

Megéri nyugdíj mellett dolgozni? – körkép az idősök foglalkoztatásáról

A munkaerőhiány és az idősödő társadalom egyre inkább ráirányítja a figyelmet az idősebb korosztályra, annak munkaerőpiaci mozgósítására. Ennek következtében egyre gyakoribb a nyugdíjasok visszafoglalkoztatása, vagyis a nyugdíj melletti munkavállalásuk.

A tanulmányban egyrészt körbejárjuk az idősebb korosztály egyre nagyobb mértékű foglalkoztatását mozgó tényezőket, illetve annak előnyeit az egyén, a vállalat és a nemzetgazdaság szempontjából. Bemutatjuk, miként tud ma Magyarországon valaki nyugdíj mellett munkát vállalni, melyet járulégmentesség is ösztönöz idehaza. Végezetül pedig górcső alá vesszük a magyarországi és európai statisztikákat az idősebb korosztály foglalkoztatása tekintetében, melyből az is kiderül, hogy az európai rangsorban hányadik helyen áll hazánk a 65 éves és idősebbek foglalkoztatási rátája alapján.

Megéri nyugdíj mellett dolgozni? – körkép az idősök foglalkoztatásáról

Erdélyi Dóra

A feszes munkaerőpiac enyhítése érdekében nemcsak a fiatal munkavállalók kapnak több figyelmet és foglalkoztatásukat ösztönző támogatásokat – ahogy arról korábbi [elemzésünkben](#) már írtunk –, hanem a nyugdíjasok foglalkoztatását is ösztönzik Magyarországon és Európában is, mely számos előnnyel jár. Miért van szükség a nyugdíjasokra a munkaerőpiacon? Hogyan lehet egy nyugdíjast foglalkoztatni Magyarországon? E kérdések megválaszolása mellett bemutatjuk elemzésünkben a nyugdíjasok foglalkoztatásának magyarországi és európai tendenciáit is. Mindezt azért is fontosnak tartjuk, mert egy átlagos bevásárlás során is feltűnhet, hogy mind idehaza, mind pedig külföldön is gyakori, hogy vagy diákmunkás, vagy nyugdíjas visszafoglalkoztatott szolgálja ki a vevőket.

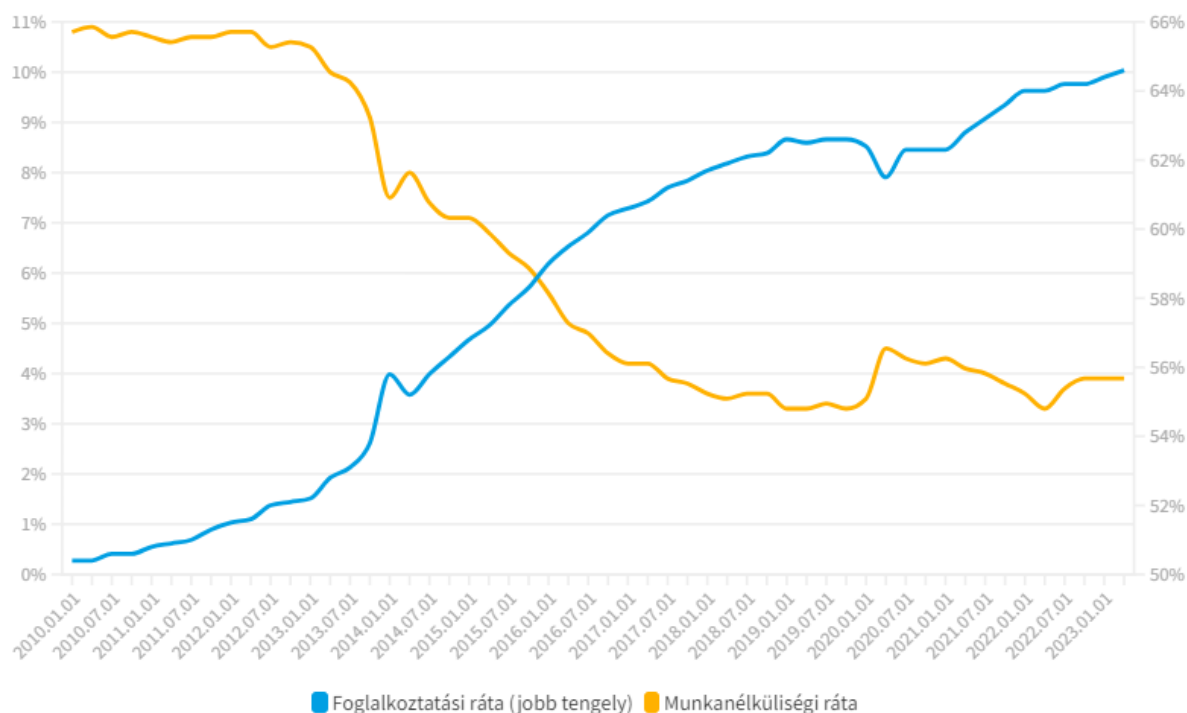
Miért van szükség a nyugdíjasokra a munkaerőpiacon?

Munkaerőhiány

A diákok és fiatalok foglalkoztatásáról szóló korábbi [elemzésünkben](#) is részletesen leírtuk, illetve kifejtettük, hogy **Magyarországon az utóbbi években a munkaerőpiac a teljes foglalkoztatást súrolja, a munkaerőhiány a meghatározó** a piaci kereslet-kínálati viszonyok terén. Ennek bizonyítéka például az üres [álláshelyek](#) magas száma vagy éppen a [foglalkoztatási](#) ráta rekordmagas szintje. E helyzetet enyhíteni – egyebek mellett – a munkaerőpiac perifériáján lévő potenciális munkaerő bevonásával lehet: ide tartoznak a fiatal (15-24 éves) munkavállalók és a nyugdíjas (65 éves vagy afeletti) korosztály. Ezért egyre több munkáltató fedezte fel mind a verseny-, mind a közszférában a nyugdíjkorhatárt átlépő, de még dolgozni szándékozó idős korosztályban lévő lehetőséget.



A foglalkoztatási és munkanélküliségi ráta alakulása Magyarországon (szezonálisan kiigazított adatok)



Forrás: KSH • @Oeconomus. Szerző: Erdélyi Dóra

1. számú ábra: az utóbbi években feszesebbé vált a munkaerőpiac Magyarországon, nőtt a munkaerőhiány. Forrás: KSH (2023).

