

**KORAI ÉS FOKOZATOS NYUGDÍJBA MENETEL
EURÓPAI VÁLLALATOKNÁL**

**AZ EIRO KIADVÁNYÁNAK RÖVIDÍTETT
ÉS SZERKESZTETT VÁLTOZATA**

A tanulmány ábráiban használt rövidítések:

EU21=EU15+6 új tagország

EU15= a 2004-es bővítést megelőző időszak tagországai

AT – Austria – Ausztria

BE – Belgium

DK – Dánia

FI – Finland - Finnország

FR – France – Franciaország

DE – Germany – Németország

EL – Greece - Görögország

IE – Ireland – Írország

IT – Italy – Olaszország

LU - Luxemburg

NL – Netherlands – Hollandia

PT – Portugália

ES – Spain – Spanyolország

SE – Sweden – Svédország

UK – United Kingdom – Egyesült Királyság

NMS6 (6 új tagország) a 10 új tagországból az alábbi hat:

CZ – Czech Republic – Cseh Köztársaság

CY – Ciprus

HU – Magyarország

LV – Latvia – Lettország

PL – Poland – Lengyelország

SI – Slovenia – Szlovénia

1. Korai és fokozatos nyugdíjba menetel Európában

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia (EES) egyik fő célja, hogy javítsa az idősebb munkavállalók foglalkoztatásának helyzetét. Ez a cél nem csak a demográfiai trendekből fakad, hanem különböző előre jelzésekből is, amelyek a szakképzett munkaerő valószínű hiányára utalnak, valamint a társadalombiztosítás rendszerének pénzügyi nehézségeire, amelyek már több országban megfigyelhetők.

A Stockholmban tartott Európai Tanács ülésén már 2001-ben megállapodtak abban, hogy célul tűzik ki az 55 és 64 év közötti, idősebb munkavállalók legalább 50 százalékának foglalkoztatását 2010-re. Ezen túlmenően, a 2002-ben, Barcelonában tartott Európai Tanács ülésén azt a következtetést vonták le, hogy erőfeszítéseket kell tenni annak érdekében, hogy növeljék az idősebb munkavállalók számára a munkaerőpiacon maradás lehetőségét. Az utóbbi cél tartalmazza a jelenlegi korhatár emelését, amelyen a munkavállalók az elmúlt öt évben elhagyták munkahelyüket. Ezt az intézkedést is 2010-re tervezték. Az EU tagországai erre vonatkozóan arról a stratégiáról tárgyalnak, amelynek segítségével javítják az idősebb munkavállalók foglalkoztathatóságát,

ösztönzőket találnak arra vonatkozóan, hogy a munkavállalók tovább maradjanak munkahelyükön, ezzel egy időben csökkenjen a korai nyugdíjazás lehetősége, mely elterjedt volt az elmúlt években. Ennek megfelelően, a korai nyugdíjaztatásnak az EU15-ben a társadalombiztosítási rendszerekben már meglévő ösztönzőit eredményesen csökkenteni kell. Egyes országokban már segítik a nyugdíj korhatárnál idősebb munkavállalók foglalkoztatását, például Franciaországban, Spanyolországban és Portugáliában. Ezzel ellentétben, az új tagországok többségében nincsenek differenciált szabályozások a fokozatos és korai nyugdíjazással kapcsolatban. Ezekben az országokban az említett intézkedések helyett most inkább azzal foglalkoznak, hogy a munkaerőpiacot az új körülményekhez igazítsák. Ez különösen érthető a volt szocialista országok esetében, amelyek alapvető gazdasági és szociális változásokon esnek át. Ennek ellenére, az új tagországok is hasonló demográfiai változásokkal néznek szembe, mint az EU15 országai.

Az idősek foglalkoztatási arányára, mint ezt több tanulmány is leírja, a társadalombiztosítási rendszerek által javasolt ösztönzők kisebb hatással vannak, mint a gazdasági helyzet, a nők foglalkoztatási aránya és a demográfiai trendek. Ennek ellenére, a munkavállalók átmeneti időszakát és annak természetét a nyugdíjazásig befolyásolják a jóléti állam különböző feltételei, amelyek hatást gyakorolnak mind a munkavállalók, mind a munkáltatók magatartására. Ezek közé a feltételek közé tartoznak a nyugdíj korhatár szabályozása, a korai nyugdíjba menetel különböző választékai, amelyeket rendszerint „kipárnáznak” bizonyos jövedelem kiegészítésekkel. A választékok között szerepel a jövedelmek – a kereset és a nyugdíj – összevonása. Egyéb

tényezők is ismertek, például a foglalkoztatás védelem törvénye, a kor szerinti bérezés, az idősebb dolgozók megkülönböztetése. Ezek a tényezők befolyásolják a mind a munkáltatók, mind a munkavállalók döntését a korai nyugdíjba menettel kapcsolatban.

Állami szabályozás a nyugdíjazást megelőző átmeneti időszakra

Az állam által meghatározott nyugdíj korhatár a vizsgált 21 országban jelentősen különbözik. Nem csak az egyes országok különböznek egymástól, hanem az egyes országokon belül a férfiakra és nőkre vonatkozó szabályozás és/vagy az egyes foglalkoztatási csoportokban érvényes előírások. Ezen kívül, különböző típusok és választék található az egyes országokban a korai nyugdíjazást megelőző átmeneti időszakra nézve is. A legfontosabb jellemzőket az 1. táblázatban találjuk.

1. táblázat

Állam által meghatározott nyugdíj korhatár és a korai nyugdíjazás lehetőségei az egyes országokban

Ország	Nyugdíj korhatár		Átlagos nyugdíjba menetel életkora	Választék és életkor a korai nyugdíjhoz
	férfiak	nők		
Ausztria	65 év	60 év	58,8 év	Férfiak számára lehetséges 62 évtől, nőknek 57 évtől

Belgium	65 év	64 év	58,7 év	Korai nyugdíj 60 évtől lehetséges, különleges szabályok alapján
Ciprus	65 év	65 év	62,7 év	Korai nyugdíjazás lehetséges minimális jövedelem esetén és a munkaképtelenség mértékétől függően
Cseh Köztársaság	61,75 év	A gyermekek számától függően	60 év	Korai nyugdíj 2 vagy 3 évvel korábban lehetséges, bizonyos levonások mellett
Dánia	Állami nyugdíj 65. illetve 67 évtől, kereset alapján 67 évtől		62,1 év	Korai nyugdíj lehetséges bizonyos esetekben (rokkantság), de levonásokkal jár
Finnország	Állami nyugdíj 65 évtől, jövedelem alapú nyugdíj 63-68 év között az egyén döntésétől függően		60,3 év	Korai nyugdíj lehetséges 62 évtől

Franciaország	60 év	60 év	59,6 év	Korai nyugdíj lehetséges 56 éves korban, ha a munkába állás 14 éves korban történt és súlyosan károsult személyek számára
Németország	65 év	65 év	61,6 év	A korhatár változik bizonyos csoportok számára (nők, munkanélküliek, egészségi károsodást szenvedtek számára
Görögország	65 év	60 év, de azoknak, akik 1993. január 1 óta részesülnek biztosításban, 65 év	63,2 év	Korai nyugdíj lehetséges 37 éves nyugdíjbiztosítás után, vagy bizonyos feltételek mellett
Magyarország	62 év	62 év	61,6 év	Korai nyugdíj lehetséges bizonyos minősítések mellett

				és feltételekkel
Írország	65 év	65 év	64,4 év	Nincs
Olaszország	65 év	60 év	61 év	Korai nyugdíj lehetséges 57 éves kortól 35 éves biztosítás után, vagy bármikor 40 éves biztosítás után speciális szabályok alapján
Lettország	62 év	61 év	60,3 év	Korai nyugdíj lehetséges két évvel a korhatár előtt
Luxemburg	65 év	65 év	-	Korai nyugdíj lehetséges 57 éves korban 40 éves biztosítás után, vagy 60 éves korban
Hollandia	65 év	65 év	60,6 év	Nincs
Lengyelország	65 év	60 év	58 év	Korai nyugdíj lehetséges az 1949 előtt születettek számára bizonyos feltételek mellett, nőknek 55 évtől, rokkant nyugdíj

				55/60 évtől
Portugália	65 év	65 év	62,1 év	Korai nyugdíj lehetséges 55 évtől 30 éves biztosítás után, vagy egészségtelen munkahelyeken foglalkoztatottak és munkanélküliek számára
Szlovénia	63 év	61 év	56,2 év	Korai nyugdíj lehetséges 58 éves kortól 40, illetve 38 évi biztosítás után
Spanyolország	65 év	65 év	61,4 év	Korai nyugdíj lehetséges 61 éves kortól bizonyos körülményektől függően, 1967-nél korábbi biztosítás, nehéz és egészségtelen munkakörülmények
Svédország	65 év	65 év	63,1 év	Nincs
Egyesült Királyság	65 év	60 év	63 év	Nincs

Munkaerőpiaci politika és a munka-szabadidő egyensúly

A korai nyugdíjba menetel lehetőséget jelent a munkavállalóknak, hogy megszüntessék foglalkoztatásukat a törvényes nyugdíj korhatár elérése előtt. A nyugdíjazást megelőző átmenet azonban teljesen eltérő módokon mehet végbe. A munkanélküli segélyben részesülők számára, például, az elbocsátást követő időszak átmenetet képez a korai nyugdíjaztatáshoz. Más intézkedések is lehetővé teszik a korai nyugdíjaztatást. Ennek ellenére, bizonyos esetekben a havi nyugdíj összegének csökkenésével kell számolni. Egyes országokban a munkavállalók bizonyos kategóriái számára – műszakos dolgozóknak, éjszakai munkában dolgozóknak, bizonyos ágazatok dolgozóinak – lehetséges a korábbi nyugdíjaztatás. Az ebben részesülők számára gyakran bizonyos alapfeltételeket határoznak meg, ilyenek az életkor, a munkában eltöltött évek, vagy a fiatalabb dolgozókkal való váltás. A korai nyugdíjazás fő célja a munkaerőpiac helyzetének könnyítése, ez valamelyest ellentmond az EU célkitűzésének, az idősebb munkavállalók foglalkoztatása emelésének.

Ezzel szemben a fokozatos nyugdíjazás, ellentétben a korai nyugdíjba menettel, segíti az idősebb dolgozók foglalkoztatását. Ennek keretében, egy bizonyos korú munkavállalók választhatják a csökkentett munkaidőben történő foglalkoztatást, azonban ebben az esetben a kereset is csökken. Miután az EES célja az idősebb munkavállalók foglalkoztatási arányának növelése a fokozatos nyugdíjaztatáson keresztül. Ezzel az átmenet a korai nyugdíjaztatáshoz elkerülhető lenne és/vagy amennyiben újra elosztanák a munka terheket több idős dolgozó között.

A fokozatos, vagy, ahogy esetenként nevezik, a progresszív nyugdíjazást, több EU országban felajánlják. Az ajánlat formája azonban országonként változik. Az egyetlen közös vonás, amely minden országra jellemző, a munkaidő csökkentése. Ezzel ellentétben, a jogosultsági feltételek, az alkalmazás időszaka és típusa, a jövedelem kompenzáció mértéke országonként eltérő. Egyes országokban a fokozatos nyugdíjaztatás időszakában a keresetet kiegészítik munkanélküli segéllyel, nyugdíj hányaddal, egyéb állami juttatásokkal és/vagy munkáltatói támogatással. Ilyen értelemben a részleges nyugdíjazás is a fokozatos nyugdíjazás egy formájának tekinthető.

A korai nyugdíjazás és a fokozatos nyugdíjazás eszköz lehet egy kedvezőbb munka-szabadidő egyensúlynak az egyén munkáséletének befejező szakaszában. Ez viszont csak akkor lehetséges, ha egyes esetekről van szó és maguk a munkavállalók választják, nem olyan tényezők kényszerítik, amelyeket a vállalat, vagy a munkaerőpiac diktál. Amennyiben az ilyen intézkedések segítik a munka és a magánélet egyensúlyát, a munkavállalók maguk határoznak a korai, vagy a fokozatos nyugdíjazásról, szemben a „hagyományos” nyugdíjaztatással, amely az államilag meghatározott nyugdíj korhatár elérésekor történik.

A korai, vagy fokozatos nyugdíjba menettel több szabad időhöz jutnak az egyének, amelyet a családra, önkéntes munkára, vagy hobbikra lehet fordítani. Másrészt viszont ezeket a rendszereket egészségi okokból is választják a munkával összefüggő stressz, vagy erőfeszítések megszüntetése érdekében. Történelmileg azonban a fokozatos és a korai nyugdíjaztatást a munkaerőpiaci

politika céljaira használják fel, az elbocsátások csökkentésére, a munkaerő újra felosztására, fiatalok alkalmazására az idősebbek helyett, a munkaerőpiac helyzetének javítására, a munkanélküliség csökkentésére.

