



**AE** **GON**

Ma tegyünk a holnapért!

Aegon Nyugdíjfelkészültségi Kutatás 2015



A rugalmas nyugdíjazás  
új dimenziói

# Tartalom

<b>Előszó</b>	<b>3</b>
<b>Bevezetés</b>	<b>4</b>
<b>Kitekintés a jövőbe – hogyan képzelik el a munkavállalók a nyugdíjas éveiket?</b>	<b>5</b>
<b>A munkaadók ma még nem támogatják a rugalmas nyugdíjazást</b>	<b>6</b>
<b>Ajánlások: hogyan aknázzuk ki az idősebb munkavállalókban rejlő előnyöket</b>	<b>7</b>
<b>A kutatásban résztvevő országok</b>	<b>8</b>
<b>A magyarországi adatok bemutatása</b>	<b>9</b>
<b>A kutatásról</b>	<b>10</b>

# Előszó

A népesség elöregedése ma már globális jelenség. A világ számos országában kell szembenézni az egyre növekvő várható élettartam és az alacsonyabb születési ráta kihívásaival. 2050-re az idősebb generáció (a 60 évnél idősebbek) lélekszáma 2 milliárdra nő a 2013 évi 841 millióhoz képest. 2050-re az idősebb generáció a világ teljes lakosságának 21,1 százalékát fogja kitenni.

A népesség elöregedésének messzeágazó társadalmi következményei vannak. Egy elmozdulásnak lehetünk tanúi, a munkaképes korú lakosság arányában kisebbé, az idősebb generáció pedig nagyobbá válik, ami mindehol a világon alapjaiban állítja feje tetejére az állami társadalombiztosítási rendszer alapvető gazdasági modelljét. E nyugdíjrendszerek hosszú távú fenntarthatósága reformokat kíván, amelyek között megtalálható a juttatások csökkentése, a nyugdíjkorhatár emelése, adóemelés, valamint ezek kombinációja. Bármilyen reformokra is kerül sor, az drámai változásokat fog eredményezni abban, ahogy a kormány, a munkaadók, és a munkavállalók látják a munkavállalás és a nyugdíj kérdését.

A mai munkavállalók már most is fel vannak készülve arra, hogy tovább kell majd dolgozniuk. Sokakban él az az elképzelés, hogy fokozatosan lépnek át a munka világából a nyugdíjas éveikbe, amely jelentheti a teljes munkaidős foglalkoztatottságról a részmunkaidőre való áttérést, egy kevésbé megterhelő, vagy kielégítőbb új munkakör betöltését, vagy akár egy új karrier kezdetét. Ugyanakkor a munkaadók közül kevesen rendelkeznek olyan üzleti modellel, amely ezt az elképzelést támogatná, és sok esetben új törvényekre van szükség az új elképzelések megvalósulásának előmozdítására.

Az Aegon Center for Longevity and Retirement a munkavállalók nyugdíjra vonatkozó elképzelésének „A rugalmas nyugdíjazás új dimenziói” elnevezést adta. Ez az új dimenzió fontos lehetőséget kínál a munkavállalóknak, hogy hosszabb ideig tudjanak munkát vállalni, jövedelemre szert tenni, aktívnak maradni, és majd idősebb korban véglegesen nyugdíjba menni, miközben időt szabadítanak fel a családjukra, barátaikra és a szórakozásra is. A rugalmas nyugdíjazás win-win helyzetet teremt, mert megoldást kínál az államnak a munkáltatókkal és a társadalombiztosítással kapcsolatos problémáira, melyek háttérben az egyre hosszabb várható élettartam és az elöregedő társadalom áll.

## **Catherine Collinson**

Az Aegon Center for Longevity and Retirement ügyvezető igazgatója

A Transamerica Institute és a Transamerica Center for Retirement Studies elnöke

# Bevezetés

A nyugdíjazás fogalma rohamosan változik. Az emberek egyre tovább élnek, jó egészségnek örvendenek, így a nyugdíjas évek sokkal aktívabb életszakasszá válnak, amelyben egyre többen keresik a lehetőséget a munka és a kikapcsolódás összehangolására.