Idősödő társadalom

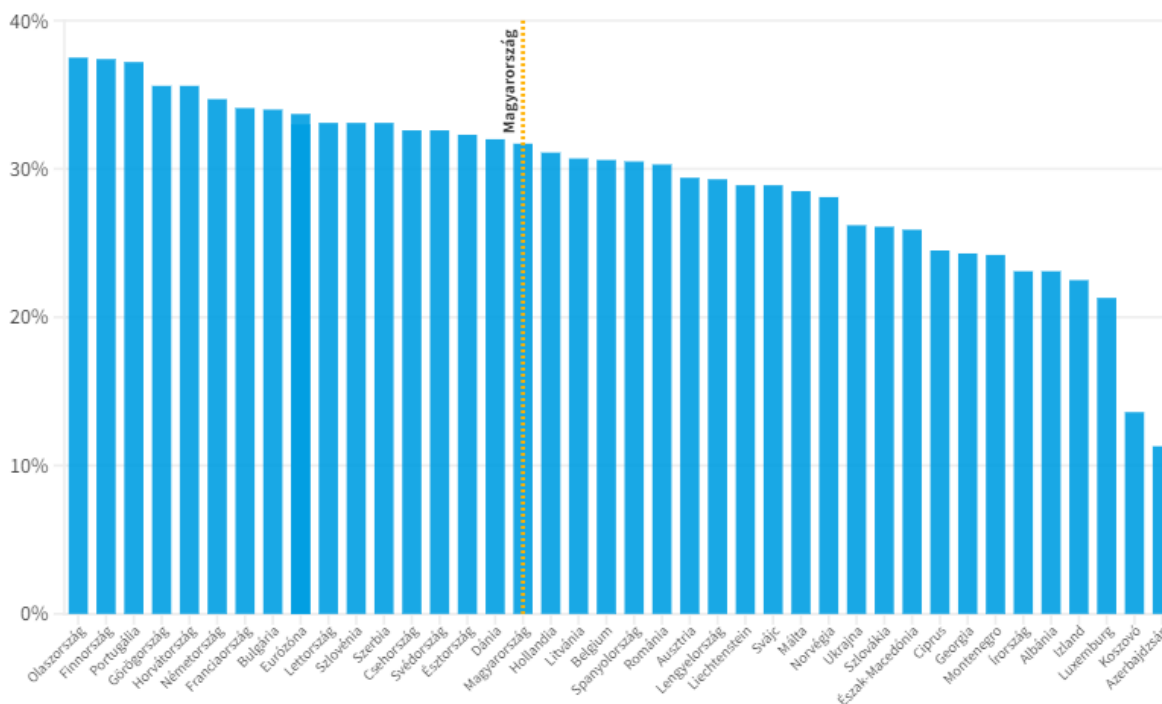
Idősödő társadalmunkban – Európában és Magyarországon egyaránt – egyre nagyobb szükség lesz az nyugdíjas korban lévő munkavállalókra, mivel egyre kevesebb fiatal lép be a munkaerőpiacra. Az idősödő társadalom is az egyik kiváltó oka a hazai magas munkaerőhiánynak, melyről az előző bekezdésben esett szó.

Az Európai Unió népességének 21,1%-a volt 65 éves, vagy annál idősebb 2022-ben, míg egy évtizeddel korábban az arány 18% volt. Magyarországon is hasonló a helyzet, a 65 éves vagy idősebb népesség aránya 2022-ben 20,5% volt, míg 2012-ben 16,9%. Ez is mutatja, hogy Európa és Magyarország lakossága folyamatosan idősödik. Hasonló következtetésre juthatunk, ha az időskori eltartottsági rátát vizsgáljuk. Ez a mutató a 65 éves és idősebb korúak (általában a gazdaságilag nem aktív korúak) számának és a 15-64 évesek (gazdaságilag aktívak) számának arányát fejezi ki. Az értéket 100 aktív korú

(15-64 éves) személyre vetítve adja meg. A ráta az EU átlagában 2012-ben 27,1%-on, míg 2022-ben 33%-on állt. Magyarországon 31,7%-ra nőtt az eltartottsági ráta 2022-re (2012: 24,6%).



Időskori eltartottsági ráta alakulása Európában, 2022



Forrás: Eurostat • @Oeconomus. Szerző: Erdélyi Dóra

2. számú ábra: Magyarországon 100 aktív korúra közel 32 fő idős korú jut, mely minimálisan kedvezőbb érték az EU-ban tapasztalt 33 főnél. Forrás: Eurostat (2023).

Az idősödés elsődleges hatására a népesség kormegoszlása jelentős mértékben átalakul, a gazdaságilag aktív népesség csökken, a munkaerő-kínálat zsugorodik (forrás: Galla, 2005). Az időskori eltartottsági ráta emelkedése nagyobb terhet ró a (fokozatosan zsugorodó) gazdaságilag aktív korosztályra és a nyugdíjrendszerekre, az adók növekedését vonhatja maga után. Továbbá – ahogy az Oeconomus korábbi elemzésében már írtunk róla - az idősödő lakosság mérsékelheti a gazdasági növekedést azért, hogy csökken a társadalom termelékenysége és nagyobb teher kerül a szociális ellátórendszerre. Várhatóan az EU potenciális növekedési rátája is csökken, mely hatásának eredményeként az egy főre jutó GDP mértéke alacsonyabb lesz, mint amennyi különben a jelenlegi

népesség kormegoszlás fenntarthatósága esetén várható lenne ([forrás](#): Barakonyi, 2010). **Összességében a várhatóan növekvő kiadások (nyugdíj, egészségügy, egyéb szociális ellátások) szembeállítva az alacsonyabb gazdasági növekedést előrejelző adatokkal, nyomást gyakorolnak majd az egyes tagállamok államháztartására is. Továbbá az államháztartások bevételi oldalát is negatívan érinti a társadalom idősödése, mivel kevesebb aktív munkavállalótól kevesebb adóbefizetés érkezik. Tehát egyszerre idézi elő a költségvetési bevételek csökkenését és a kiadások növekedését az idősödő társadalom.**

Az [Európai](#) Unió tagállamai közül sokan emelik az állami nyugdíjkorhatárt azzal a céllal, hogy az idősök hosszabb ideig maradjanak a munkaerőpiacon. Az ilyen kísérletek sikere bizonyos mértékig a megfelelő munkahelykínálattól függ. Ez részben segíthet ellensúlyozni a népesség idősödésének hatását, miközben javítja egyes idősök anyagi jólétét, akik egyébként nem rendelkeznének megfelelő jövedelemmel a nyugdíjas éveikre.

Milyen előnyökkel jár egy nyugdíjas foglalkoztatása?

A [fejlődő](#) egészségügyi ellátásoknak és az egészségmegőrzés felértékelődésének köszönhetően nemcsak a születéskor várható élettartam tolódott ki a nyugati országokban és Magyarországon, hanem az idősebb korosztály számos tagja érheti úgy el az öregségi nyugdíjkorhatárt, hogy közben jó fizikai és mentális állapotnak örvend. Így tovább tud dolgozni, mint a korábbi generációk tagjai. Ennek egyéni, vállalati, társadalmi és gazdasági szinten is több előnye van.

A gazdasági előnyökről már ejtettünk szót az előző fejezetben:

- ❖ a nyugdíjas korúak foglalkoztatása enyhíti a munkaerőhiányt, az idősödő társadalom által okozott problémákat;
- ❖ továbbra is hozzájárulnak az idősök a GDP termeléséhez;
- ❖ illetve a tudásuk átadásával a humán tőke felhalmozásához, gyarapításához is hozzájárulnak, mely szintén fontos termelési tényező a gazdaságban.

