

OECD-jelentés az idősebb emberek munkavállalási lehetőségeiről

Az OECD egy közleműltben közzétett tanulmánya a fejlődő országok egyik legnagyobb jelentőségű problémájával, nevezetesen a népesség előregedésével foglalkozik. Mivel az emberek tovább élnek, folyamatosan nő a nyugdíjasok száma, ami egyre nagyobb megterhelést jelent az egyes országok szociális és jóléti rendszereinek. Ugyanakkor sokan vélik úgy, hogy az idősebb emberek foglalkoztatása olyan munkaerő-piaci lehetőségeket rejt, amelyeket jobban ki lehetne aknázni, és ezzel az állam terheit is enyhíteni lehetne.

Tárgyszavak: előregedés; népesség; foglalkoztatáspolitikai; nyugdíjrendszer; élethosszig tartó tanulás; nyugdíjreform; OECD.

Az öregedés és a foglalkoztatáspolitikai

2001 tavaszán az OECD Foglalkoztatási, Munkaügyi és Szociális Bizottsága egy olyan felmérés elkészítését határozta el, amely áttekinti az idősebb munkavállalók munkaerő-piaci lehetőségeinek javítását célzó politikákat. A felmérésben 21 ország vett részt – Ausztrália, Ausztria, Belgium, Cseh Köztársaság, Dánia, Egyesült Államok, Egyesült Királyság, Finnország, Franciaország, Hollandia, Írország, Japán, Kanada, Korea, Luxemburg, Németország, Norvégia, Olaszország, Spanyolország, Svájc, Svédország – és mindegyikük önálló jelentést készített. Az egyes jelentések áttekintették az időskorúakkal kapcsolatos munkaerő-piaci trendeket, felmérték a foglalkoztatásukat akadályozó tényezőket valamint az ezek leküzdését célzó intézkedések hatékonyságát, és a további intézkedésekre vonatkozó ajánlásokat fogalmaztak meg az állami hatóságok és a társadalmi partnerek számára. Ezt követően az OECD *Ageing and employment policies* (Az öregedés és a foglalkoztatási politikák) címmel elkészítette összegző jelentését.

A legtöbb fejlődő ország számára a népesség elöregedése és az aktív korúak arányának erőteljes ütemű csökkenése jelenti az egyik legnagyobb kihívást. Ez a folyamat oda vezet, hogy az évente nyugdíjba vonulók száma végül meghaladja az újonnan munkába állók számát. 2000-ben az OECD-országokban 38 inaktív állampolgár jutott 100 aktív dolgozóra. Ha a jelenlegi tendenciát nem sikerül megállítani, akkor 2050-re az inaktív emberek aránya csaknem a kétszeresére nő. Az európai tagországokban még az OECD átlagánál is rosszabb a helyzet: itt az időskorú inaktívak száma elérheti az aktív keresők számát.

Vannak arra vonatkozó elképzelések, hogy a népességöregedést olyan politikákkal lehetne ellensúlyozni, amelyek ösztönzően hatnak a bevándorlásra, a népességszaporulatra, illetve a termelékenység nagyobb ütemű növekedésére. A jelentés azonban felhívja a figyelmet arra, hogy a gazdasági növekedés ütemének fenntartásához ezek önmagukban nem elégségesek, és olyan intézkedésekre van szükség, amelyek a munkaerő-tartalék egészének mozgósítását elősegítik. Mivel az egyik ilyen tartalék erőforrás az inaktív idősebb generáció, a jelentés azokra a politikákra összpontosít, amelyek az ő foglalkoztatási kilátásaikat javíthatják. Olyan reformok előkészítését szolgálja, amelyek nemcsak a népesség elöregedésének a költségvetésre és a gazdasági növekedésre gyakorolt negatív hatásait ellensúlyozhatják, de az idősebb munkavállalók számára is választási lehetőséget kínálhatnak.

Egyre kevesebb idősebb ember dolgozik

Az OECD tagországaiban, 2004-ben, az 50–64 év közöttiek átlagosan csupán 60%-ának volt munkája, szemben a 24–49 év közöttiek 76%-ával. Az egyes országok között jelentős eltérés mutatkozott. Annak ellenére, hogy folyamatosan nő az emberek várható élettartama, a munkavállalók egyre korábban vonulnak vissza a munkaerőpiacról, vagyis hosszabb időt töltenek nyugdíjban. Közülük csupán nagyon kevesen térnek vissza a munkába: az adatok azt mutatják, hogy azoknak, akik 50 és 64 éves koruk között inaktívvá válnak, csak 5%-a dolgozik egy évvel később. Az idősebbek számára nehezebb az állásuk megtartása, ugyanakkor új munkahelyet találni is komoly problémát okoz és gyakran fizetés-csökkenéssel jár. A helyzetüket tovább nehezíti, hogy míg a pályakezdők elhelyezkedését számos foglalkoztatási program segíti, az idősebb munkavállalókra kisebb figyelem jut, és a továbbképzéseken is kevesebben vesznek részt.

