohányzás gyakorisága, stresszfaktor nagysága, sportolás és más fizikai tevékenység gyakorisága kapcsán.

6. táblázat: A korai, átlag és késői nyugdíjba vonulók egészségügyi válaszai

(Zárójelben a Likert-skála hossza, illetve az első érték neve)

Forrás: Saját számítás a kérdőív adatai alapján

	A válaszok átlagai			Kétmintás t-próba p-értéke a korai és késői között
	korai	átlag	késői	
Egészségi állapot (5–Nagyon rossz)	3,81	3,88	4,14	17,65%
Krónikus betegség (1–Igen)	1,62	1,63	1,64	87,53%
Munkahelyi orvosi vizsgálat (4–Igen, legalább félévente)	2,58	2,40	2,57	98,57%
Dohányzás (4–Nem, soha)	1,81	1,48	1,71	74,67%
Alkohol (4–Nem, soha)	1,93	1,94	2,36	6,72%
Odafigyel az egészséges táplálkozásra (5–Nem, soha)	3,29	3,57	3,93	3,95%
Stresszes élet (5–Egyáltalán nem)	3,06	3,13	3,00	74,12%
Sport (6–Hetente legalább 5-ször)	4,23	4,07	3,93	53,98%
Más fizikai tevékenység (6–Hetente legalább 5-ször)	2,72	2,62	2,46	55,57%

A felmérésben részt vevők elégedettségéhez és társadalmi szocializációjához kapcsolódó válaszainak eredményei a 7. és a 8. táblázatban láthatók. A válaszok alapján 5%-on szignifikáns az *“állásával, munkájával”, “munkakörülményével”, “életszínvonalával”* elégedettséget kifejező változók közötti különbség, az elégedettebb munkavállalók később kívánnak nyugdíjba menni. Emellett kevésbé jellemző rájuk a *“főzés és/vagy házimunka”*, de jellemzőbb rájuk az *„internethasználat munkán kívüli céllal”*. Továbbá 10%-on szignifikáns különbségű változó volt még a *“képzettséggel”* való elégedettség. Ellenben a vizsgált csoportok között nincs szignifikáns különbség a *“lakáskörülményeivel”,* illetve *“egészségi életével”* való elégedettség kapcsán, bár mindegyik esetben nem szignifikánsan, de a késői nyugdíjba vonulók voltak elégedettebbek. A *“gyermekeivel, unokáival kapcsolatos gondoskodás”, “családtaggal közös szabadidős program”, “barátokkal, ismerősökkel közös szabadidős programok”, “beteg ápolása, gondozás (családban vagy barátai közt), “önkéntes munka”, “klub/kör/egyesület tevékenységében, vallási szertartásokon való részvétel” és “képezi magát, tanul”* változók se bírtak szeparáló erővel.

7. táblázat: A korai, átlag és késői nyugdíjba vonulók elégedettsége jelenlegi életszakaszban

(1-Egyáltalán nem elégedett; 5-Maximálisan elégedett)

Forrás: Saját számítás a kérdőív adatai alapján

	A válaszok átlagai			Kétmintás t-próba p-értéke a korai és késői között
	korai	átlag	késői	
Képzettségével	3,57	3,83	4,14	8,22%
Állásával, munkájával	3,83	4,14	4,93	0,01%
Munkakörülményeivel	3,59	3,96	4,50	0,48%
Életszínvonalával	3,67	3,61	4,20	4,67%
Lakáskörülményeivel	4,05	4,04	4,43	18,31%
Családi életével	4,14	3,92	4,62	14,56%
Egészségi életével	3,64	3,77	4,00	28,17%
Társasági életével	3,51	3,51	4,07	13,79%

8. táblázat: A korai, átlag és késői nyugdíjba vonulók milyen gyakran csinálják az alábbi tevékenységeket

(1-Soha; 5-Hetente legalább 5-ször)

Forrás: Saját számítás a kérdőív adatai alapján

	A válaszok átlagai			Kétmintás t-próba p-értéke a korai és késői között
	korai	átlag	késői	
Gyermekeivel, unokáival kapcsolatos gondoskodás	3,38	3,15	3,43	90,30%
Családtagokkal közös szabadidős program	2,63	2,72	2,5	57,88%
Barátokkal, ismerősökkel közös szabadidős program	2,18	2,35	2,43	25,30%
Főzés és/vagy házimunka	4,11	3,90	3,36	0,74%
Beteg ápolása, gondozás (családban vagy barátaik között)	1,43	1,39	1,31	63,23%
Internethasználat munkán kívüli céllal	4,33	3,61	4,93	4,05%
Önkéntes munka	1,31	1,44	1,29	89,25%
Részvétel klub/kör/egyesület tevékenységében, vallási szertartásokon	1,51	1,73	1,73	37,85%
Képezi magát, tanul	1,87	1,75	2,23	34,32%

