



Az új társadalmi közmegegyezés: kortoleráns munkaadók

Aegon Nyugdíjfelkészültségi Kutatás 2020

Tartalom

Előszó	3
Bevezető és vezetői összefoglaló	4
1. rész: A nyugdíj változó világa	8
2. rész: A munka változó világa	14
3. rész: A nyugdíjra felkészítő munkavállalói juttatások	20
4. rész: Tervezés és tanácsadás	24
5. rész: Rugalmas munkaidőt mindenkinek!	30
6. rész: Munkahelyi wellness programok	34
7. rész: Élethosszig tartó tanulás, képzés, fejlesztés	38
Ajánlások	41
Jegyzetek	45

Megjegyzés: A tizedes törtek egész számra kerekítve jelennek meg. Az egész számra kerekítés kisebb eltérésekhez vezethet: például egyes diagramokon az összeg valamivel 100% alatt vagy fölött alakulhat.

Előszó

Az elmúlt évtizedekben világszerte változásokat tapasztalunk abban, ahogyan az emberek élnek, dolgoznak és nyugdíjba mennek. A hosszabbodó élettartam és az orvostudomány fejlődése lehetővé teszi számunkra, hogy tovább maradjunk aktívak és tovább tudjunk tenni a társadalomért, mint a korábbi generációk. Manapság – személyes és anyagi okokból kifolyólag – sokan arra készülnek, hogy a hagyományos nyugdíjkorhatáron túl is folytatják a munkát. Ezzel párhuzamosan az „életre szóló munkahely” fogalma fokozatosan elavul, és a dolgozók nagyobb fokú rugalmasságot igényelnek. Az, hogy az egyéneknek mennyiben sikerül előrelépniük és anyagilag felkészülniük, hogy fokozatosan vonulhassanak nyugdíjba, jórészt a munkaadóktól kapott támogatás függvénye.

A nyugdíjrendszerekre világszerte évek óta óriási pénzügyi nyomás nehezedik, aminek eredményeként a munkaadók által finanszírozott, járadék alapú rendszerek helyét fokozatosan átveszi a járulékkal meghatározott nyugdíjrendszerek és egyre erősödnek az állami nyugdíjreformot sürgető hangok. Az egyénnel szemben fokozódó elvárás, hogy jobban kivegyék a részüket nyugdíjas kori jövedelmük előteremtéséből, ám sokan nem állnak erre készen. A COVID-19 világjárvány és a gazdasági visszaesés még tovább rontott az amúgy is instabil állapotokon.

Bár a járvány hosszú távú hatásait egyelőre még tudjuk pontosan felmérni, a nyugdíjrendszerek törékenysége máris világosan rámutatott, és arra is felhívta a figyelmet, hogy a sürgető problémák megoldása végett – mindannyiunk jól felfogott érdekében – szükség van a szociális partnerek együttműködésére. A világjárványra adott globális válaszból kiderül, hogy mi emberek egymásra vagyunk utalva, gazdasági, egészségügyi és társadalombiztosítási rendszereink kölcsönösen függenek egymástól.

Az új társadalmi közmegegyezés: kortoleráns munkaadók

a munkaadók központi szerepét vizsgálja a dolgozók sikeres munkás pályafutása és a nyugdíjra való felkészülése kapcsán, mely szerepet a mostani járvány még fontosabbá, egyszerűsített bizonytalanabbá is tette. Jelentésünk bemutatja a munkaadók által támogatott nyugdíj és más egyéb jóléti juttatások, a rugalmas munkaszerződések és a munkahelyi wellness programok sajátosságait, sorra veszi a bevált gyakorlatokat és gyakorlatias ajánlásokat fogalmaz meg a dolgozók felhatalmazása érdekében. Míg a munkaadók kétség kívül a folyamat katalizátorai, természetesen szükség van az állam szerepvállalására és az egyének részvételére a felkínált programokban.

A folytatódó világjárvány továbbra is próbára teszi majd a kitartásunkat és egymás iránti szolidaritásunkat.