Egyéni szinten több érv is szól a nyugdíjas munkavállalása mellett:

- ❖ az első valószínűleg minden nyugdíj mellett munkát vállaló esetében az anyagi biztonság;
 - A jelenlegi nyugdíjasok mellett a többi nemzedékre is érdemes ebben az esetben gondolni a – hazai, felosztó-kiróví¹ elven működő) – nyugdíjrendszer fenntarthatóságával kapcsolatos aggályok miatt. Egy hazai nyugdíjpénztár végzett kutatást e témában, melynek eredményei szerint a hazai „jelenleg még aktív korú munkavállalók 37%-a csak az államtól kapott nyugellátásra kíván majd támaszkodni, 20%-a munkával akarja kiegészíteni az ellátást, 11% pedig a korábbi befektetéseiből, és ezek hozamaiból szeretné fenntartani magát idős korában. A kutatásban résztvevők 28%-a pedig bizonytalan ebben a kérdésben” ([forrás](#): Nyugdíj Másképpen).
- ❖ az időskori fizikai egészséget segítheti fenntartani bizonyos mennyiségű rendszeres napi munka elvégzése;
- ❖ hasonlóan, a mentális egészség és frissesség megtartása, erősítése is az előnyök közé sorolható, mivel a munka révén az idősebb személynek több társas kapcsolata maradhat meg, így nem szigetelődik el a külvilágtól;
- ❖ a pszichológia oldalról megközelítve szintén sokat használhat a munka mint napi „értékes feladat” megtartása, amivel továbbra is használ a környezetének az idős személy (mentálisan segíthet az adott személynek ennek tudata);
- ❖ ugyanakkor a nyugdíj mint biztos jövedelemforrás melletti munkavégzés annak szabad alakításában is segít: egy 2023-as [tanulmányban](#) vizsgálták, miszerint a nyugdíj mellett dolgozó svédok magabiztosabban formálták a munkájukat a saját kedvükre, pl. a munkaidő rugalmasságát vagy épp azt, hogy meddig szeretnének dolgozni a nyugdíj mellett. Itt fontos azonban kiemelni, hogy ez a jelenség elsősorban a fejlett országokra vonatkozik.

¹ A magyar nyugdíjrendszer 1997-ig úgy nevezett felosztó–kiróví elven működő társadalombiztosítási (állami) nyugdíjrendszer volt, azaz a mindenkori befizetésekből, hozzájárulásokból finanszírozták a mindenkori nyugdíjakat, tehát a járulékfizetők (munkáltatók, munkavállalók) által fizetett társadalombiztosítási járulékokból fedezték a nyugdíjasok ellátását. Tulajdonképpen egy három generációt átfogó “generációs szerződés” kötött a gyermek–szülő–nagy szülő között”. ami Ez a rendszer 1993-ban az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárak és 1997-ben a magán nyugdíjpénztárak megjelenésével az ún. tőkefedezeti elven működő nyugdíjrendszerrel egészült ki ([forrás](#): Közszolgálati Online Lexikon).

A munkáltató is képes profitálni egy idősebb kolléga jelenlétéből:

- ❖ a legfontosabb érv egy idősebb kolléga foglalkoztatása mellett annak több évtizednyi tapasztalata, gyakorlata és szakértelme. Mindez növelheti a munka hatékonyságát;
- ❖ a tudás átadása a fiatalabb generációs munkavállalóknak a tudás vállalaton belüli megmaradását eredményezheti (pl. mentorprogramok);
- ❖ az idősebb generációk munkahelyi lojalitása magasabb lehet, általában szigorú a munkamoráljuk és megbízhatóságuk;
- ❖ kevésbé mobilisak, szemben a fiatalabb generáció tagjaival (erről az Oeconomus honlapján külön [elemzést](#) írtunk), akik általában gyakrabban váltanak munkahelyet, fontosabb számukra a munkavégzés szabadsága;
- ❖ Magyarországon a nyugdíjas kort elért munkavállalók foglalkoztatását adó- és járulékkedvezmények ösztönzik, melyeket a következő fejezetben mutatunk be.

Hogyan lehet egy nyugdíjast foglalkoztatni Magyarországon?

Legelőször érdemes tisztázni, kiket értünk nyugdíjasok alatt. A [jelenleg](#) hatályos jogszabályok szerint nyugdíjas munkavállalónak minősül az, aki öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és a szolgálati ideje alapján nyugellátásra jogosult. Emellett az is, aki korhatár előtti öregségi nyugdíjban részesül, aki alkotóművészeti, egyházi, vagy felekezeti nyugdíjat kap, illetve az, aki munkaképtelenségi vagy rokkantsági ellátásra jogosult ([forrás](#): Nyugdíj Másképpen).

Továbbá érdemes és fontos megemlíteni a hazai nyugdíjrendszerrel kapcsolatban egy speciális, karkedvezményes nyugdíjba vonulási lehetőséget, mégpedig a [Nők 40-et](#). Ennek keretében a nők 40 év jogosultsági idő után elmehetnek nyugdíjba (a 40 év szolgálati időbe beleszámít a munkában töltött idő, illetve a gyermeknevelés évei is). A KSH (2023) [adatai](#) szerint 2022-ben közel 28 ezer nőnek állapították meg a karkedvezményes nyugellátást, míg 2012-2022 között 310 ezren vették igénybe a kedvezményt. „A Nők 40 igazi hungarikumnak számít, hiszen a világon egyedülálló módon biztosít lehetőséget a hölgyeknek arra, hogy teljes összegű nyugdíjat kapjanak a korhatár betöltése előtt. Más országokban gyakran a karkedvezménnyel nyugdíjba vonulók ellátását annyiszor 3-6%-kal csökkentik, ahány évük még hátra lett volna a korhatár eléréséig” ([forrás](#): Nyugdíjas Másképpen).

[Korábban](#) még életben volt a tűzoltók, rendőrök és katonák számára a 25 év szolgálati idő letöltésével járó korai nyugdíjazás, azonban ez 2014. december 31-ével megszűnt. Ugyanakkor még a megszüntetést megelőzően e jogon nyugdíjba vonult személyek is erősíthetik a nyugdíj mellett dolgozók táborát. Pontos adatot, mennyien lehetnek jelenleg ilyen jogon nyugdíjban, nem közöl a KSH. Ugyanakkor közzéteszi az életkoron alapuló ellátásban részesülők létszámadatait, melynek részét képezték a speciális szakmák korai nyugdíjazottai is. Ezek alapján 2012-2014 között több mint 15 ezren vonultak nyugdíjba életkoron alapuló kedvezményel (ide tartozó ellátások: korhatár előtti ellátás, szolgálati járandóság, átmeneti bányászjáradék, balettművészeti életjáradék).

A [versenyszférában](#) semmi megkötés nem tiltja vagy korlátozza a nyugdíjkorhatárt elért személyek foglalkoztatását, vagyis annyit dolgozhatnak és kereshetnek, amennyit tudnak és akarnak.