2. A korai nyugdíjazás alkalmazása vállalatoknál

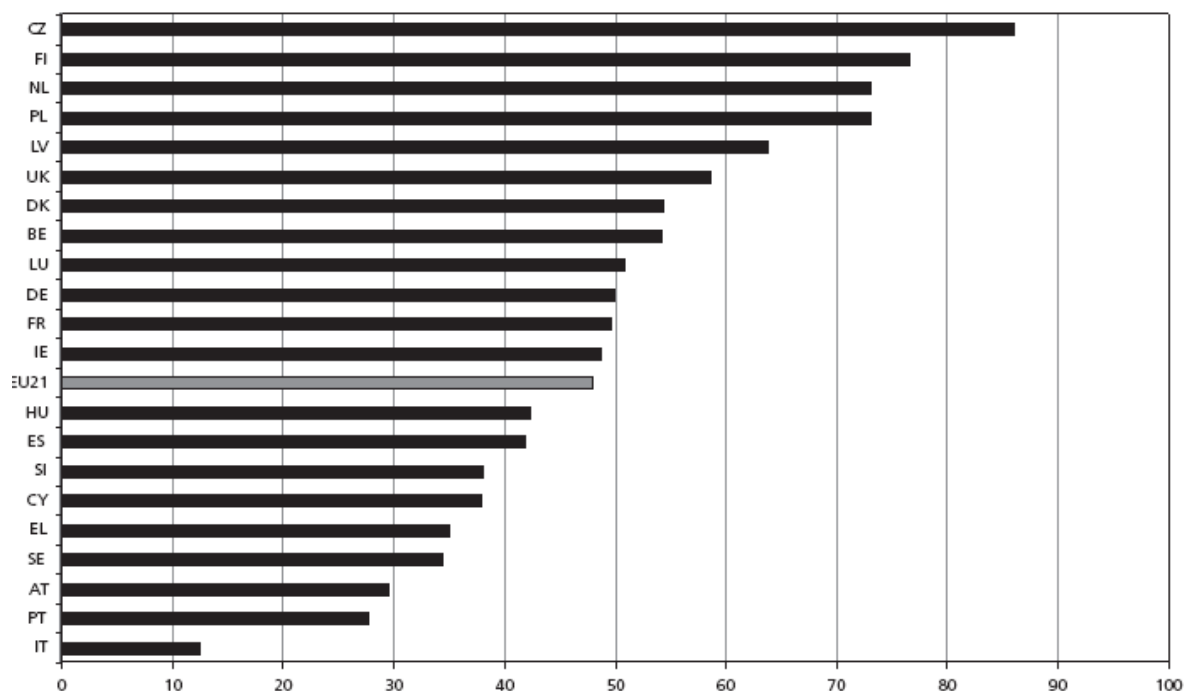
A korai nyugdíjazás léte és elterjedése a vállalatoknál

Egy korábbi tanulmányunkban a következő kérdést vetettük fel a korai nyugdíjazás választásával kapcsolatban: „Van-e lehetőségük az Ön vállalatánál a törvényes nyugdíj korhatár elérése előtt nyugállományba vonulni?” Azt tapasztaltuk, hogy a vállalatok mintegy felénél (48%) a munkavállalóknak felajánlják a korai nyugdíjba menetel lehetőségét.

A kérdés minden vállalatnál a korai nyugdíj lehetőségére irányult, de a fokozatos nyugdíjazásra vonatkozó kérdést az 50 éves, vagy ennél idősebb dolgozóknak tették fel. Ha figyelembe vesszük a tanulmány készítésének idején azokat a vállalatokat, amelyeknél 50 évnél idősebb dolgozókat alkalmaznak, a korai nyugdíjazást felajánló vállalatok aránya három százalékkal magasabb, 51%. További tájékoztatást az idősebb dolgozók nélkül működő vállalatokról a harmadik fejezetben adunk.

1. ábra

A korai nyugdíjaztatást felajánló vállalatok arány országonkénti bontásban, %



az egyes országok összehasonlításakor a korai nyugdíjazást ajánló országok Olaszországnak van a legalacsonyabb mutatója, 12%, míg a legmagasabb arány a Cseh Köztársaságban található, 86%. Érdeemes megjegyezni, hogy az összes dél-európai országban a korai nyugdíj lehetősége az európai átlag alatt van.

Ha a korai nyugdíjazás intézményes alapját vizsgáljuk, azt látjuk, hogy az összes vállalat 86 százaléka azt jelzi, hogy állami szabályozás, vagy kollektív szerződés alapján, vagy a munkáltató és az üzemi tanács megállapodása szerint döntött. Az állami szabályozás szerepel az első helyen, követi a kollektív szerződés előírása, vagy a munkáltató és az üzemi tanács megállapodása, 27%. A vállalatok 11 százaléka közli, hogy az állami szabályozás, a kollektív szerződés, illetve a munkáltató és az üzemi tanács megállapodása együtt képezi a korai nyugdíjaztatás alapját, viszont 9 százalék azt válaszolta, hogy a korai nyugdíjazás nem alapul a fenti szabályozásokon, vagy egyezményeken.

2. táblázat

A korai nyugdíjazás intézményes alapja a vállalatok és országok aránya szerint

A táblázat fejléce:

Ország		A vállalat korai nyugdíjaztatási ajánlatának alapja			
	Korai nyugdíjat ajánló vállalatok aránya	Állami szabályozás	Kollektív szerződés, vagy munkáltató és üzemi tanács megállapodás	Mind a kettő	Egyik sem

	Share of all establishments offering early retirement	Basis on which establishments offer the possibility of early retirement			
		Statutory regulations	Collective agreements or employer/works council agreements	Both	None of these
Austria	29%	62%	15%	10%	10%
Belgium	54%	40%	39%	10%	*
Cyprus	38%	51%	10%	*	20%
Czech Republic	86%	78%	4%	6%	10%
Denmark	54%	36%	34%	10%	13%
Finland	77%	50%	25%	16%	*
France	50%	41%	23%	19%	12%
Germany	50%	50%	28%	12%	9%
Greece	35%	82%	7%	5%	*
Hungary	42%	88%	*	5%	*
Ireland	49%	20%	50%	7%	21%
Italy	12%	36%	41%	11%	*
Latvia	64%	84%	*	7%	*
Luxembourg	51%	48%	21%	11%	*
Netherlands	73%	26%	63%	8%	*
Poland	73%	89%	4%	2%	*
Portugal	28%	46%	17%	26%	9%
Slovenia	38%	40%	16%	31%	*
Spain	42%	44%	34%	10%	4%
Sweden	34%	25%	29%	19%	10%
UK	59%	17%	40%	13%	19%
EU21	48%	47%	27%	11%	9%

Vannak jelentős különbségek ezzel kapcsolatban az egyes országok között. (Lásd a 2. táblázatot). Azok az országok, ahol az állami szabályozás fontos szerepet játszik, a következők: Magyarország, Lettország, Lengyelország, Görögország, a Cseh Köztársaság és Ausztria. Más szavakkal, úgy tűnik, hogy különösen a kelet-közép-európai országokra jellemző ez a gyakorlat. A korai nyugdíjazás lehetősége ezekben az országokban nem csupán a vállalat vezetésének döntésétől függ, vagy a vezetés kényszerül elfogadni a munkavállalók kérelmét az állami szabályozás alapján. Valószínűleg ez az egyik oka annak, amiért a korai nyugdíjba menetel a legintenzívebb a Cseh Köztársaságban a vállalatok szintjén (86%), Lengyelországban (73%) és Lettországban (64%).

3. táblázat

A vállalatok által ajánlott korai nyugdíjazás elfogadási aránya országokként

A fejléc:

Ország	Szinte valamennyi, vagy legtöbb jogosult munkavállaló	Néhány jogosult munkavállaló	Gyakorlatilag senki	Még nincs rá példa	Összesen
--------	---	------------------------------	---------------------	--------------------	----------

	Almost all or most eligible employees	Some eligible employees	Practically nobody	No experience yet	Total
Hungary	16%	33%	43%	7%	100%
Austria	6%	29%	53%	9%	100%
Czech Republic	2%	14%	73%	10%	100%
Germany	12%	34%	42%	12%	100%
Belgium	27%	20%	40%	13%	100%
Italy	6%	20%	54%	17%	100%
Sweden	7%	21%	47%	23%	100%
Luxembourg	12%	17%	45%	25%	100%
EU 21	11%	21%	40%	26%	100%
Slovenia	5%	25%	42%	26%	100%
Netherlands	34%	16%	19%	27%	100%
Poland	20%	25%	25%	28%	100%
France	12%	17%	42%	28%	100%
Ireland	**	9%	57%	31%	100%
Latvia	2%	18%	43%	34%	100%
United Kingdom	**	11%	48%	34%	100%
Finland	12%	20%	32%	36%	100%
Denmark	10%	18%	26%	42%	100%
Spain	8%	20%	23%	44%	100%
Cyprus	**	12%	36%	48%	100%
Portugal	**	8%	29%	58%	100%
Greece	**	10%	18%	67%	100%

A törvényes szabályozás mellett még a kollektív szerződés és/vagy a munkáltató és az üzemi tanács megállapodása képezheti a korai nyugdíjazás felajánlását a vállalat részéről. Az ilyen intézkedések különösen elfogadottak Hollandiában, Írországban, Olaszországban, az Egyesült Királyságban és Belgiumban. Az elmondottakon túl a munkavállalók érdeklődése a rendszer típusa és az adott körülmények függvénye, például a nyugdíj összegének hatása játszik fontos szerepet és a lehetőség állami szabályozáson alapszik-e, és/vagy kollektív szerződés és a munkáltató – üzemi tanács megállapodása ajánlja.

A nyugdíjazást megelőző korai átmenet jelenlegi választéka a vállalatoknál különböző mértékben kerül alkalmazásra. Fontos megjegyezni, hogy több vállalatnál, ahol ez a lehetőség rendelkezésre áll, eddig csak kevés tapasztalattal rendelkeznek.

Az európai vállalatok átlagosan 40 százalékánál elvben ismert a korai nyugdíjazás lehetősége, de a munkavállalók nem ismerik. A vállalatok 26 százaléka azt jelentette, hogy nincs tapasztalata ezen a téren. A vállalatok 21 százalékánál a jogosult dolgozók egy része élt a korai nyugdíj lehetőségével, a vállalatok 11 százaléka azt közölte, hogy az utolsó három évben szinte valamennyi, vagy a legtöbb erre jogosult munkavállaló igénybe vette a korai nyugdíj lehetőségét.

Az is figyelemre méltó, hogy a dél-európai országok vállalatainál elvben felajánlották a korai nyugdíjazás lehetőségét, de a munkavállalók nem vették igénybe. Az elmúlt három évben a korai nyugdíjazás a leggyakoribb Hollandiában, Belgiumban, Magyarországon, Lengyelországban és Németországban volt.

Még azokban az országokban is, ahol a korai nyugdíjazás állami szabályozáson alapul, például Görögországban és Portugáliában, a lehetőséggel csak ritkán élnek. Ezt az észrevételt alátámasztja az a feltevés is, hogy nem csak az állami szabályozás és a vállalat ajánlata befolyásolja a gyakorlatban a munkavállalók részvételét a korai nyugdíj ajánlat elfogadásában, hanem más tényezők is szerepet játszanak, például a jogosultság feltételei is, valamint a rendszer tényleges feltételei is döntő tényezők.

A korai nyugdíjba menetelt befolyásoló tényezők

A korai nyugdíjazás létét befolyásoló tényezők

A korai nyugdíj lehetőségét és az elfogadás mértékét nem csak az intézményes feltételek befolyásolják, hanem az egyes munkavállalót érintő tényezők és a vállalat jellemzői, az úgy nevezett vonzó és taszító tényezők. Ebben a fejezetben a vállalat sajátos tényezőire fordítjuk a figyelmet, a tényezők típusára, arra, hogy ezek milyen hatást gyakorolnak az ajánlatra és a korai nyugdíjazás elfogadására. Annak érdekében, hogy beazonosítsuk a korai nyugdíjba menetelt befolyásoló tényezőket, értékelésre és többváltozós elemzés elkészítésére volt szükségünk az ajánlatról, a korai nyugdíj elfogadásának változóiról. Ennek megfelelően az egyes változók, például az állomány szerkezetének jellemzői, a vállalat szerkezete, nagysága, működési területe, a gazdasági és foglalkoztatási mutatók, a munkaidő rendszere valamennyien számításba jönnek. Az eredményeket a 4. táblázatban mutatjuk be.

A becsült eredmények első látásra azt mutatják, hogy a vállalat nagysága jelentős hatást gyakorol a korai nyugdíj lehetőségre. A korai nyugdíjazás választéka jóval kisebb a közepes és kisebb vállalatoknál, mint a nagyoknál. Ezt a tapasztalatot megerősíti a számítások értékelése. Általában az európai vállalatok 60 százalékánál 500, vagy ennél több munkavállaló fogadta el a korai nyugdíjba menetelt, szemben a 10-19 főt foglalkoztató vállalatokkal, ahol ez az arány 43 százalék.