Catherine Collinson

ügyvezető igazgató, Aegon Center for Longevity and Retirement; elnök-vezérigazgató, Transamerica Institute and Transamerica Center for Retirement Studies



Mike Mansfield

programigazgató, Aegon Center for Longevity and Retirement



Leandro Palmeira

kutató igazgató, Instituto de Longevidade Mongeral Aegon

Bevezető és vezetői összefoglaló

A világ nyugdíjrendszerei már jóval a COVID-19 világjárvány előtt pénzügyi válságba kerültek a hosszabbodó élettartam, az öregedő népesség és az elhúzódó alacsony kamatkörnyezet miatt. Az állami juttatások, mint a társadalombiztosítás, komoly finanszírozási nehézségekkel küzdenek, és elengedhetetlenné vált a megreformálásuk. A munkaadók által korábban üzemeltetett nyugdíjkonstrukciók helyét átveszik a munkavállalók által finanszírozott, járulékkal meghatározott megoldások, amelyekbe a munkaadó vagy befizet, vagy nem. Így az egyénnel szemben egyre fokozódik az elvárás, hogy a nyugdíjjövedelmük mind nagyobb hányadát teremtsék elő, de erre viszonylag kevesen vannak felkészülve. Az eredmény: a régóta fennálló társadalmi közmegegyezés a tönk szélére jutott.

A COVID-19 világjárvány miatt az országok az elmúlt több mint egy évszázad legsúlyosabb közegészségügyi válságával küzdenek, egy olyan válsággal, amely a gazdaság hanyatlását, a pénzügyi piacok mélyrepülését, vállalkozások bezárását és renget munkahely elvesztését hozta magával. Mára sürgetőbb szükség van a nyugdíjjal kapcsolatos új közmegegyezésre, mint valaha.

2018-ban az Aegon Center for Longevity and Retirement (ACLR) az Instituto de Longevidade Mongeral Aegon és a Transamerica Center for Retirement Studies non-profit szervezetekkel karöltve egy olyan cselekvési pályára tett javaslatot **Az új társadalmi közmegegyezés: térkép a nyugdíjas évekhez a 21. században** című jelentésében, amelynek alapja a szolidaritás és az az alapvetés, hogy mindenkinek adasson meg a méltósággal való nyugdíjba vonulás lehetősége. A fenti jelentésben az ACLR együttműködésre szólítja fel a szakpolitikusokat, az iparági képviselőket, a munkaadókat, a non-profit szervezeteket és a tudósokat a nyugdíjrendszerek olyan modernizálása végett, ami a jövőre nézve fenntarthatóságot és alkalmazkodóképességet eredményez. Az ACLR javaslata kilenc meghatározó sajátosságot említ a társadalombiztosítási ellátások fenntarthatóságától kezdve az élethosszig tartó tanuláson és a hosszabb aktív életen át a rugalmas nyugdíjba vonulásig.

A 2020-as, **Az új társadalmi közmegegyezés: kortoleráns munkaadók** című jelentés sorrendben immár a negyedik. Ez a jelentés a munkaadó-munkavállalói kapcsolat alakulását, fejlődését kutatja, és a munkaadók szerepvállalását vizsgálja a pénzügyileg szilárd lábakon álló nyugdíj biztosításában. Olyan témákat feszeget, mint a munkavállalói juttatások, egyebek mellett a nyugdíjjuttatások biztosítása, olyan kortoleráns kultúra létrehozása, amelyben életkorától függetlenül minden dolgozó megtalálja a számítását, illetve az egészség és a jóllét előmozdítása a munkahelyen.

A világjárvány körülményei közepette sok munkaadó küszködik a jövedelmezősége fenntartásával, és olyan nehéz döntésekre kényszerül, mint a létszámcsökkentés, vagy a javadalmazások és/vagy a juttatások megkurtítása. E nehéz időkben különösen fontos, hogy a munkaadók ne feledjék: számtalan módon nyújthatnak segítséget a dolgozóiknak – a legkisebb dolgok is számítanak, sőt meghatározóak lehetnek a dolgozók életében!

A 2020-as kutatás

A jelentés megállapításai 14.400 aktív dolgozó és 1.600 nyugdíjas megkérdezésén alapulnak. A kutatásban 15 ország vett részt: Ausztrália, Brazília, Kanada, Kína, Franciaország, Németország, Magyarország, India, Japán, Hollandia, Lengyelország, Spanyolország, Törökország, az Egyesült Királyság és az Egyesült Államok. A kutatást online adatgyűjtéssel végeztük 2020. január 28. és február 24. között. A kutatás hatóköréről és módszertanáról további információk az 1. függelékben és a következő oldalon találhatók: aegon.com/thecenter.