Ezzel szemben a [közsférában](#) a nyugdíjkorhatárt elért közalkalmazottaknak, közszerületi tisztviselőknek választaniuk kell a nyugdíj vagy a munka között. Ők az illetményükre és a nyugdíjukra egyszerre nem jogosultak. Ide [tartoznak](#) többek között a közalkalmazottak, rendőrségi és honvédségi dolgozók, köztisztviselők, bírók, ügyészek, a politikai vagy kormányzati területen tevékenykedők. E tekintetben lehetnek változások a következő években tekintve a munkaerőhiány mértékét Magyarországon, illetve azt a szándékot, hogy a következő években legalább [500 ezer új munkavállalót](#) szeretnének a munkaerőpiacra bevonni.

A közsférában lévő korlátozás hatálya alól kivették a nyugdíjas [egészségügyi](#) dolgozókat, továbbá öt közsférás ágazatban - gyermekjólét, gyermekvédelem, szociális ellátás, köznevelés, szakképzés - szintén mentességet kaptak a dolgozni kívánó nyugdíjasok. Az ő esetükben a nyugdíj mellett az illetmény is felvehető. A 2024. január 1-jétől létrejövő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban [sincs akadálya](#) annak, hogy a köznevelési intézményben vagy szakképző intézményben foglalkoztatott nyugdíjas munkavállalók a jogviszonyuk után járó illetményük mellett öregségi nyugdíjukat is megkaphassák.

Fontos látni továbbá, hogy Magyarországon különféle járulékkedvezményel ösztönzik a nyugdíjasok foglalkoztatását: mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldalról. [2019. január 1-jétől](#) a nyugdíjas munkavállaló keresetét kizárólag a 15%-

os személyi jövedelemadó (szja) terheli. Tehát a keresetük [járulékmentes](#), vagyis nem kell fizetniük a 18,5%-os társadalombiztosítási járulékot, miközben a foglalkoztató is mentesül a nyugdíjas keresete után a 2022. január 1-jétől változatlanul 13%-os szociális hozzájárulási adó fizetése alól. Összességében ez azt jelenti, hogy változatlan bruttó keresetet feltételezve a nyugdíjas munkavállaló nettó keresete 18,5%-kal magasabb, míg a foglalkoztató bérköltsége 13%-kal kevesebb lehet, mint egy nem nyugdíjas, 25 év feletti munkavállaló esetében (a 25 év alattiak [szja](#)-mentességben részesülnek).

Ennek egyetlen hátulütője a dolgozó nyugdíjas szempontjából, hogy mivel a keresete járulékmentes, így a nyugdíj melletti munkavégzése nem jogosult nyugdíjának növelésére.

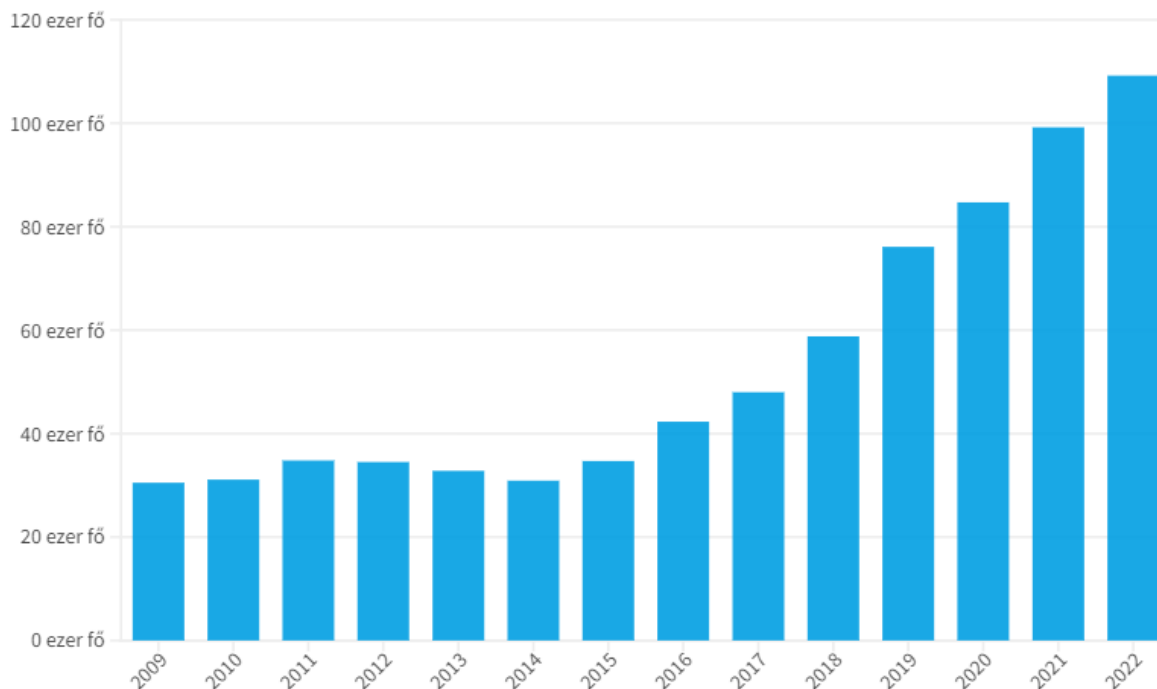
A nyugdíjasok foglalkoztatásának magyarországi tendenciái

Magyarországon a 65 éves vagy annál idősebb foglalkoztatottak száma 2015 óta folyamatosan és nagy dinamikával emelkedik: míg 2015-ben közel 35 ezer 65-74 év közti foglalkoztatottat tartott számon a KSH (2023), addig 2022-ben már közel 110 ezren dolgoztak ebből a korosztályból, vagyis több mint háromszorosára nőtt a létszámuk. 2015-2022 között évente átlagosan 17%-kal emelkedett a 65 éves vagy afeletti munkavállalók létszáma, míg a 15-64 éves korosztálynál ez a dinamika 1-2% között volt a vizsgált években.

Továbbá nemcsak létszámban nőtt a 64 év feletti foglalkoztatása – ahogy az logikusan következne az idősödő társadalomból –, hanem a foglalkoztatási rátájuk is emelkedett. A foglalkoztatási ráta a foglalkoztatottaknak az adott korcsoportú népességhez viszonyított arányát méri. Ez a ráta a 2015-ös 4,6%-ról (65-69 évesek) és 2%-ról (70-74 évesek) 2022-re 12,8%-ra, illetve 5,2%-ra nőtt Magyarországon, vagyis közel háromszor lett nagyobb 2015-ről 2022-re.



A 65-74 éves korosztály foglalkoztatottságának alakulása Magyarországon



Forrás: KSH • @Oeconomus. Szerző: Erdélyi Dóra

3. számú ábra: 2015 és 2022 között több mint háromszorosára nőtt a 65-74 éves foglalkoztatottak létszáma Magyarországon. Forrás: KSH (2023).