A válaszadók szubjektív anyagi jólétéhez kapcsolódó válaszaik eredményei a 9. táblázatban láthatók. A válaszok alapján 5%-on szignifikáns az összes változó, tehát azon munkavállalók, akik később szeretnének nyugdíjba vonulni, jobb anyagi helyzettel rendelkeznek: jobban jönnek ki a havi jövedelmükből és kevésbé okoz problémát nekik az otthon megfelelő melegen/hidegen tartása, az évi egyhetes nyaralás kifizetése, kiszolgált bútor cseréje, illetve a minden másnap drága étel vásárlása. Itt jegyezzük meg, hogy a korábban jelzett heti többszöri alkoholfogyasztás könnyen lehet a jobb anyagi körülmények következménye is.

9. táblázat: A korai, átlag és késői nyugdíjba vonulók szubjektív anyagi helyzete 5 fokozatú Likert-skálán

(Zárójelben az első érték neve)

Forrás: Saját számítás a kérdőív adatai alapján

	A válaszok átlagai			Kétmintás t-próba p-értéke a korai és késői között
	korai	átlag	késői	
Háztartása anyagi helyzete (Nagyon rossz)	3,43	3,48	4,07	0,16%
Hogyan jön ki a havi jövedelemből (Nagyon rosszul)	3,43	3,44	4,20	0,05%
Megengedheti-e az otthon megfelelő melegen/ hidegen tartását (Egyáltalán nem)	3,94	4,18	4,79	0,03%
Megengedheti-e évente egyhetes nyaralás kifizetését (Egyáltalán nem)	3,74	3,80	4,71	0,17%
Megengedheti-e kiszolgált bútor cseréjét (Egyáltalán nem)	3,09	3,39	4,57	0,00%
Megengedhet-e minden másnap drága ételt (Egyáltalán nem)	3,63	3,75	4,64	0,02%

Összességében a következő tulajdonságok jellemzőek azon munkavállalókra, akik ha szabadon, anyagi kötöttségek nélkül dönthetnének, akkor is később vonulnának nyugdíjba, mint az öregségi nyugdíjkorhatár: jómódúak, egészségesebben táplálkoznak, magas iskolai végzettséggel rendelkeznek, pozitívabban látják a világot, szeretik a munkahelyüket és az általuk végzett munkát is.

Összegzés

Tanulmányunkban szimulációs számítás segítségével bizonyítottuk be, hogy a munkavégzés idősebb életkorban történő folytatása a jövőben

egyre inkább kényszerűség lesz. Megmutattuk, hogy a nyugdíjasok korábbi életszínvonala csak akkor tartható fenn, ha összességében vagy jóval magasabb transzfert kapnak a dolgozó korosztályoktól (a növekvő számú nyugdíjas együttesen a csökkenő számú dolgozótól, mert így jut egy nyugdíjasnak annyi, mint amennyit korábban kapott), vagy egyre több személyes tőke-, illetve munkajövedelemre kell szert tenniük a 65 év felettieknek is. A nagy többség számára a tőkejövedelem nem reális alternatíva, ezért nem marad más, mint a munkával szerzett jövedelem növelése. Ez pedig azt jelenti, hogy még a törvényes nyugdíjkorhatár elérésekor se vonulnak ki a munkaerőpiacról.

Az idősebbek hosszabb idejű munkavégzése nem akadályozza meg a fiatalok foglalkoztatását, ugyanúgy, mint a nők tömeges munkába állása se csökkentette a 20. század második harmadában a férfiak foglalkoztatási rátáját. Az idősebbek későbbi nyugdíjba vonulását azonban más folyamatok gátolhatják. Akadályozó tényező lehet a társadalom fogadtatása és a munkáltatók idegenkedése. A munkáltatók újonnan meghirdetett álláslehetőségeikre az idősebb korosztályból nem szívesen vesznek fel alkalmazottakat, és sokszor inkább a meglévő idősebb dolgozóiktól is megválnának. A legfontosabb azonban az egyének szándéka és lehetősége: tudnak-e és akarnak-e hosszabb ideig dolgozni. Erre vonatkozóan – bár elméletileg a szakirodalom sokat foglalkozik ezzel a kérdéssel – nemzetközi viszonylatban is kevés célirányos felmérés készült.