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

1. rész: A nyugdíj változó világa

A COVID-19 világjárvány és a nyugdíjfelkészültség globális stagnálása mellett minden eddiginél nyilvánvalóbb egy az állam, a munkaadók és az emberek közötti új társadalmi közmegegyezés szükségessége. A munkaadók szerepe a dolgozók nyugdíjra való felkészülésének elősegítésében kulcsfontosságú. Ráhatásuk jóval nagyobb annál, mint hogy nyugdíjkonstrukciókat és pénzügyi juttatásokat szolgáltatnak: módjukban áll gondoskodni a dolgozók szaktudásának fejlesztéséről, a munkaerő oktatásáról és jóllétéről is.

- Az Aegon Nyugdíjfelkészültségi Index (ARRI) stagnál: 2020-ban nem mozdult el a 0-tól 10-ig terjedő skála közepes szakaszának alját jelentő 6-os értékről¹.
- A dolgozók majdani nyugdíjvédelmük 24%-át remélik a munkaadók által üzemeltetett munkahelyi nyugdíjkonstrukcióktól.

2. rész: A munka változó világa

A munka megszokott folyását nem csak a világjárvány, hanem a világgazdaságot érintő olyan nagy ívű folyamatok is kizökkentették a megszokott kerékvágásból, mint a digitális technológia fejlődése, a népesség előregedése, a családi élet és a munkavégzés mintázatának megváltozása. Az „életre szóló munkahely” egyre inkább a múlté, ami felhívja a figyelmet a foglalkoztatási és nyugdíjjuttatások hordozhatóságának szükségességére. Ha a munkaadók ebben a változó világban meg akarják tartani a letehetősebb munkaerőt, akkor támogatniuk kell a munkavállalóikat életcéljaik elérésében. Olyan kortoleráns munkahelyet is létre kell hozniuk, ahol a munkavállalók minden életszakaszban megtalálják a számításukat, így különösen a nyugdíjkorhatár után is munkában maradhatnak, ha ez a kívánságuk.

- A dolgozók csaknem három ötöde (58%) teljes mértékben vagy bizonyos mértékben egyetért azzal, hogy az „életre szóló munkahely” a múlté.
- A dolgozók mindössze 34%-a tervezi, hogy egy csapásra hagy fel a munkával és vonul nyugdíjba. Ugyanakkor egy harmaduk (33%) úgy érzi, hogy a munkaadója semmit sem tesz a többgenerációs munkahelyért, ahol élete későbbi szakaszában is folytathatná a munkát.

3. rész: A nyugdíjra felkészítő munkavállalói juttatások

Számos dolgozó és a munkaadója közötti viszony nem pusztán arról szól, hogy a dolgozó fizetést kap. Sok vállalat kínál egyéb juttatásokat a dolgozóinak, például egészségbiztosítást, életbiztosítást és nyugdíjmegtakarítási konstrukciót, amelyek védelmet nyújtanak a munkavállalóknak és családjuknak. A munkaadók nyugdíjmegtakarítási konstrukcióval, tájékoztatással és iránymutatással segíthetik dolgozóikat a nyugdíjtervezésben.

- Örömteli, hogy világszerte a dolgozók több mint fele (52%) részesül valamilyen – munkaadói hozzájárulást is tartalmazó vagy nem tartalmazó – nyugdíjkonstrukcióban.

- A dolgozók 41%-át készítette valamilyen munkaadói lépés, vagy a munkájával vagy karrierjével kapcsolatos esemény a nyugdíjcélú megtakarításra.
- A dolgozók többsége (65%) jó ötletnek tartja, ha automatikusan beléptetik egy olyan munkahelyi nyugdíjprogramba, amelynek keretei között a béréből történő automatikus levonással fizet egy adott mértékű nyugdíjhozzájárulást.
- Aktuálisan a dolgozók 36%-a állítja, hogy a munkaadója vagy nyugdíjszolgáltatója nem nyújt olyan szolgáltatásokat, amik segítenének felkészülni a nyugdíjra.

4. rész: Tervezés és tanácsadás

A nyugdíjra való felkészülés összetett dolog, számos tényező játszik benne szerepet: például a jövedelemszerző képesség, a nyugdíjas kori célok, és hogy az egyén életének felhalmozási (aktív) vagy felélési (nyugdíjas) szakaszában jár-e. Mint megbízható partnerre, a munkaadóra fontos szerep hárul dolgozói iránymutatással, támogatással és szaktanácssal való ellátásában.