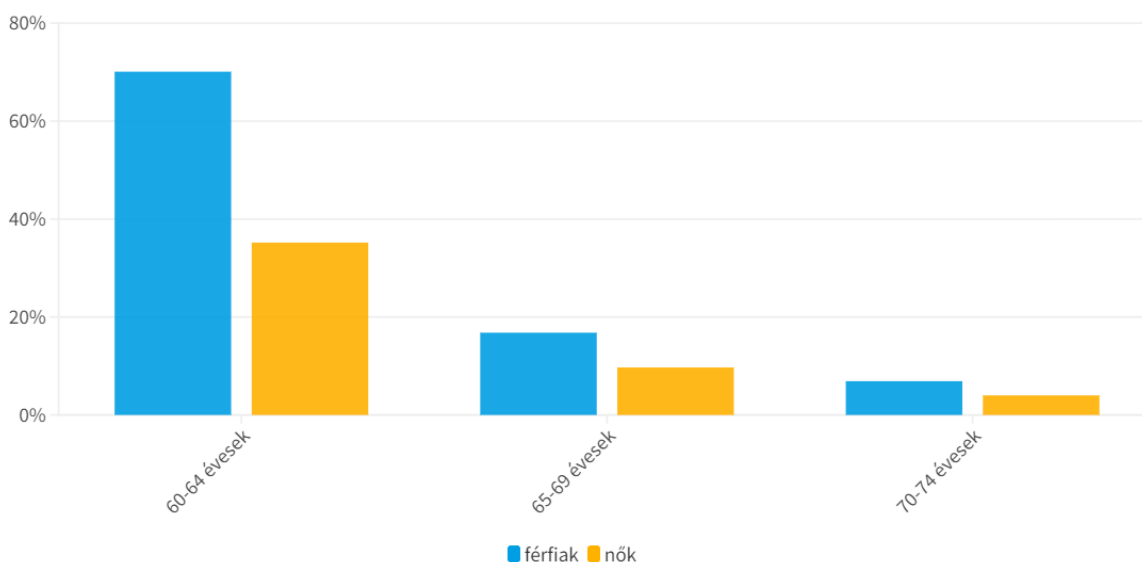
A hungarikumnak számító Nők 40 rendszer is növelheti a nyugdíjasok foglalkoztatását, bár ennek hatása – jellegéből fakadóan – a fenti ábrán nem jelenik meg. Ugyanis az ezt igénybe vevő hölgyek a karkedvezménynek köszönhetően viszonylag fiatalon, akár már 60 éves koruk előtt nyugdíjassá válhatnak, míg a 3. számú ábrán – a KSH csoportosítását figyelembe véve – a 65 év feletti foglalkoztatottak jelennek meg. Külön arra vonatkozó adatsor, hogy a Nők 40 kedvezménnyel nyugdíjba vonult hölgyek közül mennyien maradtak meg a munkaerőpiacon, nem áll rendelkezésre adat.

Magyarországon – a nemzetgazdasági szintű trendhez hasonlóan – a 60 év feletti férfiak nagyobb arányban dolgoznak, mint a nők, bármely korosztályt is vizsgáljuk. Szembetűnő a különbség a 60-64 éves férfiak és nők foglalkoztatási rátájában, miszerint a férfiaké 2022-ben 35 százalékponttal volt magasabb. Erre magyarázat lehet a Nők 40, vagyis, hogy a hölgyek akár már 60 éves korukban (vagy legalábbis 65 év előtt) nyugdíjba vonulhatnak, szolgálati időtől függően. Ugyanakkor ez a nagy különbség a 60-64 év közti férfiak és nők foglalkoztatásában azt is sugallja,

hogy kevesebb nő választja a munkát korai nyugdíjazásuk esetén. Ebben magyarázat lehet, hogy a nők korai nyugdíjazásuk esetén a családi feladatok ellátása felé fordulhatnak: gyermekek (pl. unokák) és az idősebb családtagok (pl. idős szülő(k)) felügyelete, ápolása.



Az idősebb korosztályok foglalkoztatási rátája nemenként Magyarországon 2022-ben



Forrás: KSH • @Oeconomus. Szerző: Erdélyi Dóra

4. számú ábra: az idősebb korosztályon belül magasabb a férfiak foglalkoztatása, mint a nőké. Forrás: KSH (2023).

Továbbá, ahogy a 4. számú ábrán is látszik, 70 év felett minimális a nyugdíjasok foglalkoztatottsága. A 70 éves vagy idősebb férfiak 7%-a, a nők 4%-a dolgozik, vagyis elmondható, hogy **inkább 70 éves kor alatt vállalnak munkát Magyarországon nyugdíj mellett az emberek.**

Azt, hogy a 65 év felettek milyen szektorokban helyezkednek el, piaci információkból, elsősorban nyugdíjas szervezetek adataiból tudhatjuk meg.

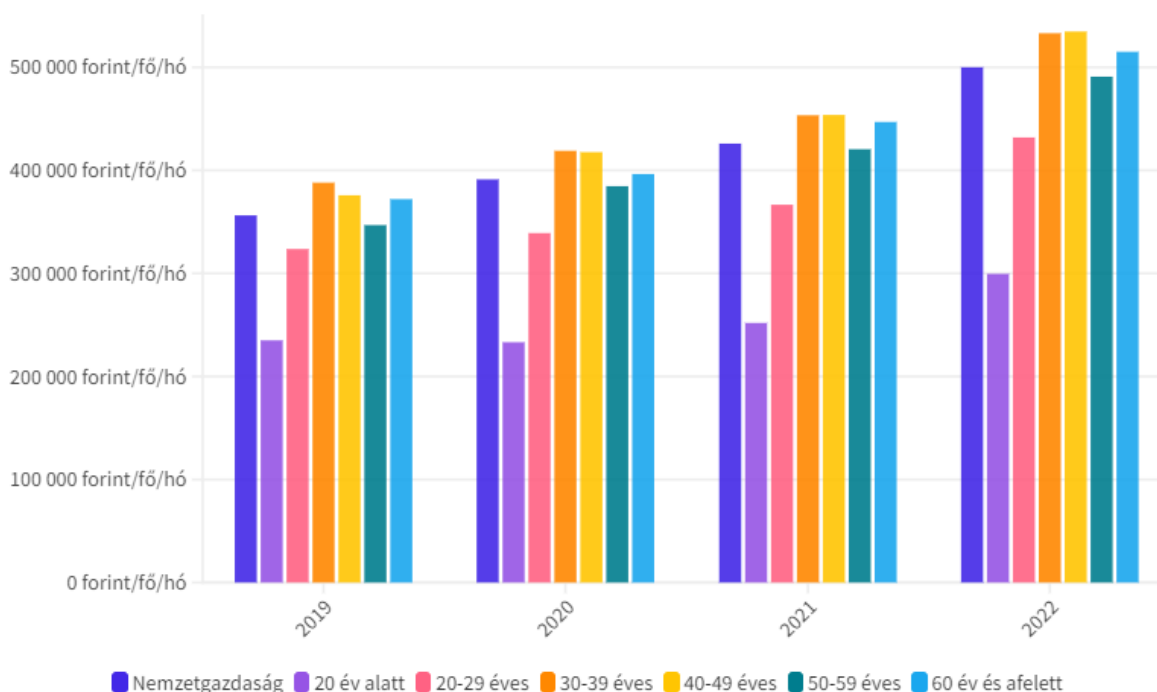
„A közérdekű nyugdíjas szervezet (röviden KNYSZ), mint szervezeti forma 2017-ben került bevezetésre hazánkban. Ezen szervezetek valójában időskorúak társas vállalkozásai, céljuk pedig az, hogy segítsék a még aktív nyugdíjasokat a munkaerőpiacra való visszatérésben, valamint a cégek számára is leegyszerűsítsék a nyugdíjas munkavállalókkal kapcsolatos adminisztrációt és adózást” (forrás: Nyugdíj Másképpen).