A kormányok szerte a világban vagy fontolgatják a reformokat, vagy már bevezettek jó néhányat, például sok helyen megemelték a korhatárt, amely fölött a munkavállaló jogosulttá válik az állami nyugdíjellátásra. Bár az emberek hozzáállása ezekhez a változásokhoz szerteágazó, egyre többen vallják, hogy a rugalmas nyugdíjazás lehetőséget ad arra, hogy valaki aktív maradjon, kivegye a részét a társadalomból, és értékesnek érezze magát hosszú ideig.

A változás egyre sürgetőbb. A születéskori várható élettartam az OECD országokban átlagosan 80 év, és az az idő, amíg valaki jó egészségnek örvend élete során (ez az ún. "várható egészséges élettartam") egyre hosszabb. Emiatt az emberek fizikailag és mentálisan is tovább maradnak munkaképesek a szüleik generációjánál. Sok országban rohamosan csökken a munkaképes korú lakosság, mert a munka vilgából kilépők száma kezdi meghaladni az abba belépők számát. A munkáltatóknak hosszabb ideig kell alkalmazniuk a dolgozóikat. Ugyanakkor az emberek munkaképessége azon is múlik, vajon a munkaadók felismerik-e, mekkora értéke van annak, ha valakit a hagyományos nyugdíjkorhatáron

túl is foglalkoztatnak, és olyan gyakorlatot alkalmaznak, amely lehetővé teszi a nyugdíjaskori foglalkoztatást és a végleges nyugdíjazásba való fokozatos átmenetet.

A rugalmas nyugdíjazás új dimenziói című jelentés, amely az Aegon Center for Longevity and Retirement és a Transamerica Nyugdíj Kutató Központ együttműködésében valósult meg, az Aegon negyedik nyugdíjfelkészültségi kutatásának adatait dolgozza fel, és egy csokorba fűzi azokat a gyakorlatokat, amelyek világszerte léteznek a rugalmas nyugdíj előmozdítására. A kutatás 15 ország 16.000 válaszadójának véleményét foglalja össze az európai, amerikai, ázsiai, és az ausztrál kontinensekről. A jelentés a munkavállalók nyugdíjjal kapcsolatos elvárásait fogalmazza meg, valamint azt, hogy a munkáltatók mennyire segítik elő a nyugdíjas évekre való rugalmas átmenetet. A jelentés továbbá összehasonlítja az egyes országok munkaerőpiaci gyakorlatát, és a kutatásban résztvevők válaszait.

# Kitekintés a jövőbe – hogyan képzelik el a munkavállalók a nyugdíjas éveiket?

A várható élettartam egyre nő szerte a világon. 1970 és 2010 között a születéskor várható élettartam 11,1 évvel nőtt a férfiak, és 12,1 évvel a nők esetében. Mivel az emberek egyre tovább élnek, ezzel együtt kitolódik a munkaképességük életkori határa is. A 60 vagy 65 éves korban történő végleges nyugdíjba vonulás nem jelent már korlátot.

Az emberek nyugdíjba vonulással kapcsolatos elvárásait általában az állami nyugdíjrendszer törvényi szabályozása befolyásolja. A kutatásból például kiderült, hogy a spanyol munkavállalók 44 százaléka abban az évben szeretne nyugdíjba menni, amikor betölti a 65. életévét, miközben a 2011-ben elfogadott nyugdíjreformok értelmében 2013 és 2027 között 65 évről fokozatosan kitolják a nyugdíjkorhatárt 67 évre. Kínában a hivatalos nyugdíjkorhatár nők esetében 50, férfiaknál pedig 60 év, ami magyarázatot ad arra, hogy miért szeretne a válaszadók 90 százaléka 65 éves kora előtt nyugdíjba menni. (Megjegyzés: A kínai kormány a kötelező nyugdíjkorhatár megemelését célzó reformokon dolgozik.)