A cikkben ismertetett saját felmérésünk ugyan kisméretű, és a munkáltatók negatív hozzáállása (a vállalaton belüli lekérdezés megtiltása) következtében nem reprezentatív, mégis részben az átsúlyozásnak köszönhetően lehetőséget ad arra, hogy egyfajta pillanatképet kapjunk az idősebbek munkaerőpiaci várakozásaira. A megkérdezettek viszonylag jelentős része úgy nyilatkozott, hogy még a nyugdíjkorhatár elérése után is dolgozni kíván, viszont a munkavégzés módja viszonylag változó volt. Volt olyan, aki nem szeretne nyugdíjba menni a nyugdíjkorhatár betöltésekor, mások nyugdíj mellett dolgoznának, illetve megint mások már a megkérdezés idején is nyugdíjasként dolgoztak, és ezt a későbbiekben is folytatni szeretnék. Általánosságban azok akartak életük későbbi éveiben is dolgozni, akik jelenlegi munkájukhoz sokkal inkább pozitív benyomásokat társítottak, mint akik kevésbé voltak elégedettek jelenlegi munkájukkal. A hosszabb munkavégzési kedvet a magasabb iskolai végzettség is növelte. Volt emellett egy olyan réteg is, mely elsősorban anyagi kényszerből kívánt hosszabb ideig dolgozni.

Az idősebb korban is a munkavégzést választók válaszaiban azonban sok szempontból jeleztek a jövőre vonatkozóan bizonytalanságot. Mindez arra utal, hogy a kormányzati és vállalati stratégiáknak nagy szerepük lehet abban, hogy az idősebbek munkavállalási hajlandósága tényleges munkavál-

lálásban realizálódjon. Ezért érdemes elősegíteni idősbarát munkahelyek kialakítását, és nemcsak a nyugdíjkorhatár emelésével, hanem szabályozási elemekkel is arra ösztönözni az idősebbeket, hogy maradjanak még néhány évig a munkaerőpiacon.

Köszönetnyilvánítás

Jelen publikáció/kutatás az Európai Unió, Magyarország és az Európai Szociális Alap társfinanszírozása által biztosított forrásból az EFOP-3.6.2-16-2017-00017 azonosítójú *"Fenntartható, intelligens és befogadó regionális és városi modellek"* című projekt keretében jött létre.

Felhasznált irodalom

2009. évi XL. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény módosításáról. <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0900040.TV>, letöltés ideje: 2018. március 18.
- Aegon Center for Longevity and Retirement. (2017). Aegon Retirement Readiness Survey 2017: Successful Retirement - Healthy Aging and Financial Security. Aegon. <https://www.aegon.com/contentassets/0406fe6655504aae8d0f479e889e8b20/retirement-readiness-survey-2017.pdf>
- Aegon Center for Longevity and Retirement. (2018). Aegon Retirement Readiness Index 2018. <https://www.aegon.com/contentassets/6724d008b6e14fa1a4cedb41811f748a/retirement-readiness-survey-2018.pdf>
- Aegon Center for Longevity and Retirement. (2019). Aegon Retirement Readiness Survey 2019. The New Social Contract: Empowering individuals in a transitioning world. <https://www.aegon.com/contentassets/082fbfef69e647f4abc586c7d88cdc77/global-report-200519.pdf>
- Bajkó, A., Maknics, A., Tóth, K. és Vékás, P. (2015). A magyar nyugdíjrendszer fenntarthatóságáról. *Közgazdasági Szemle*, 62(12), 1229-1257. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2015.12.1229>
- Button, P. (2019). Population Aging, Age Discrimination, and Age Discrimination Protections at the 50th Anniversary of the Age Discrimination in Employment Act. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w25850>
- Carlsson, M. és Eriksson, S. (2019). Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market. *Labour Economics*, 59, 173-183. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.03.002>
- Cseres-Gergely, Z. (2013). Kiszorítják-e az idősebb munkavállalók a fiatalokat a közszférában. *Közgazdasági Szemle*, 60(7-8), 837-864.
- Eurofound. (2012). Fifth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg.C.
- Eurofound. (2017). Sixth European Working Conditions Survey - Overview report (2017 update). Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf
- Eurostat (2019): <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, letöltés ideje: 2019. június 10.
- Fasbender, U. és Wang, M. (2017). Negative attitudes toward older workers and hiring decisions: Testing the moderating role of decision makers' core self-evaluations. *Frontiers in Psychology*, 7, 2057. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02057>