A [szövetkezetek](#) keretein belül fellelhető munkák a leggyakrabban a (kis)kereskedelmi vagy a termelői szektorba (feldolgozóiparban) tartoznak, például bolti kiségitő, eladó, üzemekbe csomagoló, összeszerelő részlegesen foglalkoztatnak nyugdíjast. Ezekben a szektorokban gyakoribb ugyanis a rugalmas, részmunkaidős foglalkoztatás. Továbbá [jellemző](#) a humán egészségügyi és szociális ellátás, valamint az oktatás területén is a nyugdíjas munkaerő foglalkoztatása.

Keresetek tekintetében a KSH (2023) a korcsoportoknál a 60 év és afelettieket sorolja egy kategóriába. **A 60 évesek és idősebbek bruttó átlagkeresete a 2019-es havi 372 ezer forintról 2022-re 515 ezer forintra emelkedett, míg 2023 első negyedévében átlagosan közel 550 ezer forintot kerestek.** 2019-2022 között a 60 évesek és afelettiek átlagkeresete minden évben meghaladta a teljes, nemzetgazdasági szintű havi bruttó átlagkeresetet. Továbbá 2019 és 2022 között évente átlagosan 12%-kal nőttek a korcsoport bérei, mely megegyezik a teljes nemzetgazdasági szintű éves bérnövekedés átlagos ütemével.



A teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete Magyarországon (2019 és 2022 között)



Forrás: KSH • @Oeconomus. Szerző: Erdélyi Dóra

5. számú ábra: 2019 és 2022 között a 60 évesek és idősebbek fizetése is jelentősen emelkedett. Forrás: KSH (2023).

A 64 év felettek foglalkoztatása Európában

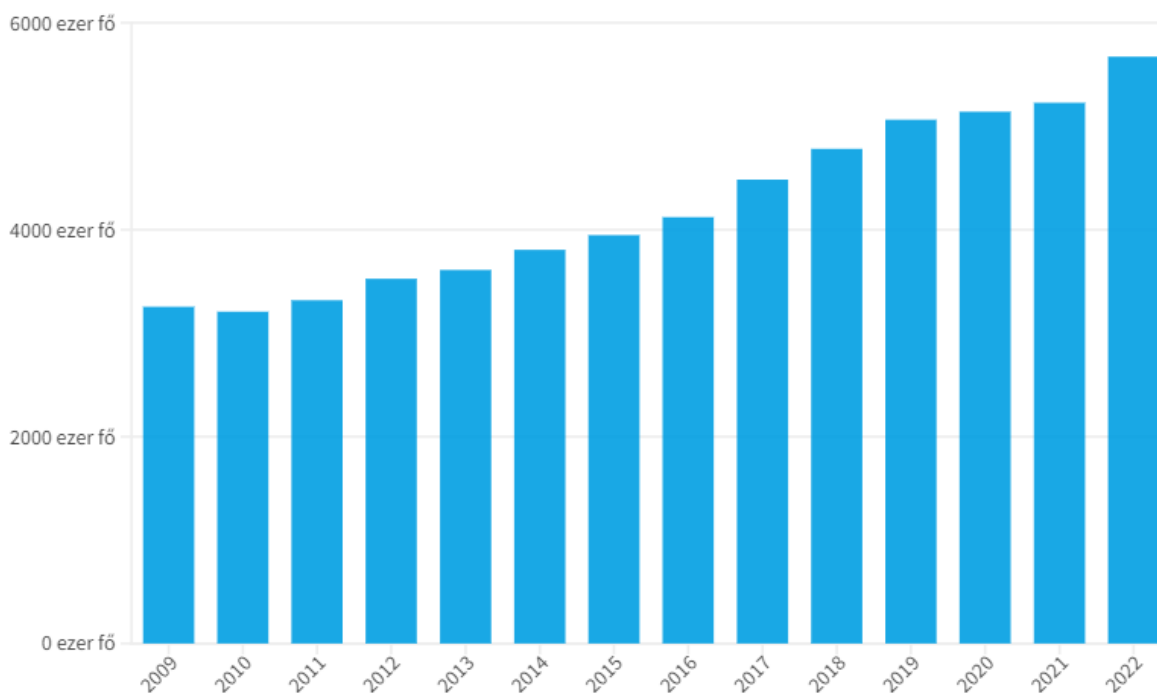
A Magyarországon tapasztalt és az előző bekezdésekben bemutatott tendenciák – idősödő társadalom, nyugdíjasok foglalkoztatásának emelkedése – nem egyedi, elszigetelt esetek, hanem az európai uniós trend részei.

Az Európai Unió tagországainak átlagában 2011 óta folyamatosan emelkedik a 65 évesek és annál idősebbek foglalkoztatottsága. 2010-ben az EU-ban 3,2 millió 64 év feletti dolgozott, míg 2022-ben már közel 5,7 millióan vállaltak munkát a korcsoportból. Az Eurostat (2023) legutolsó közlése szerint 2023 első negyedében már közel 5,9 millió 64 évnél idősebb személy vállalt munkát az EU-ban.

A foglalkoztatottak számának növekedése EU-szinten közel 80%-os volt 2010 és 2022 között, míg Magyarországon ebben az időszakban közel négyszeres növekedést láthattunk a korcsoport foglalkoztatási létszámában.



A 65 éves és afeletti korcsoport foglalkoztatottságának alakulása az Európai Unióban