- A munkavállalói juttatásként pénzügyi tanácsadásban részesülő dolgozók 62%-a rendelkezik jól kidolgozott személyes nyugdíjtervvel, és 57% érzi úgy, hogy eleget tesz félre a nyugdíjára.
- A dolgozók úgy számítanak, hogy nyugdíjasként a jelenlegi jövedelmük 67%-ára (középtérték) lesz szükségük a megélhetéshez. Mindemellett csupán 25%-uk érzi úgy, hogy jó úton halad ennek elérése felé.
- A dolgozóknak mindössze 17%-a minősül „nyugdíjstratégának”, vagyis rendelkezik írott stratégiával. Emellett csupán a dolgozók 35%-a rendelkezik tartaléktervvel arra az esetre, ha a tervezett nyugdíjba vonulás előtt volna kénytelen abbahagyni a munkát.

5. rész: Rugalmas munkaidőt mindenkinek!

A rugalmas munkarend lehetővé teszi a dolgozók számára, hogy egyensúlyt találjanak a munka és a magánélet között, és gazdaságilag aktívak maradjanak életük minden szakaszában. A munkaadók ebben központi szerepet játszhatnak azáltal, hogy a kellő rugalmassággal lehetővé teszik a dolgozók számára, hogy ellássák szülői, gondozói vagy egyéb személyes teendőiket anélkül, hogy fel kellene adniuk az állásukat. Hasonló rugalmasságot érdemelnek továbbá az idősebb dolgozók is, akik folytatni szeretnék és/vagy kénytelenek a munkát és fokozatosan szeretnék és/vagy kényeszerülnének nyugdíjba menni.

- Globálisan a dolgozók 57%-a számít fokozatos nyugdíjba menetelre és arra, hogy valamilyen formában nyugdíjasként is dolgozni fog.
- A továbbdolgozást választók 51%-a azzal indokolja a szándékát, hogy aktív akar maradni és nem szeretne szellemileg leépülni.
- Globálisan a dolgozók mindössze 28%-a állítja, hogy fokozatos nyugdíjba vonulás keretében lehetősége van átállni teljesről részmunkaidőre, és csupán 24%-uk érzi úgy, hogy a munkaadója idősebbek számára is kínál megfelelő munkaköröket.

6. rész Munkahelyi wellness programok

A munkaadók képesek olyan munkakörnyezetet kialakítani, amely fokozottabb megtakarításra és egészségesebb életmódra ösztönöz.

Nyugdíjas kori terveink valóra váltásához a megtakarítás, a befektetés és a tervezés önmagában még nem elegendő: a fizikai és a szellemi egészségünk megőrzésére is szükség van! A munkahelyi wellness programokat kínáló munkaadók élvezhetik az egészséges munkaerő foglalkoztatásából és a termelékenység megőrzéséből fakadó előnyöket.

- Az emberek 53%-a legalább havi egy alkalommal aggódik az aktuális anyagi helyzete miatt, míg 41% havonta egyszer aggodalommal mérleget készít hosszú távú nyugdíjterveit.
- Mindössze 59% étkezik egészségesen, 58% kerül a káros szenvedélyeket és 52% állítja, hogy rendszeresen mozog.
- A dolgozók 35%-a örülne, ha a munkahelyén egészséges tízórait-uzsonnát vásárolhatna, és ugyanilyen arányban érdekelné őket a munkahelyi testedzési lehetőség vagy egy közeli edzőterembe szóló kedvezmény.

7. rész Élethosszig tartó tanulás, képzés, fejlesztés

A munkaadók támogatják dolgozóikat a nyugdíjtervezésben: egyrészt hagyományos értelemben, a nyugdíjmegtakarításban, másrészt azért, hogy megkönnyítik számukra a professzionális pénzügyi tanácsadás igénybe vételét. Ezen túlmenően a munkáltató kínálhat dolgozóinak élethosszig tartó tanulási lehetőséget is szaktudásuk naprakészen tartása és az alapvető pénzügyi jártasság megszerzése végett. A munkaerő képzésébe és fejlesztésébe való befektetés révén a munkaadó javítani tudja a termelékenységet és elősegítheti a munkavállalók jobb megtartását is.

- A dolgozók több mint negyede (26%) semmilyen munkaadó általi képzésben nem részesül, hogy szaktudását karbantartsa.
- Világszerte a megkérdezetteknek csupán 28%-a tudott helyes választ adni az alapvető pénzügyi jártasságot mérő (Dr. Annamaria Lusardi és Dr. Olivia S. Mitchell, vezető elméleti szakemberek által kidolgozott) mindhárom „Nagy kérdés”-re, a kamatos kamat, az infláció és a kockázat diverzifikálása fogalmával kapcsolatban.