- Freudenberg, C., Berki, T. és Reiff, Á. (2016). A long-term evaluation of recent Hungarian pension reforms. MNB Working Papers.
- Gallo, W. T., Bradley, E. H., Dubin, J. A., Jones, R. N., Falba, T. A., Teng, H.-M. és Kasl, S. V. (2006). The persistence of depressive symptoms in older workers who experience involuntary job loss: Results from the health and retirement survey. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 61(4), S221-S228. <https://doi.org/10.1093/geronb/61.4.S221>
- Gazdaságkutató Zrt. (2018). Nyugdíjasok a munkahelyeken? <https://www.gki.hu/wp-content/uploads/2018/08/GKI-Nyugd%C3%ADjasok-a-munkahelyeken.pdf>.
- Gruber, J., Milligan, K., & Wise, D. A. (2009). Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment, introduction and summary (No. w14647). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w14647>
- Hammarberg, K., Holton, S., Michelmores, J., Fisher, J. és Hickey, M. (2019). Thriving in older age: A national survey of women in Australia. *Maturitas*, 122, 60-65. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2019.01.011>
- Hess, M., Nauman, E. és Steinkopf, L. (2017). Population Ageing, the Intergenerational Conflict, and Active Ageing Policies-a Multilevel Study of 27 European Countries. *Journal of Population Ageing*, 10(1), 11-23. <https://doi.org/10.1007/s12062-016-9161-3>
- Istenič, T., Hammer, B., Šeme, A., Dolinar, A. L. és Sambt, J. (2016). European national transfer accounts. <http://www.wittgensteincentre.org/ntadata>.
- König, S., Hess, M. és Hofäcker, D. (2016). Trends and determinants of retirement transition in Europe, the USA and Japan: A comparative overview. In *Delaying Retirement* (o. 23-51). Springer. https://doi.org/10.1057/978-1-137-56697-3_2
- Kreiszné Hudák, E., Varga, P. és Várpalotai, V. (2015). A demográfiai változások makrogazdasági hatásai Magyarországon európai uniós összehasonlításban. *Hitelintézeti Szemle*, 14(2), 88-127.
- KSH. (2013). Ötven év feletti a munkaerőpiacon (Employees over 50 on the labor market). <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/otvenevfeletti.pdf>
- KSH. (2019a). A bruttó hazai termék (GDP) értéke és volumenindexei (2000-). https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qpt001.html, letöltés ideje: 2019. szeptember 2.
- KSH. (2019b): Iskolázottsági adatok. http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_iskolazottsag, letöltés ideje: 2019. augusztus 18.
- KSH. (2020a): Vállalkozások demográfiája és struktúrája. <https://www.ksh>.

- hu/thm/1/indi1_2_4.html, letöltés ideje: 2020. augusztus 29.
- KSH. (2020b): Korosztályi foglalkoztatási adatok. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf016.html, letöltés ideje: 2020. augusztus 29.
- Naegele, L., De Tavernier, W. és Hess, M. (2018). Work environment and the origin of ageism. In *Contemporary perspectives on ageism* (o. 73-90). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_5
- Neumark, D., Burn, I. és Button, P. (2019). Is it harder for older workers to find jobs? New and improved evidence from a field experiment. *Journal of Political Economy*, 127(2), 922-970. <https://doi.org/10.1086/701029>
- OECD. (2019): Ageing and Employment Policies - Statistics on average effective age of retirement, <https://www.oecd.org/els/emp/average-effective-age-of-retirement.htm>, letöltés ideje: 2020. június 20.
- SHARE. (2021): Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe <http://www.share-project.org/home0.html>, letöltés ideje: 2021. október 11.
- Simonovits, A. és Tir, M. (2018): A Nők40 program dilemmái. In: *Munkaerőpiaci tükrök, 2017. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest*, pp. 197-201.
- Stokes, L., Bryson, A., Bewley, H. és Forth, J. (2017). *Older workers and the workplace: Evidence from the Workplace Employment Relations Survey*. Department for Work and Pensions.
- Szikra, D. (2017): Amagyar nyugdíjrendszer a rendszerváltás óta. In: *Ferge Zsuzsa (szerk.) Társadalom - és szociálpolitika*. http://real.mtak.hu/84683/1/TB_25_Szikra.pdf, letöltés ideje: 2020. augusztus 29.
- Szécsi, J. (2014). Az idősödő munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon. *Esély*, 113-128.
- Van Dalen, H. P., Henkens, K. és Schippers, J. (2009). Dealing with older workers in Europe: A comparative survey of employers' attitudes and actions. *Journal of European Social Policy*, 19(1), 47-60. <https://doi.org/10.1177/0958928708098523>
- Van den Bos, W. és McClure, S.M. (2013). 'Towards a general model of temporal discounting', *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 99(1): 58–73. <https://doi.org/10.1002/jeab.6>
- Varga, G. (2014). Demográfiai átmenet, gazdasági növekedés és a nyugdíjrendszer fenntarthatósága. *Közgazdasági Szemle*, 61(11), 1279-1318.