Az idősebbek foglalkoztatását javító stratégiák

A jelentés megállapítja, hogy a nyugdíjreform önmagában nem elegendő, bár a nyugdíjrendszerbe beépített anyagi ösztönzők és egyéb juttatások fontos szerepet játszhatnak abban, hogy a munkavállalók milyen életkorban döntenek a nyugdíjba vonulás mellett. Lényeges szempont, hogy azokra az idősebb emberekre, akik szeretnék tovább dolgozni, ne háruljanak olyan nagy adóterhek, amelyek visszariaszthatják őket a munkavállalástól. Az egyes országokban különféle intézkedésekkel próbálják az embereket arra ösztönözni, hogy minél később vonuljanak nyugdíjba – például emelik a hivatalos nyugdíjkorhatárt – míg vannak olyan országok is, ahol az állam a „semlegesség elvét” követi, és már viszonylag korán lehetővé teszi a munkavállalók számára az (arányosan csökkentett járadékú) nyugdíj választását. Az országok stratégiái abban is eltérést mutatnak, ahogyan azokat a munkavállalókat kezelik, akik kiemelten megterhelő foglalkozást végeznek, illetve már nagyon fiatalon munkába álltak.

A munkaadók szerepe

A jelentés felhívja a figyelmet arra, hogy a munkaadók kulcsszerepet játszanak az idősebb munkavállalók foglalkoztatási kilátásainak alakításában. Nem elég csupán antidiszkriminációs jogszabályokkal védeni az idősebbeket, hanem arra is rá kell irányítani a munkaadók figyelmét, hogy milyen előnyökkel jár, ha különböző életkorú munkavállalókat foglalkoztatnak. A cégeknek el kellene törölniük a kötelező nyugdíjba vonulást, amely ellentétes azzal az általános foglalkoztatáspolitikai törekvéssel, hogy a nyugdíjkorhatárt elért munkavállalók számára több választási lehetőséget biztosítsanak. A kötelező nyugdíjba vonulás rendszere a népesség elöregedése mellett valószínűleg egyébként sem lesz fenntartható.

Azt a kérdést is meg kell vizsgálni, hogy az idősebbeket foglalkoztató munkaadókat vagy inkább magukat a munkavállalókat érdemes-e bérkiegészítéssel támogatni. Az idősebbek védelmét szolgáló szabályozásnak ugyanakkor lehetnek negatív hatásai is. Ha például büntetik azokat a cégeket, amelyek az idősebb munkavállalókat leépítik, azzal azt érhetik el, hogy a munkaadók eleve nem fognak idősebbeket felvenni, illetve a korai nyugdíjazás valamely formája révén fogják őket „leépíteni”. A jelentés szerint az idősebb munkavállalók védelmét leginkább az szolgálja, ha javítják a foglalkoztathatóságukat, és szélesebb körű munkale-

hetőséget kínálnak nekik. Ennek a célnak az eléréséhez az alábbiakra van szükség:

- több erőforrást kell fordítani a középkorúak élethosszig tartó tanulásának biztosítására;
- vonzóbbá kell tenni a képzést az idősebbek számára, például olyan oktatási módszerek és tematikák alkalmazásával, amelyek jobban megfelelnek az igényeiknek és életkori sajátosságaiknak (pl. a korábbi szakmai tapasztalatokra épülő, rövid modulokból álló tanfolyamok);
- támogatni kell a későbbi nyugdíjba vonulást, amely az idősebbek képzésére is ösztönzően hat, hiszen így több idő áll rendelkezésre, hogy az ilyen irányú befektetések megtérüljenek.

A munkaközvetítő irodák szerepe

Míg korábban sem az állami sem a magán munkaközvetítők nem tartották fontos feladatuknak az idősebb álláskeresők segítségét, a helyzet mára megváltozni látszik. Egyes országok olyan programokat és próbaprojekteket indítottak el, amelyek célja az idősebb munkavállalók számára legalkalmasabb megoldások kialakítása, és van ahol a magán munkaközvetítő irodák speciális támogatást kapnak, ha idősebb álláskeresőket helyeznek el. A jelentés rámutat, hogy várhatóan egyre fontosabbá válik olyan intézkedések kidolgozása, amelyek arra ösztönzik az idősebb inaktív embereket – köztük azokat is, akik semmiféle jövedelemplótló támogatásban nem részesülnek –, hogy visszatérjenek a munkaerőpiacra. Ebben a vonatkozásban az idős embereknek a jelenleginél több támogatást kell kapniuk.