4. táblázat

A korai nyugdíjazás ajánlatát és elfogadását befolyásoló tényezők

Magyarázat:

„-„nincs jelentős negatív hatás

„+” pozitív hatás jelentős

„0” nincs megkülönböztető hatás

Változók	Ajánlat	Elfogadás
Vállalati jellemzők		
Nagyság – referencia: 500 alkalmazott, vagy ennél több	-	200-499 között 0, többinél -
Ágazat	-	- és 0 között
Az alkalmazotti struktúra jellemzői		
Nők aránya	0	-
Kvalifikált munkavállalók aránya	0	+
Idős munkavállalók aránya	+	+
Anyagi helyzet és foglalkoztatási körülmények		
Jó anyagi helyzet	0	0
Támogatásra szoruló	+	+

Az elmúlt 3 év foglalkoztatási trendje	-	-
Igény szakképzett dolgozókra	0	0
Nehézségek a dolgozók visszavételével kapcsolatban	0	-
Munkaidő		
Rugalmas munkaidő	+	0
Túlórában is dolgozók aránya	+	0
Éjszakai és hétvégi műszak	+	+
Fokozatos nyugdíjazás	+	0
Biztatás a vezetés részéről	Nem szerepel	+
Referencia ország: Cseh Köztársaság	-	Változó -, 0 és + között

A vállalat nagyságának hatása egyaránt jelentős azokban az országokban, ahol az állami szabályozást gyakrabban alkalmazzák és ott, ahol a kollektív szerződésben biztosítják a korai nyugdíjat. Nagy eltérések tapasztalhatók az egyes országok között a korai nyugdíjazás ajánlatának tartalmában. A Cseh Köztársaságban és Lengyelországban a korai nyugdíjat gyakran felajánlják kis és közepes vállalatoknál is. Az ajánlatot tevő vállalatok 67 százaléka 10-19 főt foglalkoztat, 20 és 49 főt foglalkoztató vállalatok aránya 88 százalék. Ez összefüggésben lehet azzal a ténnyel, hogy ezekben az országokban létezik állami szabályozás. Hasonlóan sok kis és közepes vállalat ajánl fel korai nyugdíjazást Hollandiában, ahol a kollektív szerződés fontosabb szerepet játszik. Ezzel ellentétben, Olaszországban kevés a korai nyugdíj ajánlat még a nagy vállalatoknál is, ahol legalább 200 fő, vagy ennél több dolgozik,

mintegy 20%, és ez az arány jóval nagyobb, mint a kis és közepes vállalatok aránya. Hasonlóan, a nagy vállalatok korai nyugdíj ajánlata az átlag alatt van Szlovéniában, Cipruson, Portugáliában és Ausztriában.

Az ágazat, amelyhez a vállalat tartozik szintén jelentős hatást gyakorol a korai nyugdíj ajánlatokra. Első látásra úgy tűnik, hogy a korai nyugdíjazás lehetőségét gyakrabban ajánlják fel a szolgáltató iparban (50%), mint a termelő szférában (43%). Ez nem vonatkozik minden országra. Belgiumban, Hollandiában és Görögországban jóval nagyobb a korai nyugdíjazás lehetősége ipari vállalatoknál, mint a szolgáltatások területén.

5. táblázat

A korai nyugdíj választása a vállalat nagysága szerint és országoként

A táblázat fejléce:

Ország	A munkavállalók száma					
	10-19	20-49	50-199	200-499	500 felett	Összes vállalat

	No. of employees in establishment					
	10-19 employees	20-49 employees	50-199 employees	200-499 employees	500+ employees	All size classes
Austria	26%	28%	41%	48%	44%	29%
Belgium	48%	54%	65%	78%	66%	54%
Cyprus	30%	47%	44%	*	*	38%
Czech Republic	83%	88%	95%	99%	96%	86%
Denmark	51%	55%	64%	69%	77%	54%
Finland	75%	75%	85%	77%	79%	77%
France	46%	51%	58%	61%	59%	50%
Germany	43%	55%	60%	58%	72%	50%
Greece	34%	38%	29%	50%	*	35%
Hungary	40%	43%	52%	52%	64%	42%
Ireland	35%	66%	53%	76%	66%	49%
Italy	11%	13%	15%	19%	21%	12%
Latvia	54%	70%	75%	79%	88%	64%
Luxembourg	46%	52%	60%	*	*	51%
Netherlands	69%	74%	81%	85%	94%	73%
Poland	67%	75%	85%	90%	89%	73%
Portugal	26%	29%	38%	49%	28%	28%
Slovenia	36%	36%	51%	45%	40%	38%
Spain	36%	45%	56%	71%	60%	42%
Sweden	32%	34%	40%	55%	56%	34%
UK	54%	61%	63%	79%	84%	59%
EU21	43%	52%	58%	65%	68%	48%

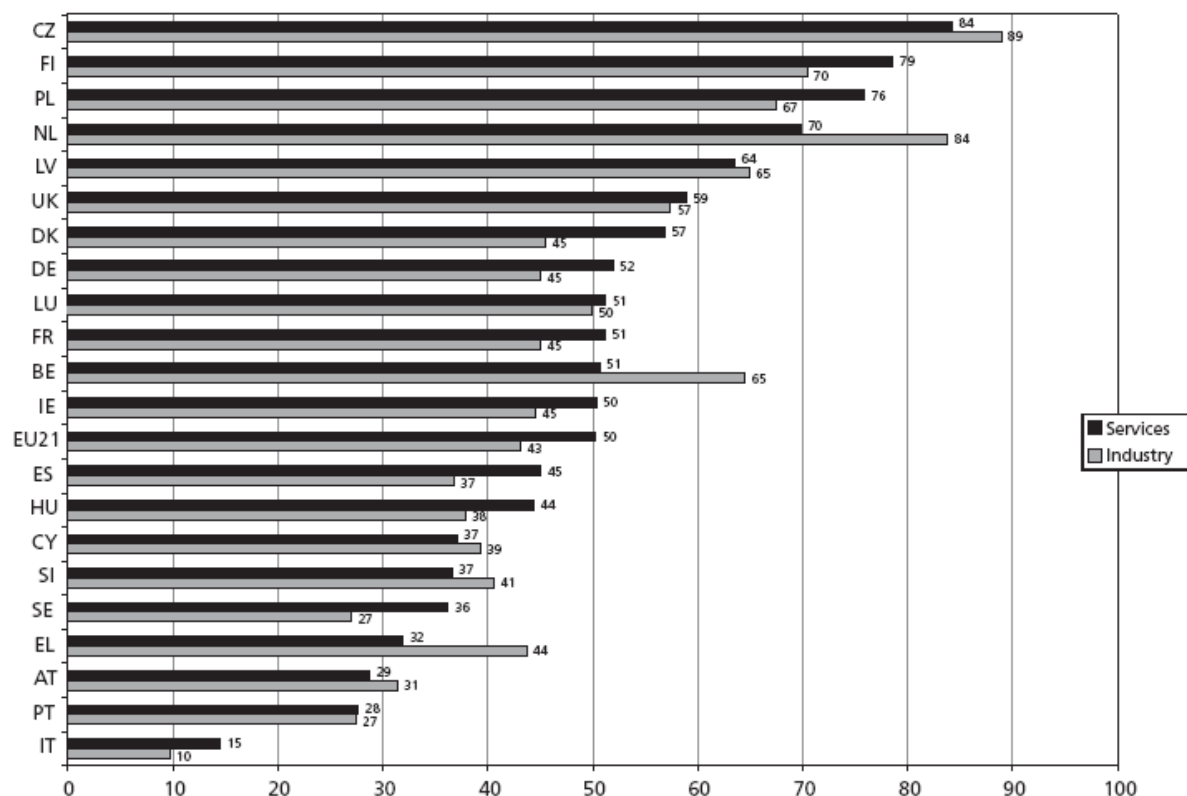
Ha összehasonlítás céljából az oktatási ágazatot választjuk, a korai nyugdíj ajánlat a legtöbb más ágazatban kevésbé elterjedt. Nincs egyértelmű hatás például az elektromosság, gáz- és vízszolgáltatás területén, a pénzügyintézeteknél és a közhivatalokban. Ez azt jelzi, hogy az oktatás területén a korai nyugdíjazás ajánlata sokkal gyakoribb.

Az alkalmazotti struktúra jellemzőinek vizsgálata arra utal, hogy egyetlen jelentős mutató van csak, ez az idősebb munkavállalók és a korai nyugdíj ajánlatok közötti összefüggés. A tapasztalat az, hogy egy vállalatnál plauzibilis, hogy a korai nyugdíjazás ajánlatának valószínűsége nő az idősebb dolgozók arányával. Ezzel ellentétben, nincs egyértelmű összefüggés a korai nyugdíj ajánlatok és a nődolgozók, vagy a kvalifikált dolgozók aránya között.

2. ábra

A korai nyugdíjazást felajánló vállalatok aránya az iparban és a szolgáltatások területén, országonként, %

Sötét vonal: szolgáltatás, világos vonal: ipar



Az adatok jelzik, hogy egy vállalatnál a gazdasági és foglalkoztatási körülmények hogyan befolyásolják a korai nyugdíjazás ajánlatait. Összefüggés van az elmúlt évek foglalkozási trendjeivel és a támogatásra szoruló munkavállalók arányával. Nincs összefüggés a gazdasági helyzet vizsgálatával és a munkaerő igénnyel. Azt lehet levonni, hogy azoknál a vállalatoknál, amelyeknél az elmúlt három évben csökkent a létszám, a korai nyugdíjazási ajánlatok gyakoribbak, mint azoknál a vállalatoknál, ahol a létszámot növelték. A vállalatok előző típusánál a korai nyugdíjazást nyilván felhasználták a létszám csökkentésének eléréséhez. Ezek a tapasztalatok megerősítik azt a tényt, hogy a vállalatoknál, ahol a

létszámot szükséges csökkenteni, a korai nyugdíjazást gyakrabban ajánlják fel, mint ott, ahol a létszám csökkentése nem szükséges. Mind a két összefüggés igazolja, hogy a korai nyugdíjazás eszköz a létszám beállításához, a változó körülményekhez való igazodáshoz és a létszám csökkentéséhez.

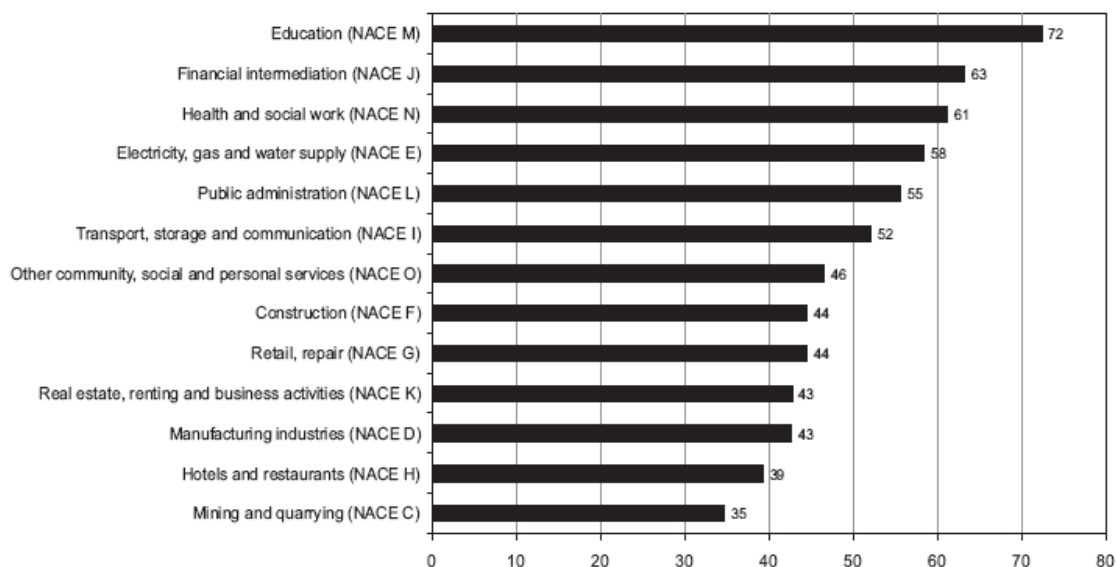
Erős összefüggés található a korai nyugdíjazás felajánlása és a különböző munkaidő rendszerek között. Azoknál a vállalatoknál, ahol a dolgozók lehetőséget kapnak a korai nyugdíjazáshoz, rugalmas munkaidőben dolgoznak. Az ajánlat a rugalmas munkaidőt alkalmazó vállalatoknál sokkal gyakoribb, mint ott, ahol ezt a munkarendet nem vezették be. Ott, ahol a munkavállalók nagyobb része túlórázik, nagyobb a valószínűsége annak, hogy a vállalat felajánlja a korai nyugdíjazást. Ennek az a magyarázata, hogy a hosszabb munkaidő kárt okoz a dolgozók egészségének. Ez a tény szükségessé teszi számukra, hogy meggondolják a korai átmenetet a nyugdíjhoz. Egy OECD tanulmány (2006) megállapította, hogy a rossz munkakörülmények fontos tényezőt jelentenek arra vonatkozóan, hogy az idősebb dolgozók korai nyugdíjba kényszerüljenek. Egy korábbi tanulmányban az olvasható, hogy a vállalati tényezők a meghatározók, nem világos, hogy a korai nyugdíjazást azok a munkavállalók veszik-e igénybe, akik túlóráznak. Pozitív összefüggés van a korai nyugdíjazás az éjszakai és/vagy a hétvégi műszakos munka között, és ez kapcsolódik az ilyen munkavégzéssel járó feszültséghez.