A hagyományos nyugdíjkorhatár utáni munkavállalással kapcsolatos gondolkodás nagyon változó a világ különböző pontjain. Japánban a válaszadók 43 százaléka szeretne a nyugdíjkorhatárt követően is dolgozni, míg Franciaországban csupán 15 százalék gondolkodik így. Ennek magyarázata a törvénykezésben keresendő. 2013-tól kezdődően Japánban a munkaadókat arra kötelezi a törvény, hogy a belső működési rendjük támogassa a munkavállalókat a

nyugdíjkorhatáron túli munkavállalásban.

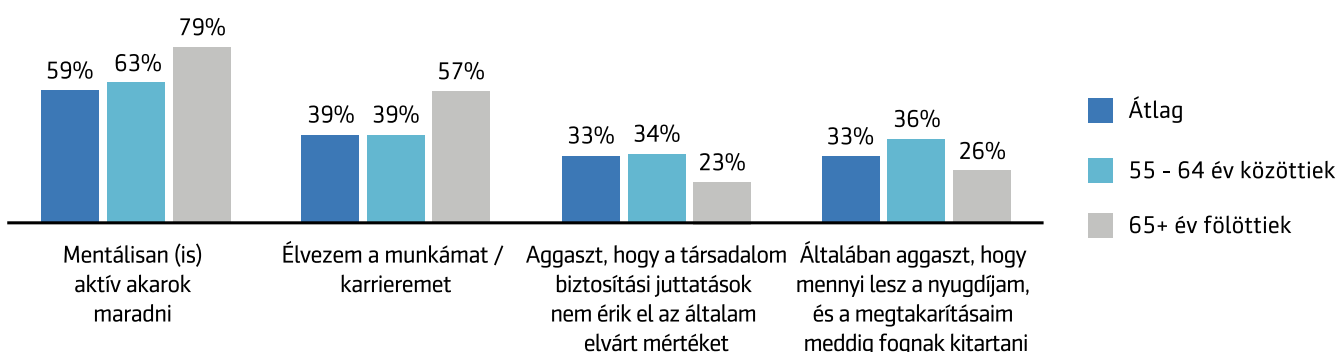
Az ezidáig leggyakrabban alkalmazott modell a "folytatólagos munkavégzés", ami azt jelenti, hogy a nyugdíjkorhatárhoz közelítő munkavállalónak a munkaadó rugalmasabb feltételekkel kínál munkaszerződést.

A kutatás szerint világszerte a munkavállalók 51 százaléka 65 évesen, azt követően, vagy egyáltalán nem szeretne nyugdíjba menni. Sőt, az 55 év feletti munkavállalók 55 százaléka fokozatosan szeretne nyugdíjba vonulni, és a fiatalabbak még nagyobb arányban osztják ugyanezt a vélekedést. Ennek különböző okai lehetnek (l. 1. sz. ábra). A munka egyéb előnyökkel, így a társasági kapcsolatok megőrzésével is jár.

Nagyon összetett kérdés, hogy a munkavállalók miként hosszabbíthatják meg a munkában töltött éveiket. A kétkezi munkásoknak sokkal nehezebb lesz a jelenlegi munkakörükben folytatni a pályafutásukat. Mások az idősebb munkavállalókkal szembeni előítéllettel szembesülhetnek a munkahelyükön. Egyes munkáltatók az idősebb munkavállalókat drágábbnak és/vagy kevésbé hatékónak tartják. Másrészt vannak, ahol nagyra értékelik az idősebb kollégák szakértelmét, tapasztalatát, értékítéletét, vállalati tudását, és jó interperszonális készségeit. A munkáltatóknak kritikus szerepük van, és leginkább rajtuk múlik, hogy a munkavállalók megvalósíthatják-e a rugalmas nyugdíjazással kapcsolatos elképzeléseiket.