A világjárvány megváltoztatja a világunkat, és nem tudjuk pontosan megmondani, milyen is lesz az „új norma”. A mostanihoz hasonló, nehéz időkben erőt adhat az együttműködésből fakadó szolidaritás, és bizalmat meríthetünk abból, hogy van tervünk és bevált stratégiákra támaszkodunk. **Az új társadalmi közmegegyezés: kortoleráns munkaadók** az Aegon kilenc éves nyugdíj kutatása megállapításaira épít, ennek alapján javasol olyan gyakorlati megoldásokat, amelyeket a munkaadók – a szakpolitikusok, a gazdasági szereplők és az egyének támogatásával – képesek megvalósítani. Íme néhány konkrét példa:

- **Kortoleráns munkahely megteremtése, amely életkortól függetlenül elismeri a dolgozók értékét és teljesítményét:** a munkaadók tájékozódhatnak a szektorukban leg-

inkább bevált szakmai gyakorlatok felől, és beiktathatják a tapasztalt munkaerőt a toborzási tervekbe és a felvételi tervszámokba; dolgozói felmérést készíthetnek, hogy képet kapjanak az uralkodó vállalati kultúráról és arról, hogy milyen intézkedésekkel tehetik kortoleránsabbá a munkahelyet. A többgenerációs csapatok kialakítása, és az ennek nyomán létre jövő együttműködési kultúra szintén hasznára válik a munkahelynek, csakúgy, mint a kellő diverzitás és a befogadó üzleti gyakorlatok meglétének felülvizsgálata, aminek kapcsán az életkort beemlehetik a sokszínűség és a befogadás érdekében figyelembe vett demográfiai tényezők sorába;

- **Munkavállalói nyugdíjjuttatások és munkaadói hozzájárulások, életre szóló jövedelmet biztosító megoldások a dolgozók számára:** a munkahelyi nyugdíjprogramba való automatikus beléptetés és az automatikusan növekvő megtakarítást elősegítő megoldások lehetővé teszik a dolgozók számára, hogy a nyugdíjukra a munkabérukból való levonás útján tegyenek félre. Az olyan professzionálisan kezelt befektetési lehetőségek és befektetési szolgáltatások, mint a céldátum-alapok, a célkockázat-alapok, vagy az ún. managed advice vagyonkezelés a résztvevők egyedi kockázatviselési hajlandóságához mérten és a nyugdíjba vonulásukig hátra lévő időhöz igazodva fektetik be megtakarításaikat;
- **Professzionális tanácsadással támogatják dolgozóikat személyes nyugdíjtakarékossági cselekvési terv kidolgozásában, és a szolgáltatást lehetőség szerint minden dolgozóra kiterjeszthetik:** a nyugdíj szolgáltatókkal közös fellépés segíthet rábírní a dolgozókat a konkrét cselekvésre, azaz a tervkészítésre és a nyugdíjra való takarékoskodásra. A független pénzügyi tanácsadókkal való konzultáció ösztönzése szintén segíthet a dolgozókat a nyugdíjas kori anyagi biztonság felé terelni.

Részletes Ajánlásaink a Jelentés utolsó fejezetében találhatók.



1. A nyugdíj változó világa

Az új évtizedbe lépő világban a COVID-19 világjárvány – az első világjárvány több mint egy évszázada – rávilágít a már amúgy is roskadozó nyugdíjrendszerek gyenge pontjaira, és felhívja a figyelmet egy új társadalmi közmegegyezés időszerűségére.

A COVID-19-re adott azonnali válaszlépések példa nélküliek. 2020. májusi adatok szerint a világ államai mintegy 9 billió dollárt áldoztak állami hozzájárulás, kölcsönök, tőkeinjekciók és garanciák formájában a közegészségügyi rendszerek, a háztartások és a vállalkozások megsegítésére².

A COVID-19 mindennél jobban megmutatja, hogy társadalmi léptékű kihívások idején soha nem látott igény mutatkozik az állam, a munkaadók és az egyének közötti felelősség-megosztáson alapuló társadalmi közmegegyezés létrehozására. Legyen a kihívás akár egy világjárvány, akár a jövő nyugdíjrendszerének finanszírozása, a fő üzenet ugyanaz: mindannyian egy csónakban evezünk.

A nagy kép

2018-ban az Aegon Center for Longevity and Retirement (ACLR) **Az új társadalmi közmegegyezés: térkép a nyugdíjas évekhez a 21. században** című jelentésében az új társadalmi közmegegyezés kilenc meghatározó sajátosságát nevezte meg. A 2019-es jelentés, **Az új társadalmi közmegegyezés: egyének felkészítése egy átalakuló világban**, megerősítette, hogy az egyéneknek nagyobb felelősséget kell vállalniuk vagyonuk felhalmozásában és egészségük megőrzésében, ám arra is rámutatott, hogy a nyugdíjbiztonság csak az összes szociális partner széles körű támogatásával valósítható meg.