3. ábra

A korai nyugdíjazás lehetősége ágazonként, %

Függőleges tengelyen:

- **oktatás**
- **pénzügy**
- **egészségügy és szociális munka**
- **elektromosság, gáz- és vízszolgáltatás**
- **közhivatalok**
- **szállítás, raktározás, kommunikáció**
- **egyéb közösségi, szociális és személyes szolgáltatások**
- **építőipar**
- **kiskereskedelem, javító szolgálat**
- **ingatlan kereskedelem, bérlet és üzleti tevékenység**
- **termelő szféra**
- **szállodák és éttermek**
- **bányák, kőfejtés**



A valószínű összefüggés a korai nyugdíjazás és a fokozatos nyugdíj között az lehet, hogy azok a vállalatok, amelyek gyakrabban

ajánlanak fel fokozatos nyugdíjba menetelt, ugyancsak gyakrabban ajánlják fel a korai nyugdíjat is. Azoknak a vállalatoknak, amelyek a fokozatos nyugdíjazást ajánlják, a 71 százaléka a korai nyugdíjazást is felajánlja. Ezzel ellentétben, azoknak a vállalatoknak csak a 40 százaléka ajánl fel korai nyugdíjazást, ahol nincs fokozatos nyugdíjrendszer.

Végül, az egyes országokban a korai nyugdíjazás lehetőségének a vizsgálata azt mutatja, hogy a Cseh Köztársasághoz képest, amely a referencia ország volt, a többi országban a korai nyugdíjazás kevésbé jelentős. Ez nem mondható el akkor, ha vállalatok szerint vizsgáljuk a korai nyugdíjazás lehetőségét.

A korai nyugdíjazás igénybevételét befolyásoló tényezők

A vállalat nagysága nem csak a korai nyugdíj ajánlatokra van hatással, de arra is, hogy a jogosult dolgozók milyen mértékben élnek a lehetőséggel. Nagy vállalatoknál jobban kihasználják a korai nyugdíjrendszereket, mint a kis és közepes nagyságú vállalatoknál. Ezt megerősítik a 6. táblázatban található adatok.

6. táblázat

A korai nyugdíjazás igénybe vétele a vállalat nagysága szerint

A fejléc:

A vállalat létszáma	Szinte mindenki jogosult	A legtöbb jogosult	Néhány jogosult	Gyakorlatilag senki	Nincs tapasztalat	Összesen
---------------------	--------------------------	--------------------	-----------------	---------------------	-------------------	----------

Size of establishment	Almost all eligible employees	Most eligible employees	Some eligible employees	Practically nobody	No experience yet	Total
10–19 employees	6%	1%	16%	42%	33%	100%
20–49 employees	8%	3%	21%	42%	24%	100%
50–199 employees	11%	8%	33%	32%	14%	100%
200–499 employees	15%	11%	41%	22%	8%	100%
500 + employees	17%	18%	43%	13%	3%	100%

Jelentős különbség nem tapasztalható a korai nyugdíj igénybevételénél a vállalat nagyságától függően, de az ágazattól függően sem. Szemben az összehasonlítás céljára használt oktatási területtel, a számítások azt jelzik, hogy jelentős ágazati hatás tapasztalható, de csak néhány területen. A 7. táblázatban áttekintjük, hogy az egyes ágazatokon belül milyen mértékben veszik igénybe a korai nyugdíj lehetőségét. Meg kell azonban jegyezni, hogy a „tiszta ágazati hatást” felülmúlják olyan tényezők, mint az ágazaton belül a vállalat nagysága és a dolgozó nők aránya.

Azoknak a vállalatoknak az aránya, ahol szinte valamennyi, vagy a legtöbb jogosult munkavállaló igénybe vette a korai nyugdíjazás lehetőségét a legnagyobb a bányaiparban és az elektromos áram, gáz- és vízszolgáltatás területén, más szavakkal azokban az ágazatokban, ahol a férfiak foglalkoztatása a domináns. Vonatkozik ez még a pénzügyi területre is. Ezzel ellentétben, a korai nyugdíjazást kevesen veszik igénybe azokon a területeken, ahol főleg nők dolgoznak, szállodákban, éttermekben, szociális és személyes szolgáltatásoknál, kiskereskedelemben, egészségügyben és a szociális munkások között. Ez összefügg azzal a ténnyel, hogy a szerkezetváltás következtében több

munkahely szűnt meg és jelentős elbocsátásokra került sor a férfiak által dominált területeken, a főleg nőket foglalkoztató ágazatokban, a szolgáltatások területén nagyobb a munkaerő kereslet. Másik ok, hogy a bérezés és a kollektív szerződéssel történő lefedettség gyengébb a nőket jobban foglalkoztató ágazatokban, ezért ezeken a területeken a korai nyugdíj kevésbé ismert a dolgozók számára.

7. táblázat

A korai nyugdíj igénybevétele ágazatonkénti bontásban

A fejléc:

Ágazat	Szinte minden, vagy a legtöbb jogosult dolgozó	Néhány jogosult dolgozó	Gyakorlatilag senki	Nincs tapasztalat	Összesen

Az ágazatok:

- Szállodák és éttermek
- Egyéb közösségi, szociális és személyes szolgáltatás
- Kiskereskedelem és javító szolgálat
- Ingatlan és bérlemény közvetítés
- Egészségügy és szociális munka
- Építőipar
- Termelő szféra
- Szállítás, raktározás, kommunikáció
- Közigazgatás

- Oktatás
- Pénzügyek
- Elektromos, gáz- és vízszolgáltatás
- Bányák, kőfejtés
- Összes ágazat

Sector	Almost all or most eligible employees	Some eligible employees	Practically nobody	No experience yet	Total
Hotels and restaurants	2%	14%	50%	32%	100%
Other community services, social and personal services	7%	26%	44%	22%	100%
Retail, repair	9%	17%	42%	31%	100%
Real estate, renting and business activities	9%	21%	39%	30%	100%
Health and social work	10%	19%	44%	24%	100%
Construction	10%	15%	47%	26%	100%
Manufacturing industries	13%	22%	39%	25%	100%
Transport, storage and communication	13%	23%	37%	26%	100%
Public administration	14%	26%	36%	23%	100%
Education	16%	28%	35%	20%	100%
Financial intermediation	22%	28%	29%	16%	100%
Electricity, gas and water supply	27%	41%	20%	12%	100%
Mining and quarrying	31%	26%	33%	11%	100%
All sectors	11%	21%	40%	26%	100%

A vállalat munkavállalói struktúrájának több jellemzője szorosan kapcsolódik a korai nyugdíj igénybevételének arányához. Minél magasabb a vállalatnál dolgozó nők aránya, annál kisebb azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik a korai nyugdíjazást választják. Ennek az adatnak az alapján meg kell jegyezni, hogy nem lehet meghatározni azt, hogy ténylegesen a nők nem veszik igénybe a korai nyugdíjat tájékoztatás hiányában a korai nyugdíjazás feltételeiről. Ezt a tapasztalatot már korábban is leírtuk azoknak az ágazatoknak az ismertetésekor, ahol a nők foglalkoztatása a domináns. Lehetséges magyarázat arra, hogy negatív összefüggés van a dolgozó nők aránya és a korai nyugdíjazás résztvevői között, hogy egyes országokban a törvény által megállapított nyugdíj

korhatár nők számára alacsonyabb, mint a férfiaké, ezért a korai nyugdíj felhívás és annak igénybe vételének szükségessége egészségi megfontolásokból kevésbé lényeges.

Ezen túlmenően, számos országban a női munkavállalók karrierjét befolyásolja az időszakos távozás a munkából és részmunkaidős foglalkoztatás. Ezek csökkentik a nők korai nyugdíjazáshoz való jogosultságát. Ennek eredményeként a jövedelem csökkenés, vagy a kisebb nyugdíj hozzájárul ahhoz, hogy a korai nyugdíjazás kevésbé vonzó a nők számára, és ez is oda vezet, hogy a nők kevesebben élnek a lehetőséggel. Ezen kívül, több országban meghatározzák a biztosítással való lefedettség éveit a korai nyugdíjhoz való jogosultsághoz. Ennek a követelménynek, a férfiakkal összehasonlítva, kevesebb nő tud eleget tenni.

Másik lényeges tényező a vállalatnál dolgozó kvalifikált dolgozók számára vonatkozik. Minél nagyobb a kvalifikált munkavállalók száma a vállalatnál, annál nagyobb arányban veszik igénybe a korai nyugdíjazás lehetőségét. Ez az összefüggés azt mutatja, hogy a jövedelemmel összefüggő tényezők szerepet játszanak a korai nyugdíjazás választásában. A magasabb havi fizetés együtt emelkedik a végzettséggel, ezért könnyebb elfogadni egy alacsonyabb jövedelmet, vagy nyugdíjat. Ennek ellenére, nincs bizonyíték arra, hogy a magasabb végzettségű munkavállalók nagyobb gyakorisággal veszik igénybe a korai nyugdíjazást, mint a kevésbé képzett dolgozók.

A korai nyugdíj ajánlásának esetéhez hasonlóan, jelentős összefüggés van a korai nyugdíjazás igénybe vétele és a

foglalkoztatási trendek között, és a munkaerő csökkentési igények jelentkezési között is. Azoknál a vállalatoknál, ahol az utolsó három évben csökkentették a létszámot, több munkavállaló választja a korai nyugdíjaztatást, mint ott, ahol a létszám változatlan, vagy éppen az állományt növelték. A korai nyugdíjazást többen veszik igénybe azoknál a vállalatoknál is, ahol jelzik a létszám csökkentésének szükségességét. (Lásd a 8. táblázatot.)

8. táblázat

A korai nyugdíjazás igénybe vétele a foglalkoztatási trend és a létszámcsökkentés szükségességének függvényében

Fejléc:

	Szinte valamennyi jogosult munkavállaló	Legtöbb jogosult munkavállaló	Néhány jogosult munkavállaló	Gyakorlatilag senki	Nincs tapasztalat	Összesen

Függőlegesen:

- Foglalkoztatási trend az elmúlt három évben
- A foglalkoztatás csökkent
- A foglalkoztatás nőtt, vagy változatlan
- Szükségessé vált a létszám csökkentése
- Igen
- Nem

	Almost all eligible employees	Most eligible employees	Some eligible employees	Practically nobody	No experience yet	Total
Employment trend over past three years						
Staff level was reduced	11%	5%	28%	35%	20%	100%
Staff level increased or stayed the same	7%	3%	19%	41%	28%	100%
Need to reduce staff						
Yes	11%	6%	30%	37%	16%	100%
No	7%	3%	19%	40%	28%	100%

A vállalat gazdasági és foglalkoztatási helyzetének többi jellemzője – a személyzet megtartásának nehézsége – szintén jelentős hatást gyakorol a korai nyugdíj igénybevételének mértékére. Mint az várható, kevesebb munkavállaló veszi igénybe a korai nyugdíjazást azoknál a vállalatoknál, ahol nehéz megtartani a munkaerőt, mint ott, ahol ez a probléma nem jelentkezik.

Végül, azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik a korai nyugdíjazást választják, magasabb, ha a vállalat éjszakai műszakot, vagy hétfélig munkarendet követel. Ez valószínűleg hozzájárul a korai nyugdíjazás nagyobb igényéhez, mert nagyobb feszültséget okoz a dolgozónak és egészségi problémákkal párosulhat.

Ezen túlmenően, több munkavállaló veszi igénybe a korai nyugdíjazás lehetőségét, ha az adott vállalatnál erre bátorítják őket. Ezt alaposabban vizsgáljuk a következő fejezetben.

A vezetés és a munkavállalói képviselet perspektívái

A munkavállalói képviselettel rendelkező vállalatoknál nem csak a vezetőket, hanem a munkavállalók képviselőit megkérdeztük

tanulmányunk számára és azonos kérdéseket tettünk fel a nyugdíjazásokkal kapcsolatban. Összehasonlítva a vezetés és a munkavállalói képviselő válaszait a korai nyugdíjazás ajánlatairól – azoknál a vállalatoknál, ahol a beszélgetés mind a két partnerrel sikerült – meglepő eltéréseket tapasztaltunk. Például, a vezetés véleménye szerint a korai nyugdíjazás eseteinek az aránya magasabb, 59%, mint a munkavállalói képviselők által közölt adat, 52%. Cipruson az erre vonatkozó adat még nagyobb eltérést mutat, a különbség 25 százalék, az Egyesült Királyságban és Dániában a válaszok közötti eltérés 22 százalék. Ezzel ellentétben, Görögországban és Svédországban csak csekély eltérés mutatkozott a válaszokban közölt számok között, mindössze 2-3 százalék. A vezetés válaszainak összehasonlításakor az összes megkérdezett vállalatnál, azt jegyeztük meg, hogy munkavállalói képviselőt főleg a nagyobb vállalatoknál találhatók.

A két partner válasza megegyeztek az esetek 56 százalékánál. Az esetek 28 százalékában a vezetők és munkavállalói képviselők ellentétes válaszokat adtak arra kérdésre, hogy létezik-e a vállalatnál korai nyugdíjazásra vonatkozó ajánlat. (Lásd a 9. táblázatot.) Lehetséges, hogy az eltérés részben annak a ténynek tudható be, hogy a munkavállalói képviselőt egyes országokban csak dolgozók egy részére terjed ki.