Rugalmasabb szemléletre van szükség

Egy másik rendkívül fontos terület az idősebbek munkafeltételeinek a javítása. Ennek számos lehetséges eszköze van, többek között a rész-munkaidős és rugalmas munkavégzés elérhetőbbé tétele az idősebb munkavállalók számára. Egyes országokban tájékoztató kampányokat indítottak, és a gyakorlatban bevált példákat megismertették az érdekeltekkel. A jelentés megkérdőjelezi annak az általánosan elfogadott állításnak a tényszerűségét, hogy minél kevesebb álláshoz jutnak az idősebbek, annál több lesz a fiatalok munkalehetősége, és hogy az idősebbek nem is igazán akarnak a munkaerőpiacon maradni. Mindazonáltal az állami költségvetés fenntartását hatékony reformokkal, nem pedig a kö-

telező nyugdíjkorhatár emelésével és a szociális védelem csökkentésével kell megoldani.

Összegzés

A jelentés megállapítja, hogy általánosságban többet kell tenni annak érdekében, hogy az életkor ne legyen akadálya a foglalkoztatásnak, és hogy az 50 év felettieket munkavállalásra ösztönözzék. Az inaktív idősebb emberek jelentős munkaerőforrást képviselnek, amelyet ki kellene használni: a népesség és a munkaerő elöregedésének folyamatában meg kell látni a társadalom és a munkavállalók számára rejlő lehetőségeket. Ehhez az alábbi fő politikai irányokat javasolják:

- megfelelő ösztönzők alkalmazása;
- a foglalkoztatási gyakorlat megváltoztatása annak érdekében, hogy elősegítsék az idősebb munkavállalók alkalmazását;
- az idősebbek foglalkoztathatóságának javítása.

A jelentés felhívja a figyelmet arra, hogy számos – köztük az alábbi – területen célzott és összehangolt intézkedésekre van szükség. Például:

- *Átfogó szemlélet alkalmazása.* Számos olyan intézkedés van, amely az idősebbeket arra ösztönzi, hogy ne dolgozzanak tovább, illetve amelyek akadályozzák a foglalkoztatásukat. Például a nyugdíjreform is kevésbé hatékonyan ösztönöz a későbbi nyugdíjba vonulásra, ha közben más, anyagilag vonzó lehetőségek is nyitva állnak. Ezeknek a lehetőségeknek a felszámolását azonban úgy kell végrehajtani, hogy közben az idősebbek több segítséget kapjanak az elhelyezkedéshez mind az állami, mind pedig a magán munkaközvetítőktől. A nyugdíjrendszerek és a korengedményes nyugdíjak megreformálását olyan politikáknak kell kísérniük, amelyek elősegítik és támogatják az idősebbek nagyobb arányú munkaerő-piaci részvételét.
- *Az idősebb munkavállalók kapacitásával kapcsolatos mítoszok felszámolása.* Vannak, akik úgy vélik, hogy ha több idősebb embert foglalkoztatnak, azzal csökken a fiatalok munkalehetősége. Ez azonban a gyakorlatban nem feltétlenül van így: egyrészt az idősebbeket nem lehet minden esetben fiatalokkal helyettesíteni, másrészt a korai nyugdíjazás költségeinek finanszírozásához szükséges adóemelések éppen hogy csökkenthetik a fiatalok munkavállalási lehetőségeit.

- *A foglalkoztatáspolitikának a tényekhez igazítása.* A jelentés felhívja a figyelmet arra, hogy hiányoznak az aktív munkaerő-piaci programoknak a foglalkoztatásra és a bérekre gyakorolt hatását értékelő vizsgálatok. Ezen kívül azt is alaposabban meg kell vizsgálni, hogy milyen kapcsolat van az egészségi állapot, a munkafeltételek és a nyugdíjba vonulás között.
- *A népesség előregedésében rejlő lehetőségek értékelése.* Kétségtelen, hogy a népesség előregedése jelentős nyomást gyakorol az állami költségvetésre, és lassíthatja a gazdasági növekedést, ugyanakkor sokkal könnyebb ezekkel a problémákkal megküzdeni, ha az idősebbekben rejlő munkaerő-piaci potenciált jobban kiaknázzák. Ennek érdekében javítani kell az idősebbek képzetési helyzetét, és a fizikai munkakörökben dolgozók számára lehetővé kell tenni a váltást. Ugyanakkor megfontolt foglalkoztatáspolitikai intézkedésekkel kell arra ösztönözni őket, hogy tovább dolgozzanak.

Valamennyi OECD-tagország számára a legnagyobb kihívást az jelenti, hogy az állam, a munkaadók, a szakszervezetek és a civil szervezetek összefogásával ezt a folyamatot akadálymentessé tegyék, és az idősebb emberek számára lehetőséget teremtsenek arra, hogy a hosszabb élet egyben teljesebb életet is jelentsen mind a munkában, mind pedig a nyugdíjban.

Összeállította: Csépan Lilla

Report on ageing. = European Industrial Review 2006. 384. sz. jan. p. 34–36.

Bispinck, R.: Ältere Arbeitnehmer im Tarifvertrag. = Personal, 58. k. 2006. 4. sz. p. 10–12.

www.oecd.org