## 1. sz. ábra – A nyugdíjkorhatár utáni munkavállalás okai

Az alábbiak közül melyek fontosak önnek abban, hogy nyugdíjas éveiben is valamilyen mértékben folytassa az aktív munkát? – Bázis: Akik nem mentek még véglegesen nyugdíjba és továbbra is dolgozni szeretnének (n=8,195)



# A munkaadók ma még nem támogatják a rugalmas nyugdíjazást

A munkaadók ma még nem feltétlenül veszik figyelembe olyan munkakörnyezet megteremtésének az előnyeit, amely a nyugdíjkorhatár felé közeledő munkatársak számára is vonzó lehet. A munkavállalók arról számoltak be, hogy a munkáltatók vajmi keveset tesznek a fokozatos nyugdíjba vonulás elősegítéséért. A kutatásban résztvevő 55 év feletti munkavállalók csupán 27 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a munkáltatójuk lehetőséget biztosít a teljes munkaidős foglalkoztatásból a részmunkaidős foglalkoztatásra való átállásra a nyugdíjkorhatár közeledtével.

A rohamosan változó világban a továbbképzés és az új készségek elsajátítása különösen fontos azoknak az idősebb munkavállalóknak, akik a hivatalos nyugdíjkorhatárt követően is alkalmazásban szeretnének maradni. Ennek némileg ellentmond, hogy az 55 év feletti munkavállalók csupán 9 százaléka jelezte, hogy munkaadója átképzési lehetőségekkel támogatja a fokozatos nyugdíjba vonulást. Vannak, akik szeretnék megmaradni a jelenlegi beosztásukban, mások új, vagy kevésbé megterhelő lehetőségekre lennének nyitottak. Az ehhez szükséges készségek megléte tud lehetőséget teremteni arra, hogy valaki a nyugdíjkorhatár után is alkalmazásban maradjon.

A felmérésben résztvevő, véglegesen még nem nyugdíjba vonultak 50 százaléka azt mondta, hogy a munkáltatója nem ad elég információt és támogatást a nyugdíjas évekre való felkészüléshez. A legtöbben Spanyolországban, Lengyelországban, Magyarországon és Japánban gondolják így, abban

a négy országban, ahol a munkavállalók a legkevésbé derülátóak a nyugdíjazással kapcsolatban.

A nyugdíj előtti munkáltatói támogatás hiányának ellenére az idősebb munkavállalók lojálisak. Az 55 év feletti közel fele (48 százaléka) ragaszkodik a munkáltatójához, és 73 százaléka szeretne a jelenlegi munkáltatójánál dolgozni egészen a nyugdíjba menetelig, ha erre lehetőségük adódik. Az 55 év felettieknek csupán 17 százaléka véli úgy, hogy a következő egy év során új munkahelyet fog keresni, szemben a 25-34 év közöttiek 37 százalékaival. Ez azt is jelenti, hogy a munkáltatóknak jobban megtérül, ha az idősebb munkatársakat képzik. Ám ismét rá kell mutatnunk arra a tényre, hogy az idősebbek közül nagyon kevesen számoltak be arról, hogy a munkáltatójuk támogatja a fokozatos nyugdíjazást.

A népesség elöregedésének kedvezőtlen hatása van a munkáltatókra. Évtizedek óta a munkáltatók minden üzleti gyakorlatukat arra a feltételezésre építették, hogy a munkavállalók egy adott életkorban fognak nyugdíjba menni. Amit a munkáltatók még nem feltétlenül vesznek számításba, hogy az aktív korcsoport aránya a teljes lakosság lélekszámához képest folyamatosan csökken. Amikor a Baby Boomerek nyugdíjba mennek, kevesebben lesznek, akik a helyükre léphetnek. A munkáltatóknak jobban fel kell készülniük az utódlás megtervezésére, és a munkaerővel kapcsolatos esetleges nehézségek elkerülésére, ami egyben lehetővé tenné azt is, hogy távlatot adjanak munkavállalóiknak a rugalmas nyugdíjba vonulás lehetőségével.