9. táblázat

A munkavállalói képviselő és a vezetés válaszainak összehasonlítása a korai nyugdíjazás ajánlatáról

	A munkavállalói képviselet válaszai			
A vezetés válaszai	Korai nyugdíj ajánlat	Nincs ajánlat	Nem tudja, nem válaszol	Összesen
Korai nyugdíj ajánlat	37%	16%	5%	59%
Nincs ajánlat	12%	19%	4%	34%
Nem tudja, nincs válasz	3%	3%	2%	7%
Összesen	52%	38%	11%	100%

A vezetés részéről több megkérdezett igennel válaszolt arra a kérdésre, hogy vállalatuknál létezik-e korai nyugdíj ajánlat, olyan vállalatoknál, ahol az ajánlat csak elméletben létezik, ezzel ellentétben, a munkavállalók képviselői hajlamosak voltak megerősítő választ adni akkor is, ha a korai nyugdíj ajánlatot csak ismertették tárgyaltak róla. Ez vonatkozik sok vállalatra, ahol a vezetés szerint a korai nyugdíj választása lehetséges, de a gyakorlatban nem élnek vele, legalább is napjainkig. Összességében, a munkavállalói képviseletek kritikusabbak a vizsgálat során, valószínűleg azért, mert többet várnak a dolgozók szempontjából a korai nyugdíjazástól.

Egy korábbi vizsgálatnál az egyik, a vezetésnek feltett kérdés a következő volt: „Bátorítja-e ön az idősebb dolgozókat, hogy vegyék igénybe a korai nyugdíjazást, vagy megpróbálja megelőzni, hogy így tegyenek?” Ha a válasz megerősítő volt, a következő kérdést

tették fel: "Miért bátorítja a korai nyugdíjazást?" A munkavállalói képviselőknek viszont a következő kérdést tették fel: „Bátorítja-e a munkáltató az idősebb dolgozókat a korai nyugdíjazás irányába, vagy megpróbálja-e megelőzni azt, hogy az idősebb munkavállaló így tegyen?” Azt is megkérdezték: „Miért bátorítja az Ön vállalata a korai nyugdíjazást?”

10. táblázat

A korai nyugdíjazás bátorítása, a vezetés válaszai országonként

	Encourages early retirement	Tries to prevent transition into early retirement	Neither	Don't know/ no answer	Total
Austria	7%	12%	78%	3%	100%
Belgium	13%	34%	50%	3%	100%
Cyprus	9%	5%	78%	8%	100%
Czech Republic	3%	9%	84%	4%	100%
Denmark	4%	5%	83%	8%	100%
Finland	20%	9%	66%	5%	100%
France	16%	10%	71%	3%	100%
Germany	22%	7%	69%	2%	100%
Greece	13%	4%	77%	7%	100%
Hungary	50%	4%	41%	5%	100%
Ireland	5%	6%	83%	7%	100%
Italy	20%	9%	58%	12%	100%
Latvia	8%	15%	73%	4%	100%
Luxembourg	17%	24%	54%	4%	100%
Netherlands	28%	3%	63%	6%	100%
Poland	15%	8%	72%	5%	100%
Portugal	13%	0%	85%	2%	100%
Slovenia	22%	6%	68%	4%	100%
Spain	15%	6%	76%	4%	100%
Sweden	14%	0%	81%	5%	100%
United Kingdom	9%	7%	72%	12%	100%
EU21	16%	8%	71%	5%	100%

A válaszokból ítélve a vezetés semleges magatartást mutat a korai nyugdíjazással szemben. A vállalatok mindössze 16 százalékánál bátorítja a vezetés a korai nyugdíjaztatást. Ezzel szemben, a vállalatok 8 százalékánál a vezetés megkísérli a munkavállalók korai nyugdíjazásának megelőzését. Ezzel kapcsolatban nagy eltérések az országok között. Nagyon erősen támogatják a korai nyugdíjazást a vállalatok vezetői Magyarországon és nagy erőfeszítéseket tesznek a korai nyugdíjazás megelőzésére Belgiumban és Luxemburgban.

Annak vizsgálata során, hogy milyen típusú vállalatok bátorítják munkavállalóikat a korai nyugdíj elfogadására, világos összefüggés látszik a vállalat nagyságával. Érthetően, a munkavállalók bátorítása a korai nyugdíjazás irányába kevésbé tapasztalható a kisebb vállalatoknál, mint a nagyobbaknál.

Összefüggés található a vállalat helyzete és a foglalkoztatás helyzete vonatkozásában. Ennek megfelelően, a munkavállalókat jobban biztatják a korai nyugdíjazás igénybe vételére, ha olyan vállalatnál dolgoznak, ahol a létszám csökkentése szükségessé válik, vagy ahol a létszámot már csökkentették, vagy ahol a vállalat nehéz gazdasági helyzetbe került. Ezt a tapasztalatot megerősíti az a feltevés, hogy a korai nyugdíjaztatást gyakran használják változó körülmények között a személyzet szintjének kiigazítására.

Már korábban említettük, hogy milyen a vezetés magatartása a korai nyugdíjazással kapcsolatban a munkavállalói képviselőkkel kapcsolatban. Ezért azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik élnek a korai nyugdíjazás lehetőségével magasabb azoknál a vállalatoknál, amelyek azt jelzik, hogy bátorítják a munkavállalókat a korai nyugdíj igénybe vételére, szemben azokkal a vállalatokkal, amelyeknél a vezetők igyekeznek megelőzni a korai nyugdíjazás lehetőségének alkalmazását, vagy semleges magatartást tanúsítanak a korai nyugdíjazással kapcsolatban. (Lásd a 11. táblázatot.)

11. táblázat

A korai nyugdíjazás elfogadása a vezetés magatartásának függvényében

	Almost all eligible employees	Most eligible employees	Some eligible employees	Practically nobody	No experience yet	Total
Management encourages employees to use early retirement	17%	8%	29%	29%	16%	100%
Management tries to prevent employees from opting for early retirement	8%	2%	21%	48%	20%	100%
Neither	6%	3%	20%	42%	27%	100%

Fejléc:

	Szinte minden jogosult munkavállaló	Legtöbb jogosult munkavállaló	Néhány jogosult munkavállaló	Gyakorlatilag senki	Nincs tapasztalat	Összesen

Függőlegesen:

- A vezetés bátorítja a dolgozókat a korai nyugdíjaztatásra
- A vezetés megkísérli megelőzni, hogy a dolgozók a korai nyugdíjat válasszák
- Egyik sem

Azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy milyen a vezetés magatartása a korai nyugdíjjal kapcsolatban, a munkavállalók képviselői különböző válaszokat adtak. Az esetek majdnem felében (49%) a két fél válasza egyezőek voltak, a másik felénél a megállapítások ellentmondásosak. (12. táblázat)

12. táblázat

A munkavállalók képviselőinek és a vezetők válaszainak összehasonlítása arról, hogy milyen a vezetés magatartása a korai nyugdíjjal kapcsolatban

Fejléc:

	A munkavállalói képviselők válaszai				
A vezetés válaszai	Bátorítják a korai nyugdíjat	Próbálják akadályozni a dolgozókat a korai nyugdíj választásában	Egyik sem	Nem tudja, nem válaszol	Összesen

Függőlegesen:

- A vezetés bátorítja a korai nyugdíjat
- Megpróbálja megelőzni a korai nyugdíj választását
- Egyik sem
- Nem tudja, nem válaszol
- Összesen

Management response	Employee representative response				Total
	Encourages early retirement	Tries to prevent employees taking early retirement	Neither	Don't know/ no answer	
Encourages early retirement	11%	2%	13%	1%	27%
Tries to prevent employees taking early retirement	1%	2%	3%	0%	6%
Neither	19%	9%	36%	2%	66%
Don't know/ no answer	0%	0%	1%	0%	1%
<i>Total</i>	<i>31%</i>	<i>13%</i>	<i>53%</i>	<i>3%</i>	<i>100%</i>

A munkavállalók képviselőinek a vezetőknél nagyobb csoportja úgy véli, hogy vállalatuk aktív szerepet játszik a korai nyugdíjrendszerek kezelésében, vagy bátorítják a dolgozókat a korai nyugdíj választására, vagy megpróbálják megelőzni azt. (Lásd 4. ábrát). Ennek ellenére mind a vezetés, mind a munkavállalói képviseletek körében a semleges magatartás dominál.

4. ábra

Magatartás a korai nyugdíjazással kapcsolatban a vezetők és a munkavállalói képviseletek válaszai alapján.

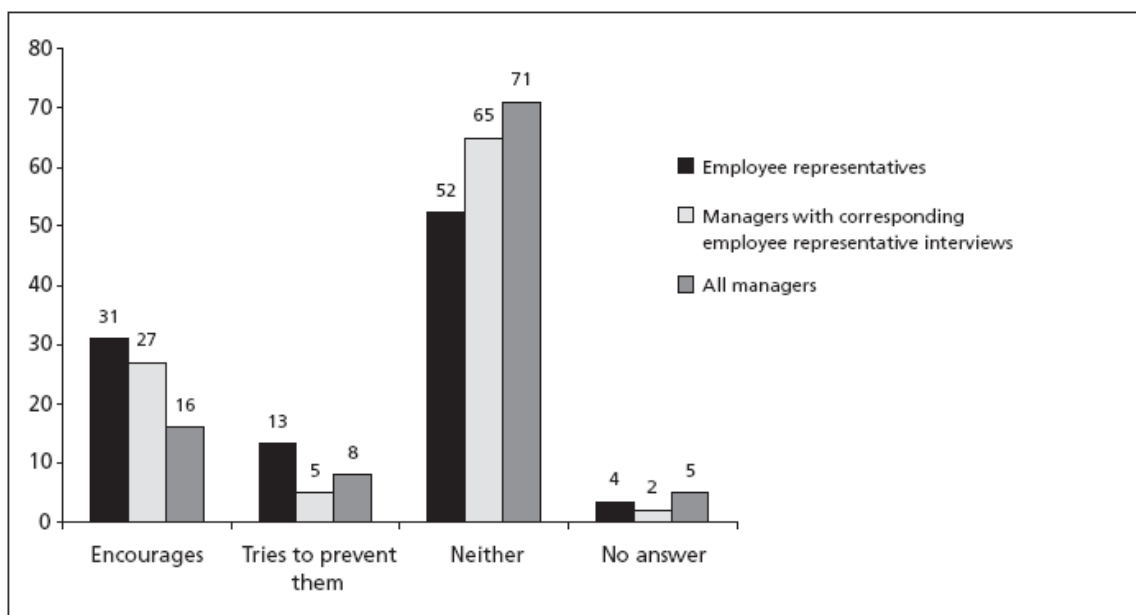
Feliratok a vízszintes tengelyen:

- **Bátorítás**
- **Megpróbálják megelőzni**
- **Egyik sem**
- **Nincs válasz**

Sötét oszlop: munkavállalói képviselet

Világos oszlop: vezetők olyan vállalatoknál, ahol létezik munkavállalói képviselet

Szürke oszlop: az összes vezető



A vezetők és a munkavállalók képviselőinek válaszai abban is különböznek, amikor arra a kérdésre válaszoltak, hogy miért bátorítja a vállalat a munkavállalókat abban, hogy a korai nyugdíjazást válasszák. (5. ábra). A munkavállalók képviselőinek válasza alapján a fő ok a „létszám csökkentése” (48%). A vezetés viszont úgy véli, hogy a fő ok az, hogy „megoldják a termelékenység csökkenésének problémáját” és „az egészségre vonatkozó gondokat”. (41, illetve 42%). Erre a magyarázatra a munkavállalók képviselői azt felelték, hogy a termelékenység csökkenésének érve csak azt a célt szolgálja, hogy elfedje a valódi törekvést, a létszám csökkentését.