A 2020 elején bekövetkezett események még inkább átrajzolják a nyugdíjjal kapcsolatos közmegegyezés kereteit. A COVID-19 alapjaiban változtatja meg az állami és a magánszektor viszonyát. Az állam szerepe most jelentősebbnek ígérkezik. Az állami költségvetésre is nagyobb teher fog nehezedni. A munkaadók is különleges gazdasági és pénzügyi bizonytalansággal néznek szembe. A munkaadók és a munkavállalók közötti viszony gyorsan változik annak köszönhetően, hogy milliók cserélik fel az irodát az otthonról dolgozásra. További millióknak veszett oda az állása, kellett kényszerszabadságra mennie, forgatták fel a munkaidejét, vagy nyírálták meg a fizetését, a szabadságát és más járandóságát, egyebek mellett a nyugdíj-hozzájárulását. A 2021-es év legfontosabb kérdése az lesz, hogy ezek a „nadrágszík-meghúzások” tartósan bizonyulnak-e, vagy csak az új status quo felé megtett út egy állomását jelentik.

A COVID-19 válság kihívásai dacára a nyugdíjjal kapcsolatos alapvetések többsége érvényben maradt. A világ közel 8 milliárdos népessége továbbra is előregedőben van. A globális várható élettartam 2000. és 2016. között 5,5 évvel nőtt³, és a javuló életmód, táplálkozás és a fejlődő orvostudomány hatására ez a folyamat hosszú távon is folytatódni fog. Hogy a jövő generációi miként tervezhetik majd meg a nyugdíjukat, még alakulóban van. Nem minden állam késlekedik a szembenézéssel, de a COVID-19 és az azt kísérő pénzügyi nehézségek még sürgetőbbé tették a szükséges reformok végrehajtását.

Az új társadalmi közmegegyezés hosszú távú sikerének alappillérei a fenntarthatóság, az alkalmazkodóképesség és – mindenek felett – az igazságosság és a szolidaritás. Az új társadalmi közmegegyezés lehetőséget ad az ezeken az alapelveken nyugvó nyugdíjrendszerek kidolgozására, miközben növekvő igényt teremt az innovációra. Amint az az új társadalmi közmegegyezés kilenc meghatározó sajátosságából is kiviláglik, a kollektív törekvés a közös cél elérése felé minden dolgozó számára lehetővé teszi, hogy felkészüljön a nyugdíjas éveire.

Az új társadalmi közmegegyezés kilenc meghatározó sajátossága

1



Fenntartható társadalombiztosítási ellátások

Őrizzük meg a garantált nyugdíjjövedelemnek ezt az alapvető formáját a jelen és a jövő nyugdíjasai számára

2



Egyetemes hozzáférés a nyugdíj-megtakarítási konstrukciókhoz

Biztosítsunk fedezetet a munkavállalóknak, az önfoglalkoztatóknak, a gyermekgondozást, az idős- és beteggondozást végzőknek és az egyéb feladatokat ellátóknak egyaránt

3



Automatikus megtakarítások és a viselkedési közgazdaságtan egyéb alkalmazási formái

Alakítsunk ki automatikus megtakarítási megoldásokat és ehhez illeszkedő járulékokat, hogy az emberek számára könnyebb és kényelmesebb legyen a nyugdíjcélú megtakarítások felhalmozása és befektetése

4



Élethosszig garantált jövedelem

Tanítsuk meg az embereknek, hogy miként kezeljék a megtakarításaikat stratégiai szemlélettel oly módon, hogy ne fussanak ki a pénzből; hívjuk fel a figyelmet a megtakarítások egy részének vagy egészének életjáradékká való alakítására

5



Pénzügyi oktatás és jártasság

Fejlesszük az emberek pénzügyi alapismereteit kora gyermekkortól felnőttkorig, hogy tájékozott döntéseket hozhassanak

6



Élethosszig tartó tanulás, hosszabb aktív kereső kor, rugalmas nyugalomba vonulás

Biztosítsunk eszközt és forrást az átképzésre és a továbbképzésre, valamint lehetőséget a szakaszos nyugalomba vonulásra, hogy az emberek hosszabb ideig maradhassanak gazdaságilag aktívak, és a saját feltételeik szerint vonulhassanak nyugdíjba