Forrás: Eurostat • @Oeconomus. Szerző: Erdélyi Dóra

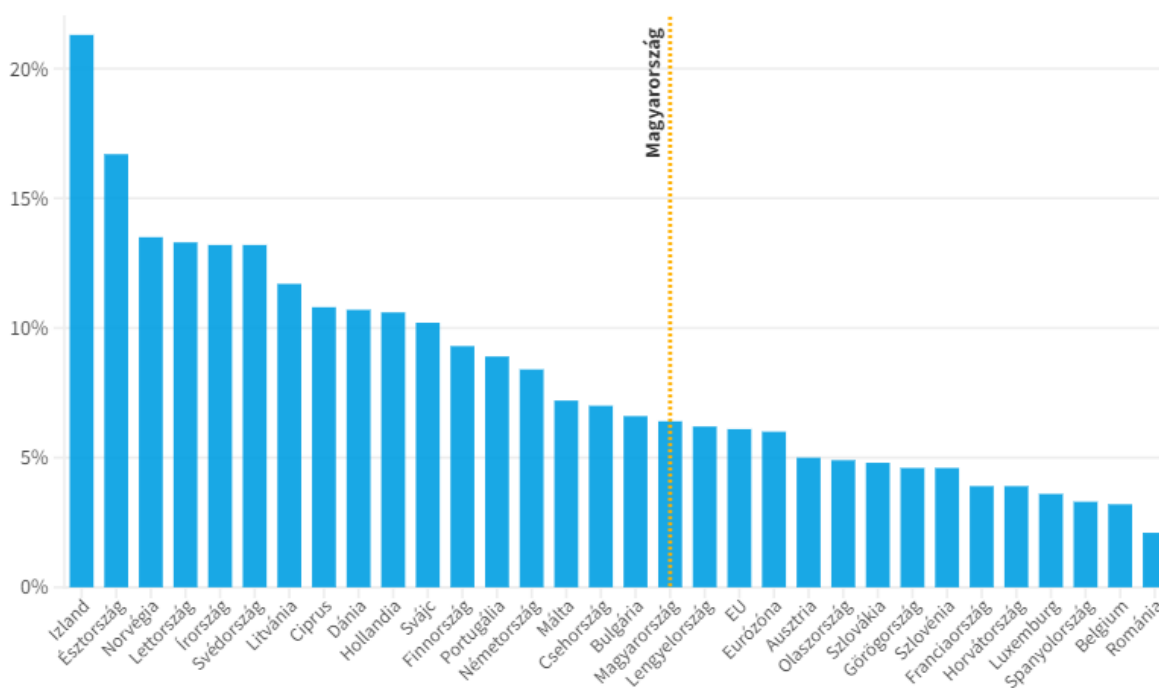
6. számú ábra: az Európai Unióban 2022-ben közel 5,7 millió 64 évnél idősebb munkavállaló volt. Forrás: Eurostat (2023).

A 65 éves és afelettek foglalkoztatási rátája az EU szintjén jelentősen emelkedett 2011-től kezdődően: míg 2010-ben a 64 év feletti népesség 4,2%-a vállalt munkát, addig 2022-ben már 6,1%-uk. Összehasonlításként, a korosztály foglalkoztatási rátája Magyarországon 2010 és 2022 között 1,9%-ról 6,4%-ra emelkedett.

Az európai rangsort tekintve Magyarország a középmezőnyben helyezkedik el a legidősebb korúak foglalkoztatása tekintetében, valamivel kedvezőbb helyen, mint az uniós átlag. Arányaiban a legtöbb 64 évnél idősebb Izlandon (21,3%), Észtországban (16,7%) és Norvégiában (13,5%) dolgozott 2022-ben, míg legkevesebben Romániában (2,1%), Belgiumban (3,2%) és Spanyolországban (3,3%).



**A 65 éves és afeletti korcsoport foglalkoztatási rátájának alakulása
Európa országaiban, 2022**



Forrás: Eurostat • @Oeconomus. Szerző: Erdélyi Dóra

7. számú ábra: az európai rangsort tekintve Magyarország a középmezőnyben helyezkedik el a 64 évnél idősebbek foglalkoztatási rátáját tekintve. Forrás: Eurostat (2023).

Küzdelem az időskori diszkrimináció ellen

Az Európai Unióban is figyelmet fordítanak az idősebbek foglalkoztatásának ösztönzésére, az életkor alapú diszkrimináció visszaszorítására, ugyanakkor több-kevesebb eredménnyel.

Az EU [legfontosabb](#) hozzájárulása az idősebb munkavállalók foglalkoztatása terén az egyenlő bánásmódról szóló irányelv, amely a foglalkoztatás legtöbb területén tiltja az életkoron alapuló megkülönböztetést. Ez azonban jelentős kikapukat is hagy, ill. kevésbé volt hatékony a munkaerőpiacon tapasztalható rejtett életkori megkülönböztetés felszámolásában, amely jelenség sok idősebb embert elriaszt attól, hogy egyáltalán munkát keressen.

[Európai](#) szinten az ún. Európa 2020 stratégia - amely a 2010-2020 közötti időszakra határozott meg az EU számára növekedési célkitűzéseiket - nagy hangsúlyt fektetett a munkahelyteremtésre, és célul tűzi ki, hogy 2020-ra elérjék a teljes foglalkoztatottságot. Ennek keretében kiemelt cél volt, hogy a munkaképes korú lakosság (20-64 évesek) 75%-ának legyen munkája, különös tekintettel a nők és az idősebb munkavállalók foglalkoztatására. A szociális jogok európai pillére megváltoztatta az aktív idősődéssel kapcsolatos megközelítést: a megkülönböztetésmentességhez, az egész életen át tartó tanuláshoz, az álláskeresésben és a munkanélküli ellátásokban való segítségnyújtáshoz, a biztonságos munkakörnyezethez és sok máshoz való jogot állapított meg. A szociális jogok pilléréből azonban hiányzott a végrehajtási mechanizmus.

Erre a jelenségre reflektált az ENSZ, azon belül a WHO 2021-es [jelentése](#), mely szerint [minden](#) harmadik európai ember – fiatal és idős egyaránt arról számolt be, hogy már találkozott, esetleg célpontja is volt az időskori megkülönböztetésnek. Az életkoron alapuló megkülönböztetés pedig akadályozza a hatékony küzdelmet az idősödő társadalom problémái ellen. Egyebek mellett az idősebbek gyakran hátrányos helyzetben vannak a munkahelyen, mivel a speciális képzéshez és oktatáshoz való hozzáférés az életkor előrehaladtával jelentősen csökken.

Az [időskori](#) megkülönböztetés (angol kifejezéssel élve az ageizmus) súlyos és széles körű következményekkel jár az emberek egészségére, jólétére és emberi jogaira nézve. Az idősek körében az ageizmus összefüggésbe hozható a rosszabb fizikai és

mentális egészséggel, a fokozott társadalmi elszigeteltséggel és magányossággal, a nagyobb anyagi bizonytalansággal, a csökkent életminőséggel és a korai halálozással. Becslések szerint világszerte 6,3 millió depressziós esetet lehet az időskori megkülönböztetésnek tulajdonítani.

Összefoglalás

Magyarországon az utóbbi években meghatározóvá vált a munkaerőhiány a piaci kereslet-kínálati viszonyok terén. Ezért egyre több munkáltató fedezi fel mind a verseny-, mind a közsférában a nyugdíjkorhatárt átlépő, de még dolgozni szándékozó idős korosztályban lévő lehetőséget. Azért is válik egyre inkább szükségessé a nyugdíjasok ösztönzése további munkavállalásra, mivel egyre kevesebb fiatal lép be a munkaerőpiac, idősödik az európai, azon belül a magyar társadalom is.