5. ábra

A korai nyugdíjaztatás támogatásának okai a vezetés és a munkavállalói képviselet válaszai alapján

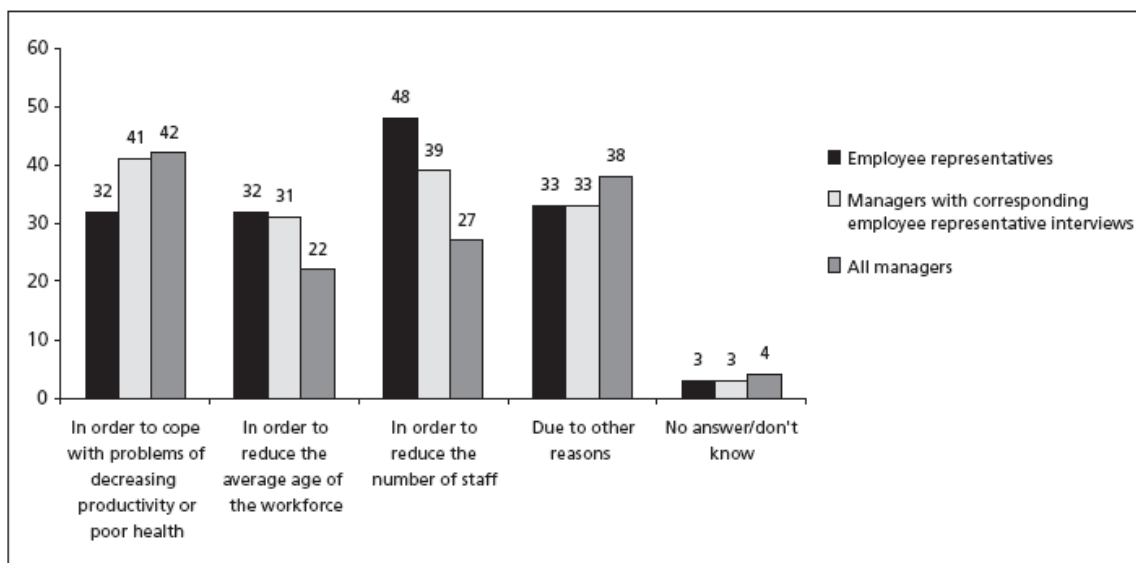
Vízszintes tengelyen:

- Annak érdekében, hogy megoldják a termelékenység csökkenésének és a gyenge egészségi állapot problémáját
- Azért, hogy csökkentsék a munkavállalók átlagos életkorát
- Cél a létszámcsökkentés
- Egyéb okok
- Nem válaszol, nem tudja

Fekete oszlop: munkavállalói képviselet

Világos oszlop: vezetés olyan vállalatoknál, ahol működik munkavállalói képviselet

Szürke oszlop: az összes vezető



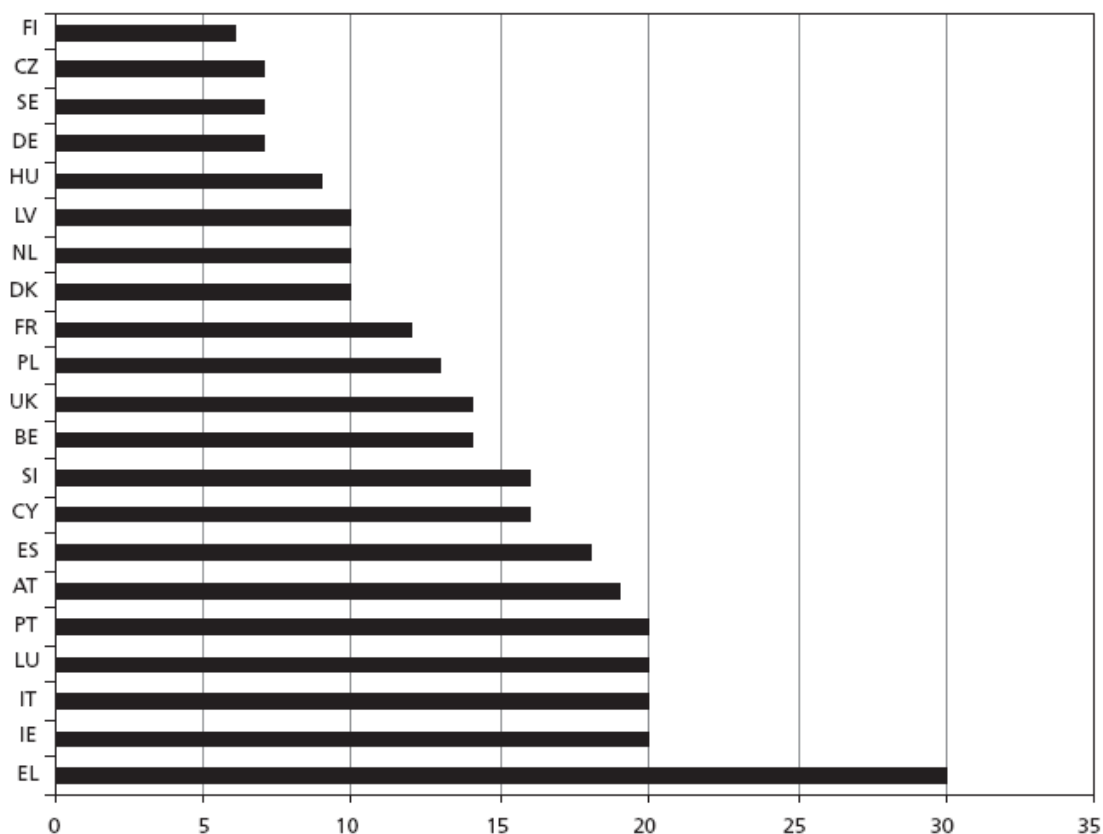
3. A fokozatos nyugdíjazás választékainak alkalmazása a vállalatoknál

A fokozatos nyugdíjazás léte és elterjedése Európában

Ellentétben a korai nyugdíjazás kérdéseivel, a fokozatos nyugdíjazásra vonatkozó kérdések feltevésével, a fokozatos nyugdíjazás kérdéseit csak azoknál a vállalatoknál tették fel, ahol a tanulmány elkészítésének idején 50 évesnél idősebb dolgozókat alkalmaztak. A vállalatok összesen 13 százaléka közölte, hogy ők a vizsgálat készítése idején nem alkalmaznak 50 évesnél idősebbeket. Ezzel kapcsolatban jelentős különbség mutatkozott az egyes országok között. Azoknak a vállalatoknak az aránya, amelyek nem alkalmaznak 50 évnél idősebbeket, jóval az átlag felett volt Görögországban (30%). Az átlag alatt a legalacsonyabb százalékot Finnországban tapasztaltuk (6%), és Németországban, Svédországban és a Cseh Köztársaságban (7%). (Lásd a 6. ábrát).

6. ábra

Az idősebb dolgozók nélkül működő vállalatok aránya országonkénti bontásban (%)

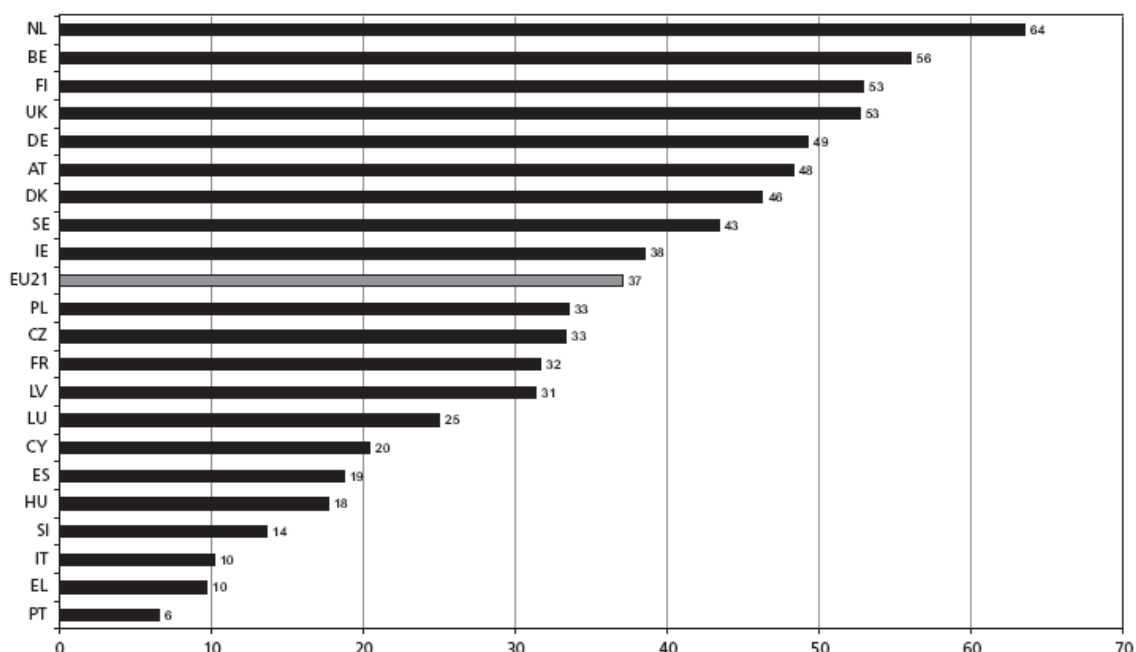


A megkérdezetteknek a következő kérdést tették fel: „Az ön vállalata felajánlja-e az idősebb munkavállalóknak a heti munkaidő csökkentését a nyugdíjazást megelőzően?” Az összes vállalat 37 százaléka igennel válaszolt. Ez arra utal, hogy a vállalat alkalmaz 50 évesnél idősebb dolgozókat. (Lásd a 7. ábrát).

A fokozatos nyugdíjba menetel lehetőségének felajánlása különösen magas a következő országok vállalatainál: Hollandia (64%), Belgium (56%), Finnország és az Egyesült Királyság (53%). Ezzel ellentétben, az arány nagyon alacsony a dél-európai országokban, Portugáliában (6%), Olaszországban és Görögországban (egyaránt 10%) és Spanyolországban (19%).

7. ábra

A fokozatos nyugdíjaztatás felajánlása vállalatoknál országonkénti bontásban, %



A fokozatos nyugdíjazás lehetőségének igénybe vétele nagyon alacsony, még azoknál a vállalatoknál is, amelyek felajánlják a lehetőséget. A vállalatok 60 százalékánál nem választják a fokozatos nyugdíjazást, a vállalatok 25 százalékánál "néhány" dolgozó él a lehetőséggel. Meglepő, hogy a vállalatok 11 százalékánál, amelyek fokozatos nyugdíjazást felajánlottak, a legtöbb, vagy szinte valamennyi munkavállaló elfogadta az ajánlatot. Ez annak tudható be, hogy ez a rendszer javítja a munkaszabad idő egyensúlyt, de hozzájárul az is, hogy a vezetés felhasználta a létszám szintjének szabályozására a rendszert.

Hollandiában, ahol a részmunkaidős foglalkoztatás különösen elterjedt, a vállalatok 27 százaléka ajánlotta a fokozatos nyugdíjazást, és a minden jogosult, vagy a legtöbb jogosult munkavállaló elfogadta a lehetőséget. Dániában és az Egyesült Királyságban is viszonylag magas azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik elfogadták a fokozatos nyugdíjazást, 15, illetve 13 százalék. Ezzel ellentétben az összes dél-európai és kelet-európai országban – Szlovénia és Ciprus kivételével – a vállalatok 66% és 90% között ajánlottak fokozatos nyugdíjazást, de szinte senki nem élt ezzel a lehetőséggel. (Lásd 8. ábrát).

A fokozatos nyugdíjazás igénybe vételét befolyásoló tényezők

A jelenlegi fokozatos nyugdíjazás igénybe vételét befolyásoló tényezők

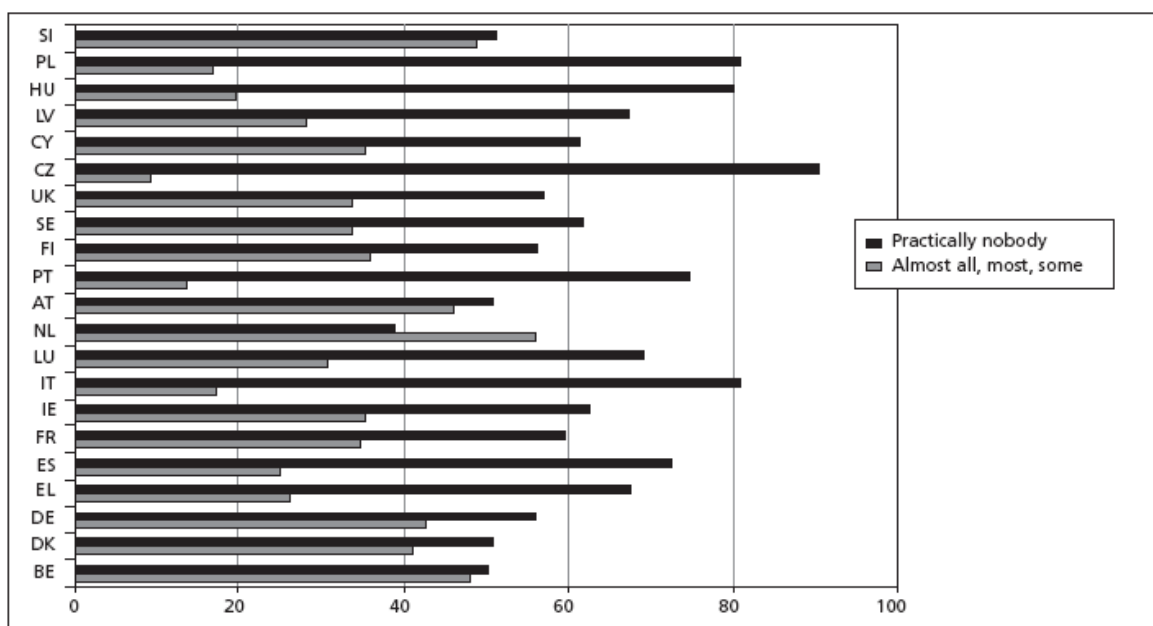
Ebben a fejezetben vázoljuk a többváltozós elemzések és a vizsgálatok eredményeit, amelyek a fokozatos nyugdíjaztatás tényezőit befolyásolják egy vizsgált vállalatnál. Erre a célra azokat a potenciális meghatározó tényezőket alkalmazzuk, mint amelyeket a korai nyugdíjaztatásnál használtunk. Ezen túlmenően, a vállalatok részmunkaidős foglalkoztatásával szerzett tapasztalatait is vizsgáljuk. Ezeknek az értékeléseknek az eredményeit a 13. táblázatban mutatjuk be.