7



Hozzáférhető és megfizethető egészségügyi ellátás

Támogassuk az egészséges idősödést minőségi egészségügyi ellátás biztosításával; a munkaadók bevonásával gondoskodjunk egészséges munkakörülményekről és munkahelyi wellness programokról

8



Az idősödés pozitív megítélése

Mutassuk fel az idős emberek értékeit, és élvezzük ki a hosszabb élet nyújtotta lehetőségeket

9



Kortoleráns világ

Gondoskodjunk róla, hogy az idősök kötődhessenek a lakhelyükhöz, hogy a közösségekben minden életkor számára megadassék az értelmes élet lehetősége, ami életben tart és előmozdítja a gazdasági növekedést

Kollektív megoldás kidolgozása egy közös kihívásra

A társadalmi közmegegyezés a világ minden nyugdíjrendszerének központi gondolata, ami hagyományosan három pilléren nyugszik: az államon, a munkaadókon és a munkavállalókon. Az ACLR arra szólít fel, hogy a harmadik szektorba még több szociális partnert kell bevonni annak fényében, hogy mennyire megnőtt a tudósok és a non-profit szervezetek szerepe a fenntartható nyugdíjrendszerek kimunkálásában. Ugyanilyen fontosak az egyes partnerek felelősségének határvonalai, amik jócskán eltolódtak a 20. század eleje óta, amikor a jelenleg még fennálló, ám mostanra már düledező társadalmi közmegegyezések létrejöttek.

Napjainkban elvárt az egyéntől, hogy nyugdíjjövedelme egyre nagyobb részét saját megtakarításból és befektetésből fedezze. Sokan azonban egyáltalán nincsenek felkészülve erre, és a COVID-19 csak növeli a rájuk nehezedő pénzügyi nyomást. Számos országban a nyugdíj-megtakarítás elsődleges formáját a járulékkal meghatározott nyugdíjkonstrukciók jelentik, de nem minden országban történt meg a teljes bevezetésük. Az egyén további segítséget igényel ahhoz, hogy az adókedvezményekkel és más ösztönzőkkel támogatott megtakarítási termékekhez, tervezési eszközökhöz, tanácsadáshoz és információkhoz való hozzájutás útján megfelelően kiaknázhassa valódi megtakarítási potenciálját. Nem mellékes, hogy a járulékkal meghatározott konstrukciók a jelenlegi formájukban nagy felelősséget róznak az egyénre abból a szempontból, hogy miként alakítja nyugdíj-megtakarításait nyugdíjjövedelemmé. Ez a kényes döntési folyamat alapos iránymutatáson nyugvó, gondos mérlegelést, és a legtöbb megtakarító esetében pénzügyi tanácsadó igénybevételét követeli meg.



Az Aegon Nyugdíjfelkészültségi Index (ARRI)

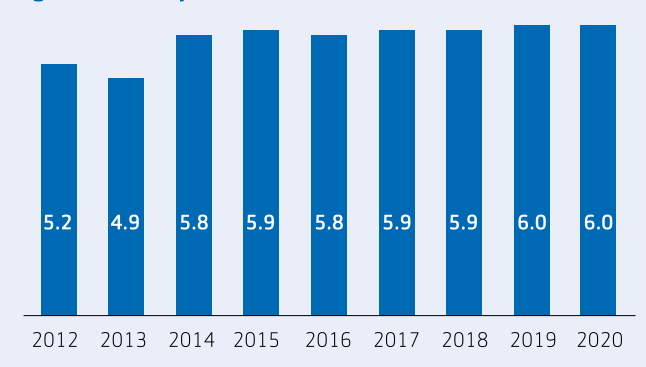
Az Aegon Nyugdíjfelkészültségi Kutatás nyolcadik éve vizsgálja világszerte a nyugdíjjal kapcsolatos kilátásokat és a nyugdíjas korra való felkészülést. Az Aegon Nyugdíjfelkészültségi Index (ARRI) minden évben kiad egy pontszámot, ami a megkérdezettek hat kérdésre adott válaszain alapul. Ezek közül három a hozzáállást (1-3. kérdés), három a magatartást (4-6. kérdés) vizsgálja. Az ARRI 0-tól 10-ig terjedő skálán méri a nyugdíjfelkészültséget. Magas pontszám a 8-10, közepes a 6-7,9, alacsony a 6 alatti.

Milyen tényezők alakítják az ARRI pontszámot?