Az idősebb korosztály számos tagja érheti úgy el az öregségi nyugdíjkorhatárt, hogy közben jó fizikai és mentális állapotnak örvend. Így tovább tud dolgozni, mint a korábbi generációk tagjai. Ennek egyéni, vállalati, társadalmi és gazdasági szinten is több előnye van. Egyebek mellett a nyugdíj mellett dolgozók a munkájuk révén tovább megőrizhetik fizikai és mentális egészségüket, a munkáltatók lojális, kevésbé mobilis szakembereket tarthatnak meg, akik tudásuk és tapasztalatuk átadásával a humán tőke felhalmozásához, gyarapításához is hozzájárulnak mind vállalati, mind nemzetgazdasági szinten. További gazdasági előnyökhöz tartozik a munkaerőhiány enyhítése, a GDP-termeléshez való hozzájárulásuk.

Magyarországon a versenyszférában semmi megkötés nem tiltja vagy korlátozza a nyugdíjkorhatárt elért személyek foglalkoztatását, vagyis annyit dolgozhatnak és kereshetnek, amennyit tudnak és akarnak. Ezzel szemben a közsférában – néhány kivételtől eltekintve – a nyugdíjkorhatárt elért közalkalmazottaknak, közszolgálati tisztviselőknek választaniuk kell a nyugdíj vagy a munka között. A nyugdíjasok foglalkoztatását ösztönző fontos tényező, hogy 2019. január 1-jétől a nyugdíjas munkavállaló keresetét kizárólag a 15%-os személyi jövedelemadó terheli, foglalkoztatása járulégmentes.

Hazánkban jelentősen nőtt az utóbbi években a 65 éves vagy annál idősebb foglalkoztatottak száma. 2015-ben közel 35 ezer 65-74 év közti foglalkoztatottat tartott számon a KSH (2023), míg 2022-ben már közel 110 ezren dolgoztak ebből a korosztályból, vagyis több mint háromszorosára nőtt a létszámuk.

Az Európai Unió szintjén, a 65 éves és afeletti foglalkoztatási rátája jelentősen emelkedett 2011-től kezdve. Míg 2010-ben a 64 év feletti népesség 4,2%-a vállalt munkát, addig 2022-ben már 6,1%-uk. A korosztály foglalkoztatási rátája az Eurostat (2023) közlése szerint Magyarországon 2010 és 2022 között 1,9%-ról 6,4%-ra emelkedett. Az európai rangsort tekintve Magyarország a középmezőnyben helyezkedik el a legidősebb korúak foglalkoztatása tekintetében. Arányaiban a legtöbb 64 évnél idősebb Izlandon (21,3%), Észtországban (16,7%) és Norvégiában (13,5%) dolgozott 2022-ben, míg legkevesebben Romániában (2,1%), Belgiumban (3,2%) és Spanyolországban (3,3%).

A 60 évesek és idősebbek bruttó átlagkeresete Magyarországon a 2019-es havi 372 ezer forintról 2022-re 515 ezer forintra emelkedett, míg 2023 első negyedévében átlagosan közel 550 ezer forintot kerestek idehaza.

Források

- BARAKONYI, Eszter: A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei, PhD dolgozat. Pécs, 2010.
<https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/15532/barakonyi-eszter-phd-2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- EUROSTAT: Aging Europe – Looking at the lives of older people in EU, 2019 edition. In: Statistical Books, 2019. szeptember,
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/10166544/KS-02-19%E2%80%91EN-N.pdf/c701972f-6b4e-b432-57d2-91898ca94893>
- GALLA, Viktória: Az elöregedés – gazdasági megközelítésben. In: Közgazdasági Szemle, LII. évf., 2005. április (521–532. o.),
<http://epa.oszk.hu/00000/00017/00115/pdf/08folyoiratszemle.pdf>
- KOÓS, Anna: Így jut most újabb extra pénzhez rengeteg magyar idős: nyugdíj helyett jöhet a sűrű tartó munka? In: penzcentrum.hu, 2023.02.08.,
<https://www.penzcentrum.hu/karrier/20230208/igy-jut-most-ujabb-extra-penzhez-rengeteg-magyar-idos-nyugdij-helyett-johet-a-sirig-tarto-munka-1133861#>
- NYUGDÍJ Másképpen: Mi az érvényes nyugdíjkorhatár Magyarországon? In: nyugdijmaskeppen.hu, 2023.01.01.,
<https://nyugdijmaskeppen.hu/nyugdijkorhatar-kisokos/>
- NYUGDÍJ Másképpen: Munkavállalás nyugdíjasként: aktívan 65 felett? In: nyugdijmaskeppen.hu, 2023.08.11., <https://nyugdijmaskeppen.hu/munkavallalas-nyugdijaskent/>
- NYUGDÍJ Másképpen: Nők karkedvezményes nyugdíja – vonzó lehetőség számos buktatóval? In: nyugdijmaskeppen.hu, 2023.08.09.
<https://nyugdijmaskeppen.hu/nok-korkedvezmenyes-nyugdija/#munkavallalas-korkedvezmenyes-nyugdij-mellett>
- NYUGDÍJGURU: A nyugdíjasok hatályos foglalkoztatási szabályai 2023-ban. In: nyugdijguru.hu, 2023.03.12., <https://www.nyugdijguru.hu/nyugdij/nyugdij-melletti-munkavegzes/a-nyugdijasok-hatalyos-foglalkoztatasi-szabalyai-2023-ban>
- OFFICINA: Nyugdíj melletti munkavégzés 2023/2024: kedvező módon változtak a nyugdíj melletti munka szabályai. In: officina.hu, <https://officina.hu/gazdasag/53-nyugdij-melletti-munka> (letöltve: 2023.08.29.)

- PÁSZTOR, Szabolcs: Vén kontinens? Az EU népességének több mint egyötöde 65 évesnél idősebb. In: oeconomus.hu, 2021.03.25., <https://www.oeconomus.hu/oecoglobus/ven-kontinens-az-eu-nepessegenek-tobb-mint-egyotode-65-evesnel-idosebb/>
- PETRÓCZI, Gábor: Újabb változás a nyugdíjasok foglalkoztatásában. In: petroczigabor.hu, 2023.08.05., <https://petroczigabor.hu/munkajog/nyugdijasok-foglalkoztatasa/>
- PLATTS, Loretta – IGNATOWICZ, Agnieszka – WESTERLUND, Hugo – RASOAL, Dara: The nature of paid work in the retirement years. Ageing & Society, 43(6), 1310-1332. doi:10.1017/S0144686X21001136 <https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/FEE048CDBE334B420A62ED3638EA17FB/S0144686X21001136a.pdf/the-nature-of-paid-work-in-the-retirement-years.pdf>
- SEIDEL, Philippe: Employment & Active participation. In: AGE Platform Europe, <https://www.age-platform.eu/policy-work/employment-active-participation> (letöltve: 2023.08.29.)
- UNFPA: Pervasive ageism is a major challenge in Europe: UN. In: eeca.unfpa.org, 2021.09.27., <https://eeca.unfpa.org/en/news/pervasive-ageism-major-challenge-europe-un>
- VILÁGGAZDASÁG – MTI: GFM: csaknem 500 ezer új munkavállalóra van szükség 2030-ig. In: vg.hu, 2023.05.09., <https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2023/05/gfm-csaknem-500-ezer-uj-munkavallalora-van-szukseg-2030-ig>
- World Health Organization: Global report on ageism. Geneva, WHO, 2021. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>