8. ábra

A fokozatos nyugdíjaztatás igénybe vétele az ajánlatot tevő vállalatoknál országonkénti bontásban, %

Sötét mező: gyakorlatilag senki

Világos mező: szinte mindenki, legtöbbször, néhány



13. táblázat

A fokozatos nyugdíjaztatás ajánlását és elfogadását befolyásoló működési tényezők

„-„erősen negatív hatás, „+” = erősen pozitív hatás, „0”= nincs hatás

A változók	Fokozatos nyugdíj ajánlat	Fokozatos Nyugdíjazás igénybe vétele
Vállalati jellemzők		
A vállalat nagysága (összehasonlítás: 500 fő, vagy ennél több munkavállaló)	-	200-499 fő: 0 többi: -
Az ágazat, ahol a vállalat működik (összehasonlítás: egészségügy és szociális munka)	-	0 és + között
Az állomány struktúrájának hatása		
Nők aránya	0	0
Kvalifikált munkavállalók aránya	0	0
Idősebb dolgozók aránya	0	+
Pénzügyi és foglalkoztatási helyzet mutatói		
Jó gazdasági helyzet	-	0
Elbocsátott állomány	0	0
Az elmúlt 3 év foglalkoztatási trendjei	-	0
Munkaerő/képzett munkaerő igénye	0	0
Nehézségek a munkaerő megtartásában	0	0
Tapasztalat a részmunkaidős foglalkoztatás alkalmazásával		

Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya	+	+
Részmunkaidőben dolgozók motivációja	0	0
Munkaszervezés a részmunkaidős foglalkoztatás következtében	+	+
Áttérési lehetőség részmunkaidős foglalkoztatásra	0	
Munkaidő		
Rugalmas munkaidő	+	0
Túlóra	0	0
Éjszakai műszak/hétfégi munka	+	0
Korai nyugdíj	+	0
Bátorítás a vezetés részéről	Nem szerepel	+
Referencia ország (Hollandia)	-	-

Jelentős összefüggés van, hasonlóan a korai nyugdíjaztatáshoz, a fokozatos nyugdíj és a vállalat nagysága között. Más szavakkal, a fokozatos nyugdíjazást gyakrabban ajánlják fel nagyobb vállalatoknál, mint a kisebbeknél, vagy közepes nagyságúaknál. Ezt a tapasztalatot megerősíti a 14. táblázat. Az országok közötti összehasonlítás azt mutatja, hogy Európa északi és középső részében különösen, a fokozatos nyugdíjazás ajánlata nő a vállalat nagyságával. Ezzel ellentétben, a dél-európai és kelet-európai országokban nincs, vagy csak csekély az összefüggés a vállalat nagysága és a fokozatos nyugdíj között.

14. táblázat

50 évesnél idősebb munkavállalókat foglalkoztató vállalatok fokozatos nyugdíj ajánlata a vállalat létszámától függően

Fejléc:

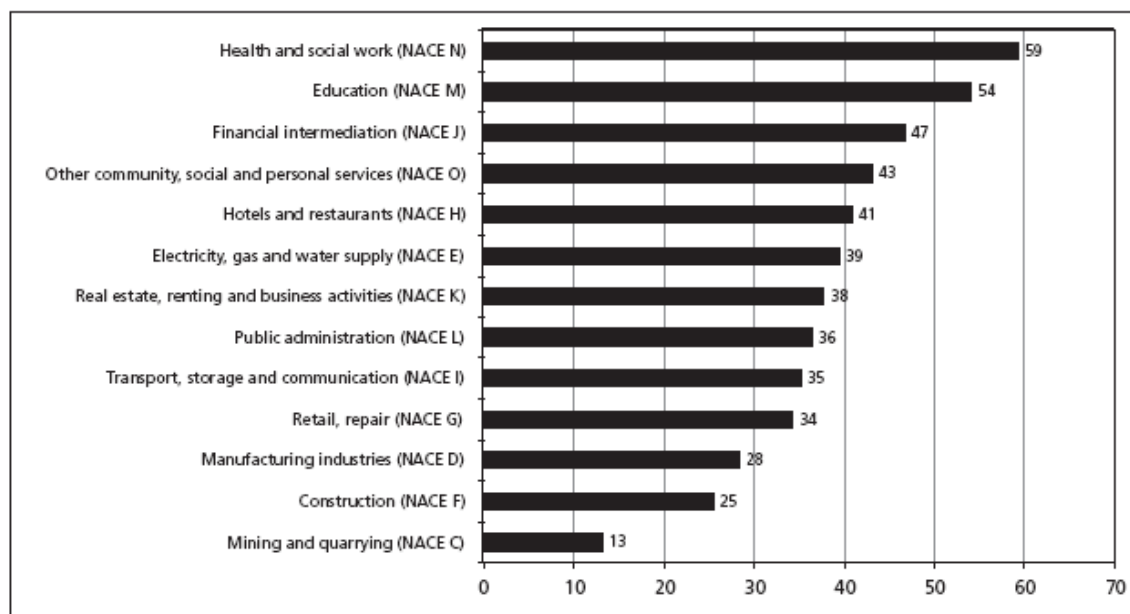
Dolgozók száma	Tesz a vállalat ajánlatot a fokozatos nyugdíjazásra?		
	igen	Nem/nincs válasz	Összesen

Number of employees	Does establishment offer phased retirement?		
	Yes	No/no answer	Total
10–19 employees	33%	67%	100%
20–49 employees	38%	62%	100%
50–199 employees	44%	56%	100%
200–499 employees	55%	45%	100%
500+ employees	56%	44%	100%

Az ágazat szerinti megoszlásra vonatkozóan, a fokozatos nyugdíjazást gyakrabban ajánlják fel a szolgáltató szektorban (41%), mint a termelő ágazatokban (28%). Ha referencia ágazatnak az egészségügyet és szociális munkát vesszük, a többi ágazat vállalatai – az oktatást kivéve – jóval ritkábban ajánlanak fel fokozatos nyugdíjazást. (9. ábra). Ez összhangban van azzal a tapasztalattal, hogy a fokozatos nyugdíjazást az átlag felett az egészségügyben (59%) és az oktatás területén (54%) ajánlják fel.

9. ábra

Fokozatos nyugdíj ajánlat ágazonkénti bontásban, %



Függőleges tengelyen:

- **Egészségügy és szociális munka**
- **Oktatás**
- **Pénzügy**
- **Egyéb közösségi, szociális és egyéb szolgáltatások**
- **Szállodák és éttermek**
- **Elektromos áram, gáz- és vízellátás**
- **Ingyatlan közvetítés és kereskedelem**
- **Közhivatalok**
- **Szállítás, raktározás és kommunikáció**
- **Kiskereskedelem és javító szolgálat**
- **Ipari vállalatok**
- **Építőipar**
- **Bányászat és kőfejtés**

Nincs jelentős összefüggés a fokozatos nyugdíjazás felajánlása és a vállalat személyzeti struktúrájának jellemzői (idősebb dolgozók aránya, nők aránya és a kvalifikált dolgozók hányada) között.

A vállalat gazdasági és foglalkoztatási helyzete azonban befolyásolja a fokozatos nyugdíjaztatás ajánlatát. Nyilvánvaló, hogy a fokozatos nyugdíjazást gyakrabban ajánlják pénzügyi nehézségek megjelenésének időszakában, hasonlóan az elmúlt három évben bekövetkezett létszámcsökkentéssel egyidejűleg. Ezzel ellentétben, nincs összefüggés a személyzet megtartásával jelentkező nehézségekkel és a létszám hiánnyal.

A vállalat a részmunkaidős foglalkoztatással szerzett tapasztalatai jelentősen hozzájárulnak a fokozatos nyugdíjazás ajánlatának magyarázásához. A részmunkaidős foglalkoztatást ajánló vállalatok gyakrabban javasolják a fokozatos nyugdíjazást szemben azokkal a vállalatokkal, ahol részmunkaidős foglalkoztatást nem vezettek be. (Lásd a 10. ábrát). Minél magasabb a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya egy vállalatnál, annál nagyobb a valószínűsége annak, hogy a vállalat javasolja a fokozatos nyugdíjazást. Ezért a munkaszervezéssel és a részmunkaidős foglalkoztatással szerzett tapasztalatok nyilvánvalóan hasznosak a fokozatos nyugdíjazás bevezetéséhez.

Érvényes az a megállapítás is, hogy az a vállalat, amely gyakrabban ajánl fokozatos nyugdíjazást azon a véleményen van, hogy a munka könnyebben szervezhető részmunkaidős foglalkoztatás mellett. Ezen kívül, a vállalatok gyakrabban ajánlják a fokozatos nyugdíjazást, ha a teljes munkaidőben foglalkoztatott

munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatásra váltanak át. Az átállítás viszonylag könnyű. Ez az észrevétel nem csak aláhúzza a részmunkaidős foglalkoztatás kedvező lehetőségeit a munkaszervezés szempontjából, hanem azt megmutatja, hogy a vállalat miként tudja könnyíteni az egyéni munkaterheket, például új személyzet felvételével.

Az egyéb munkaidő rendszereket illetően, a rugalmas munkaidő ajánlat és az éjszakai, valamint a hétvégi munka ugyancsak összefügg a fokozatos nyugdíjazás javaslatával. Ennek megfelelően, a vállalat a fokozatos nyugdíjazást gyakrabban javasolja, ha alkalmazzák a rugalmas munkaidő rendszerét, vagy az éjszakai munkát, a hétvégi munkát és a műszakos munkát. Nem találtunk jelentős hatást a túlóráztatásra. Pozitív összefüggés a fokozatos nyugdíj bevezetése és a korai nyugdíjazás között.

Végül a különböző országokban kialakult helyzetről. A vizsgált országok mindegyike ritkábban tesz ajánlatot a fokozatos nyugdíjazásra, mint a referencia ország, Hollandia. A fokozatos nyugdíjazás gyakori Hollandiában, mint azt egy tanulmány is megerősíti. Úgy tűnik, hogy ezt a tényt befolyásolják az intézményes feltételek és ebben a tanulmányban nem tárgyalt egyéb tényezők.

A fokozatos nyugdíjazás elfogadását befolyásoló tényezők

Ellentétben a korai nyugdíjazással, a fokozatos nyugdíjazás elfogadását a munkavállaló részéről csak néhány tényező befolyásolja, amelyekkel ebben a tanulmányban foglalkozunk.

Jelentős befolyást a vállalat nagysága, az idősebb dolgozók aránya, a vállalat részmunkaidős foglalkoztatással szerzett tapasztalata, a vezetés magatartása és az ország hova tartozása. Először is, előfordul, hogy a munkavállalók egy része nagyobb mértékben veszi igénybe a fokozatos nyugdíjat a vállalatnál dolgozó idősebb dolgozók és részmunkaidősök arányának megfelelően.

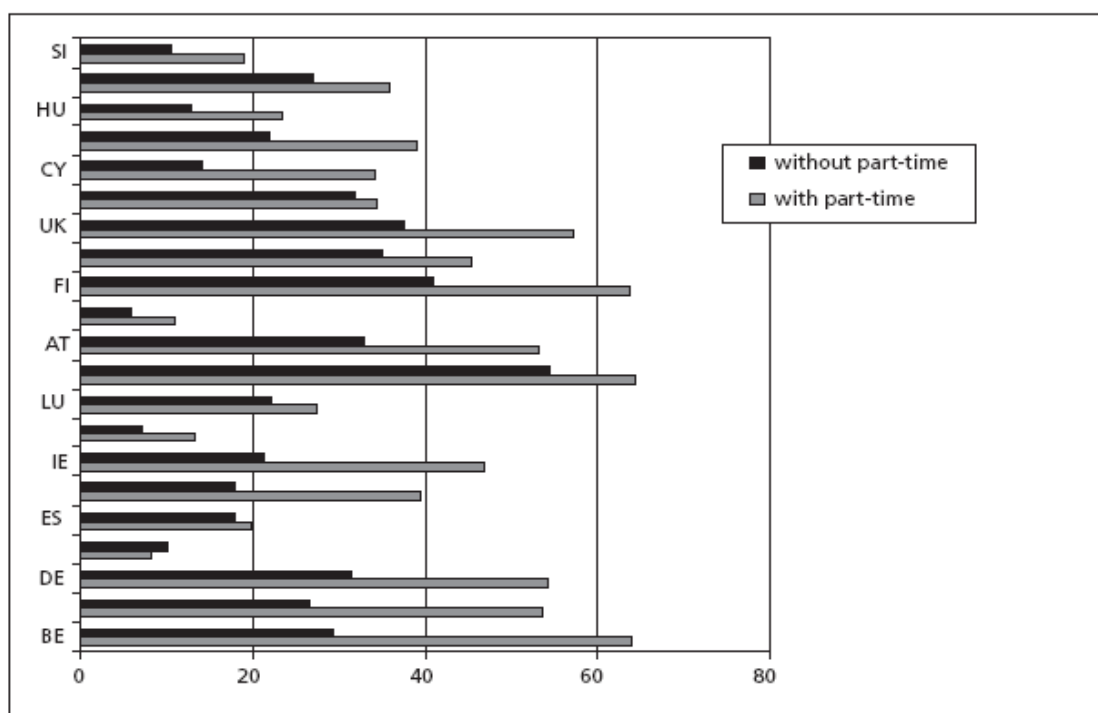
Másodszor: a fokozatos nyugdíjazás szintje akkor is magasabb, ha a vállalat azt jelzi, hogy a munka könnyebben szervezhető a részmunkaidős foglalkoztatás alapján.