## 2. sz. ábra: Milyen lehetőségeket kínálnak a munkáltatók a rugalmas nyugdíjba vonulásra?

Az alábbiak közül mely lehetőségeket kínálja az ön munkáltatója a fokozatos nyugdíjbavonulás elősegítésére? – Bázis: Akik nem mentek még véglegesen nyugdíjba (14,400)



# Ajánlások: hogyan aknázzuk ki az idősebb munkavállalókban rejlő előnyöket

A rugalmas nyugdíjazás elősegítése win-win helyzetet teremt a munkavállalóknak, munkáltatóknak és az államnak egyaránt, mert megoldást kínál az egyre hosszabb várható élettartam és az elöregező társadalom okozta kihívásokra. Az Aegon Center for Longevity and Retirement az alábbi ajánlásokat fogalmazza meg a rugalmas nyugdíjazás elősegítése érdekében:

- A munkáltatóknak érdemes felmérést készíteniük arról, hogyan fog változni munkavállalói korösszetétele, és mennyire értékes az idősebbek megtartása a vállalati tudás megőrzése és a jövőbeli esetleges munkaerőhiány leküzdése szempontjából.
- A kormány a munkáltatókkal karöltve jobban felhívhatja a munkavállalók figyelmét a hagyományos nyugdíjkorhatár elérése utáni munkavégzés lehetőségeire. Közzolgálati kampányokkal és munkahelyi belső kommunikációval lehet segíteni a munkavállalóknak tudatosabb személyes és pénzügyi döntéseket hozni, hogy könnyebb legyen az áttérés a nyugdíjas évekre.
- A társadalombiztosítási ellátórendszer reformjával a kormányok sokat tehetnek azért, hogy megváltozzon a munkavállalók nyugdíjjal kapcsolatos attitűdje. Erre lehet jó példa az állami nyugdíjak folyósítására vonatkozó korhatár felmelése, kedvezőbb juttatásban részesíteni azokat, akik későbbre halasztják a nyugdíjba vonulást, vagy átképzést biztosítani az idősebb munkavállalóknak.
- A munkáltatóknak elő kell segíteniük az idősbarát környezet és kultúra elterjedését, hogy a munkavállalók bármely életkorban megtalálják a számításukat. Erre jó példa a részmunkaidős, vagy a rugalmas munkaidős foglalkoztatás, vagy a kevésbé megerőltető munkakörökre való átlépés lehetősége.
- Az állam és a munkáltatók sokat tehetnek a társadalombiztosítási rendszer azon elemeinek eltörléséért, amelyek ellentétesek a nyugdíjkorhatár utáni munkavállalással. Például a munkavállalók megkaphatják a nyugdíjukat, miközben tovább dolgoznak, továbbra is fizethetnek a munkáltatói nyugdíjkasszába a nyugdíjkorhatár elérését követően, vagy elválhatnak egy kevésbé megerőltető munkakört anélkül, hogy annak a nyugdíjra kedvezőtlen hatása lenne.
- A munkáltatók generációk közötti munkavállalói csoportokat hozhatnak létre, hogy lebontsák az életkorral kapcsolatos sztereotípiákat, és kiaknázzák a különböző generációk eltérő tapasztalataiból és nézőpontjából fakadó előnyöket is. Ezek a csoportok elősegítik a munkahelyen belüli tudás és tapasztalat megosztását is.
- A munkáltatók bármely életkorban lévő munkavállalónak biztosítsanak képzéseket, beleértve az idősebbeket is, hogy a készségeik naprakészek és megfelelő szintűek maradjanak.
- A nyugdíjkorhatárt megközelítő munkavállalók mérjék fel a céljaikat és a lehetőségeiket az alábbiak segítségével:
  - Kérjenek pénzügyi tanácsot a nyugdíjuk várható mértékéről, és bizonyosodjanak meg afelől, hogy a nyugdíjuk kitart életük végéig;
  - A kormány hivatalos honlapján nézzenek utána a társadalombiztosítás által nyújtott lehetőségeknek, illetve, hogy milyen támogatások és lehetőségek kínálóznak azok számára, akik a nyugdíjkorhatár elérése után is dolgozni szeretnének; és
  - Konzultáljanak a munkáltatójukkal a nyugdíjkorhatár utáni munkavégzés lehetőségeiről, akár ugyanabban, akár valamilyen könnyített munkakörben.

# A kutatásban résztvevő országok

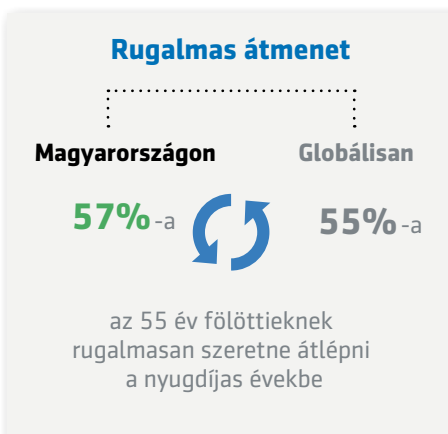
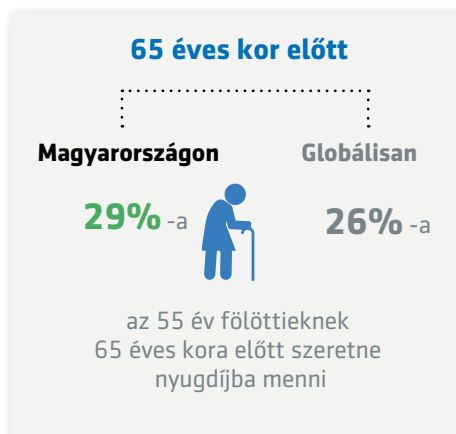




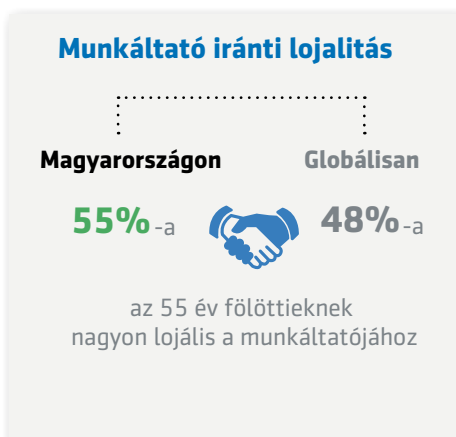
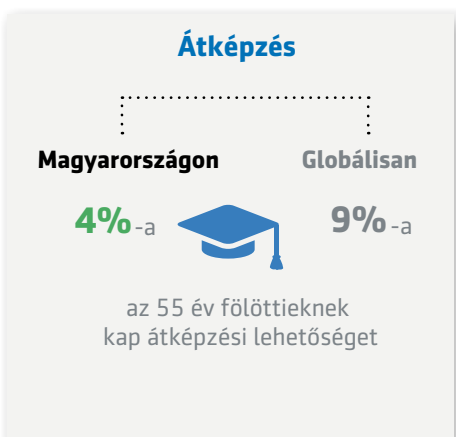
## Hogyan látják a rugalmas nyugdíjazást Magyarországon?

A rugalmas nyugdíjazás még nem beszédtéma Magyarországon. A magánnyugdíjak vagyonának államosításával 2011-ben a kormány csökkentette ugyan az államadósságot, ám a lépés nagyfokú aggodalmat keltett a munkavállalók körében. Sokan úgy gondolták, hogy a magánnyugdíjpénztári vagyont az állami nyugdíjrendszer hosszútávú fenntarthatóságának reformjára kellett volna fordítani. A múlt tapasztalatainak dacára az Aegon Nyugdíjfelkészültségi Kutatás azt mutatja, hogy a magyar válaszadók fele szívesen lépne át fokozatosan a nyugdíjas évekre. Egy nemrég elfogadott törvénymódosítás vonzóbbá tette a munkavállalóknak a nyugdíjkorhatár követő munkavállalást azáltal, hogy magasabb nyugdíjat biztosít a szolgálati idő minden egyes plusz hónapjáért cserébe. Bár ez önmagában pozitív fejlemény, még hosszú út vezet odáig, hogy a munkáltatói gyakorlat és a kormány további intézkedései bátorítsák és lehetővé tegyék a rugalmas nyugdíjba vonulást.