10. ábra

A fokozatos nyugdíj felajánlása, ha a alkalmaz részmunkaidős foglalkoztatást és ha nem, %

Sötét mező: részmunkaidős foglalkoztatás nélkül

Világos mező: részmunkaidős foglalkoztatással



Nincs jelentős összefüggés a fokozatos nyugdíjazás mértéke és a vállalat gazdasági és foglalkoztatási helyzetét jellemző változók között.

A vállalatnagyságát illetően, a fokozatos nyugdíjazás gyakrabban veszik igénybe a nagyobb vállalatok dolgozói, mint a kisebbeké. Ezt több forrás is megerősíti. A 10 és 19 fő közötti munkavállalói létszámot foglalkoztató vállalatok 65 százaléka azt jelzi, hogy csak ritkán veszik igénybe a fokozatos nyugdíjaztatást, az 500 főt, vagy ennél többet foglalkoztató vállalatoknál ez az arány csak 29%. A kis vállalatok közül, ahol a foglalkoztatottak száma 10 és 19 között van, csak 11 százalék közli, hogy az összes jogosult, vagy azok többsége igénybe veszi a fokozatos nyugdíjazást. Ebben a vállalat csoportban 19 százalék jelentette, hogy néhány dolgozó él a lehetőséggel. Az összesen 15%-os aránnyal szemben a nagy vállalatoknál ez az arány 51 százalék, ami azt jelzi, hogy az összes, vagy a legtöbb jogosult a fokozatos nyugdíjazást vállalja. (Lásd a 15. táblázatot).

A fokozatos nyugdíjrendszerben való részvétel, hasonlóan a korai nyugdíjaztatáshoz, magasabb azoknál a vállalatoknál, ahol arra bátorítják a jogosult munkavállalókat, hogy ezt a rendszert válasszák. (Lásd a 16. táblázatot).

Az ország hatása is jelentős a fokozatos nyugdíjrendszer elfogadásában, hasonlóan a fokozatos nyugdíjazás felajánlásához. Ezzel kapcsolatban azt kell megjegyezni, hogy a fokozatos nyugdíjazás elterjedése minden országban alacsonyabb, mint a referencia országé, Hollandiáé.

15. táblázat

A fokozatos nyugdíjazás elfogadása a vállalat nagyságától függően

Fejléc:

A vállalat nagysága	Majdnem az összes jogosult dolgozó	A legtöbb jogosult dolgozó	Néhány jogosult dolgozó	Gyakorlatilag senki	Összesen
----------------------------	---	-----------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------

Size of establishment	Almost all eligible employees	Most eligible employees	Some eligible employees	Practically nobody	Total
10–19 employees	8%	3%	19%	65%	100%
20–49 employees	9%	3%	22%	62%	100%
50–199 employees	6%	5%	36%	50%	100%
200–499 employees	5%	7%	47%	37%	100%
500+ employees	6%	9%	51%	29%	100%

16. táblázat

A fokozatos nyugdíjazás elfogadása a vezetés magatartásának függvényében

Fejléc:

	Majdnem az összes jogosult dolgozó	A legtöbb jogosult dolgozó	Néhány jogosult dolgozó	Gyakorlatilag senki	Összesen
--	---	-----------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------

Függőlegesen:

- **A vezetés bátorítja dolgozókat a fokozatos nyugdíjazás elfogadására**
- **A vezetés igyekszik megelőzni a fokozatos nyugdíjazás elfogadását**
- **Semmi**

	Almost all eligible employees	Most eligible employees	Some eligible employees	Practically nobody	Total
Management encourages employees to use phased retirement	11%	6%	32%	48%	100%
Management tries to prevent employees from opting for phased retirement	6%	2%	22%	66%	100%
Neither	7%	3%	24%	62%	100%

Az a tapasztalat, hogy a különböző változók, mint a gazdasági és foglalkoztatási helyzet, csak a vállalat döntésére vannak hatással arra vonatkozóan, hogy felajánlják-e vagy sem a fokozatos nyugdíjaztatást, de nincsenek hatással a fokozatos nyugdíjazás elfogadására. Ez annak tudható be, hogy a döntés a fokozatos nyugdíj felajánlásáról – hacsak nem a törvény írja elő – a vezetés döntésétől függ, tehát itt a vezetés játssza a döntő szerepet. Annak eldöntése, hogy elfogadják-e a fokozatos nyugdíjaztatást már a munkavállaló elhatározásától függ. Ezért, annak mértéke, hogy a fokozatos nyugdíjazást mennyire veszik alkalmazásba egyéni megfontoláson alapul, így tanulmányunkban a vállalati vizsgálatok alapján bemutatni nem tudjuk.

A vezetés perspektívája és a munkavállalói képviselők

A korai nyugdíjazás esetéhez hasonlóan, a vezetés és a munkavállalói képviselők válaszai nem minden esetben esnek egybe a fokozatos nyugdíjazás felajánlásával kapcsolatban. Míg a munkavállalói képviselők 36 százaléka azt jelzi, hogy vállalatuknál felajánlják a fokozatos nyugdíjazást, a vállalatok vezetői, azonos vállalatoknál azt állítják, hogy ez az arány 43%. Egy adott vállalatnál

a munkavállalói képviselet és a vezetés válaszaiban mutatkozó különbség a fokozatos nyugdíjazás eseteiről országonként változik. Különösen nagy a különbség Portugáliában, Svédországban, Írországon és az Egyesült Királyságban. Minimális az eltérés az adott válaszok között Lengyelországban, Szlovéniában, Lettországon és Franciaországban. A jelentős különbség Írországon és az Egyesült Királyságban annak tudható be, hogy a megkérdezett munkavállalói képviseletek nem képviselik az összes munkavállalót, hanem csak bizonyos csoportokat.

Az esetek 59 százalékában a két csoport válasza megegyeztek. A munkavállalók képviselői és a vezetők 26 százaléka egyetértett abban, hogy a fokozatos nyugdíj ajánlat létezett. A két fél 33 százaléka közölte, hogy vállalatuknál nincs ilyen választási lehetőség. Az esetek 27 százalékában a két fél válasza ellentmondásosak voltak, miután az egyik fél azt mondta, hogy a fokozatos nyugdíj lehetőségét felajánlották, a másik fél viszont az ellenkezőjét állította. (Lásd a 17. táblázatot). Megismételjük, a fenti eltérésnek az a tény lehet az oka, hogy a munkavállalói képviseletek csak a dolgozók egy csoportját képviselik.

17. táblázat

A munkavállalók képviselői és a vezetők válaszainak összehasonlítása a fokozatos nyugdíj felajánlásáról

A fejléc:

A vezetés válaszai	A munkavállalói képviselő válaszai			
	Fokozatos nyugdíj ajánlat van	Nincs ajánlat	Nem tudja, nem válaszol	Összesen

Függőlegesen:

- **A vezetés válaszai**
- **Fokozatos nyugdíj ajánlat van**
- **Nincs ajánlat**
- **Nem tudja/nem válaszol**
- **Összesen**

Management response	Employee representative response			
	Offers phased retirement	No offer	Don't know/ no answer	Total
Offers phased retirement	26%	17%	2%	45%
No offer	10%	33%	4%	47%
Don't know/no answer	2%	4%	1%	7%
Total	38%	54%	7%	100%

Hasonlóan a korai nyugdíjazáshoz, itt is feltételezni lehet, hogy az ellentmondásos válaszok a fokozatos nyugdíjazással kapcsolatban nem az érvénytelen feleletek miatt van. Valószínű, hogy a munkavállalói képviselő kritikusabban értékeli és ellentétben a vezetőkkel úgy nyilatkoznak, hogy a választ a fokozatos nyugdíj megajánlására vonatkozóan társítják az annak igénybe vételére vonatkozó válasszal. Mint már jeleztük a 2. fejezetben, több vállalat van, amely "elvben" felajánlja a fokozatos nyugdíjazást, de az ajánlat felhasználatlan marad.

18. táblázat

A munkavállalók képviselőinek és a vezetésnek a fokozatos nyugdíjjal kapcsolatos vezetői magatartásról adott válaszainak összehasonlítása

Fejléc:

A vezetés válaszai	A munkavállalói képviselet válaszai				
	Bátorítják a fokozatos nyugdíjat	Próbálják megakadályozni a dolgozókat	Egyik sem	Nem tudja/nem válaszol	Összesen

Függőlegesen:

- A vezetés válaszai
- Bátorítják a fokozatos nyugdíj igénybe vételét
- Próbálják megakadályozni a dolgozókat az igénybe vételben
- Egyik sem
- Nem tudja/nem válaszol
- Összesen

Management response	Employee representative response				
	Encourages phased retirement	Tries to prevent employees from taking phased retirement	Neither	Don't know/ no answer	Total
Encourages phased retirement	9%	3%	8%	1%	21%
Tries to prevent employees from taking phased retirement	1%	2%	3%	0%	6%
Neither	22%	9%	39%	2%	22%
Don't know/ no answer	1%	0%	1%	0%	2%
Total	33%	14%	51%	3%	100%

A munkavállalók és a vezetők válasza a fokozatos nyugdíjazással kapcsolatos vezetői magatartásról szintén különböznek. Mégis a két fél válasza az esetek 30 százalékában megegyeztek.

11. ábra

A fokozatos nyugdíjjal kapcsolatos magatartás a vezetés és a munkavállalói képviselő válaszai alapján, %

Fekete oszlop: munkavállalói képviselő

Világos oszlop: a vezetés válasza egyezik a munkavállalók képviselőinek véleményével

Szürke oszlop: az összes vezető

Vízszintes tengelyen:

Bátorítja

Akadályozza

Egyik sem

Nem válaszol



A munkavállalói képviselőknek a vezetésnél nagyobb része azt a véleményt vallja, hogy vállalatuknál bátorítják a dolgozókat a fokozatos nyugdíj igénybe vételére. (11. ábra). Ezzel egy időben a munkavállalói képviselők nagyobb aránya azon a véleményen van, hogy vállalatuk megpróbálja akadályozni a dolgozókat a fokozatos nyugdíj választásában. Összességében, annak ellenére, hogy a vezetés és a munkavállalói képviselők a leggyakrabban azt hiszik, hogy a vállalatuk semleges álláspontot képvisel a fokozatos nyugdíjjal kapcsolatban, mégis jelentős különbségek vannak a munkavállalók képviselői (53%) és a vezetés (72%) között azzal kapcsolatban ez az eset áll fenn. Más szavakkal: a vezetők, ellentétben a munkavállalói képviselőkkel gyakrabban hiszik azt, hogy a vállalatuk semleges a fokozatos nyugdíjaztatással kapcsolatban.

4. Következtetések

Számos jelentős megfigyelés került felszínre a fokozatos nyugdíjazás és a korai nyugdíj 21 országban végzett vizsgálata során. Először, a korai nyugdíjazást sokkal gyakrabban ajánlják a vállalatoknál, mint a fokozatos nyugdíjazást. A tanulmányban érdekelt összes vállalat 48 százaléka, vagy az összes olyan vállalat 51 százaléka, ahol 50 évnél idősebb dolgozókat alkalmaznak, ajánlja a korai nyugdíjat, de csak az idősebbeket is foglalkoztató vállalatok 37 százaléka tesz lehetővé fokozatos nyugdíjaztatást. Ennek megfelelően, több munkavállaló választja a korai nyugdíjaztatást, mint a fokozatos nyugdíjat. Ezt a tapasztalatot több tanulmány is alátámasztja.

A korai nyugdíj nagyobb aránya a fokozatos nyugdíjhoz képest összefügg azzal a ténnyel, hogy történelmileg a korai nyugdíjazás megalapozottabb és gyakoribb a törvényes szabályozása. Az utóbbit gyakran használják fel a létszám csökkentéséhez.

A fokozatos nyugdíjazás viszont jóval később került bevezetésre. Ez főleg annak tudható be, hogy bevezetése a munkaszervezéssel függ össze és más problémák megoldását is szolgálja. Néhány fokozatos nyugdíjazási rendszer rugalmas közelítést igényel a munkaszervezéshez, bevezetése rugalmas munkaidőt igényelt. Nagyobb méretekben történő bevezetésére a nyolcvanas évek közepén került sor. A fokozatos nyugdíjazás, ellentétben a korai nyugdíjjal nem csak egy szociálisan elfogadható megoldás a foglalkoztatás szabályozására és a munkaerő fiatalítására, de javítja a munka és a szabadidő egyensúlyát, lehetővé teszi az idősebb dolgozók tapasztalatainak, tudásának átadását a fiatal munkavállalóknak, közben az idősebb dolgozók rövidített munkaidőben dolgoznak. A fokozatos nyugdíjazás lehetőséget ad, az EU foglalkoztatáspolitikájával összhangban, az idősebbek foglalkoztatási arányának növeléséhez, a nyugdíj korhatár növeléséhez, közben számításba veszi az idősebb dolgozók fizikai képességeinek lehetséges csökkenését.