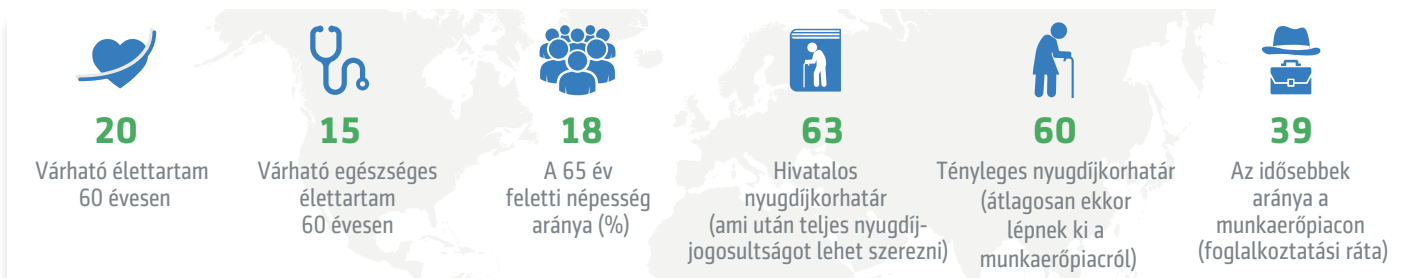
## Hogyan látják a munkavállalók a rugalmas átmenet éveiket?



## Támogatják-e a munkáltatók a rugalmas nyugdíjazást?



## Fő mutatószámok

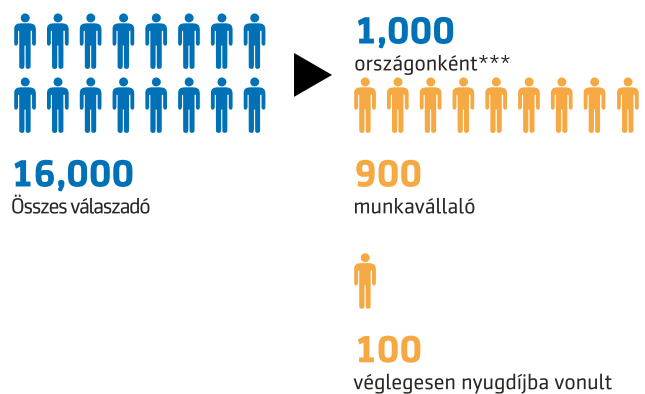


# A kutatásról

Az Aegon 2012 óta végez kutatást az emberek nyugdíjjal kapcsolatos hozzáállása és felkészültsége témájában. A kutatás az Aegon Center for Longevity and Retirement és a Transamerica Center for Retirement Studies® valamint a Cicero Group együttműködésében valósul meg. Az Aegon első Nyugdíjfelkészültségi Kutatása 2012-ben jelent meg, és 9 országot érintett. Az év második felében egy külön kutatás készült Japánban. Így az összehasonlításban a 2012. évi kutatás 10 országra terjedt ki. 2013-ban két újabb ország (Kanada és Kína), majd 2014-ben három ország (Brazília, India és Törökország) csatlakozott a kutatáshoz. 2015-ben a kutatás ismét 15 országot fedett le, bár bekerült Ausztrália, és kikerült Svédország.

## Módszertan

A Cicero Group, a világ egyik vezető tanácsadó intézete folytatta le a kutatást. A válaszadók egy online kérdőívet töltöttek ki, és az interjúk 2015 februárjában készültek mindenkinek a saját anyanyelvén. A kutatásban 14 400 munkavállaló (teljes munkaidős vagy részmunkaidős munkavállaló, valamint részben nyugdíjazott), 1600 nyugdíjas vett részt. Mivel a kutatás online formában történt, meg kell jegyeznünk, hogy Brazília, Kína, és India esetében a válaszadók főleg a városokból kerültek ki, és nem a vidéki, kevésbé fejlett területekről. A százalékokat a legközelebbi egész értékre kerekítettük.



\* 2013 óta \*\* 2014 óta \*\*\* Kínában összesen 2000 főt kérdeztek meg \*\*\*\* 2015 óta