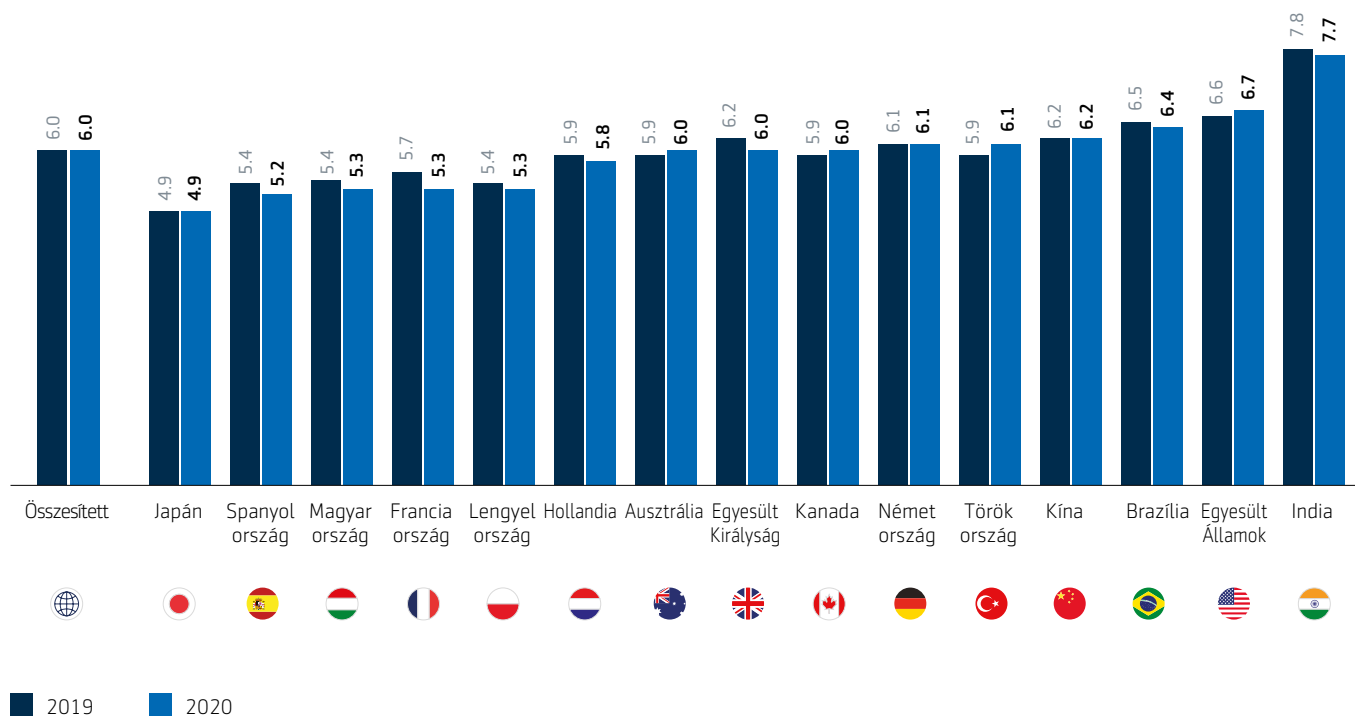


Idén a globális ARRI pontszám a 2019-ben mért 6,0 értéken stagnál. Meg kell azonban jegyezni, hogy a 2020-as tanulmány a COVID-19 kínai kitörésének korai szakaszában készült, mielőtt a járvány elterjedt volna a világban. A stagnálás tehát csak részben írható a járvány számlájára, annak valószínű magyarázata inkább a világgazdaságban 2019-ben megfigyelhető tágabb piaci viszonyokban keresendő. A globális növekedés 2008-09 óta 2019-ben volt a leglassúbb, főként az USA és Kína között kiéleződött kereskedelmi feszültségnek köszönhetően, aminek hatására visszaesett a globális ipari termelés. Európát különösképp sújtotta a világkereskedelem lassulása és a Brexit-tel kapcsolatos bizonytalanság.

A globális ARRI pontszám az elmúlt években



1. ábra: A globális ARRI pontszám a 2018-as értéken stagnál



A globális stagnálás ellenére az országok között jelentős különbségek mutatkoznak. 2020-ban is India vezeti a sort 7,7-es pontszámával, az USA tartja második helyét 6,7-del, az Egyesült Királyság pontszáma viszont az előző évhez képest 6,0-re csökkent, amivel a legnagyobb visszaesést produkálta a 2019-es negyedik helyről a 2020-as nyolcadikra.

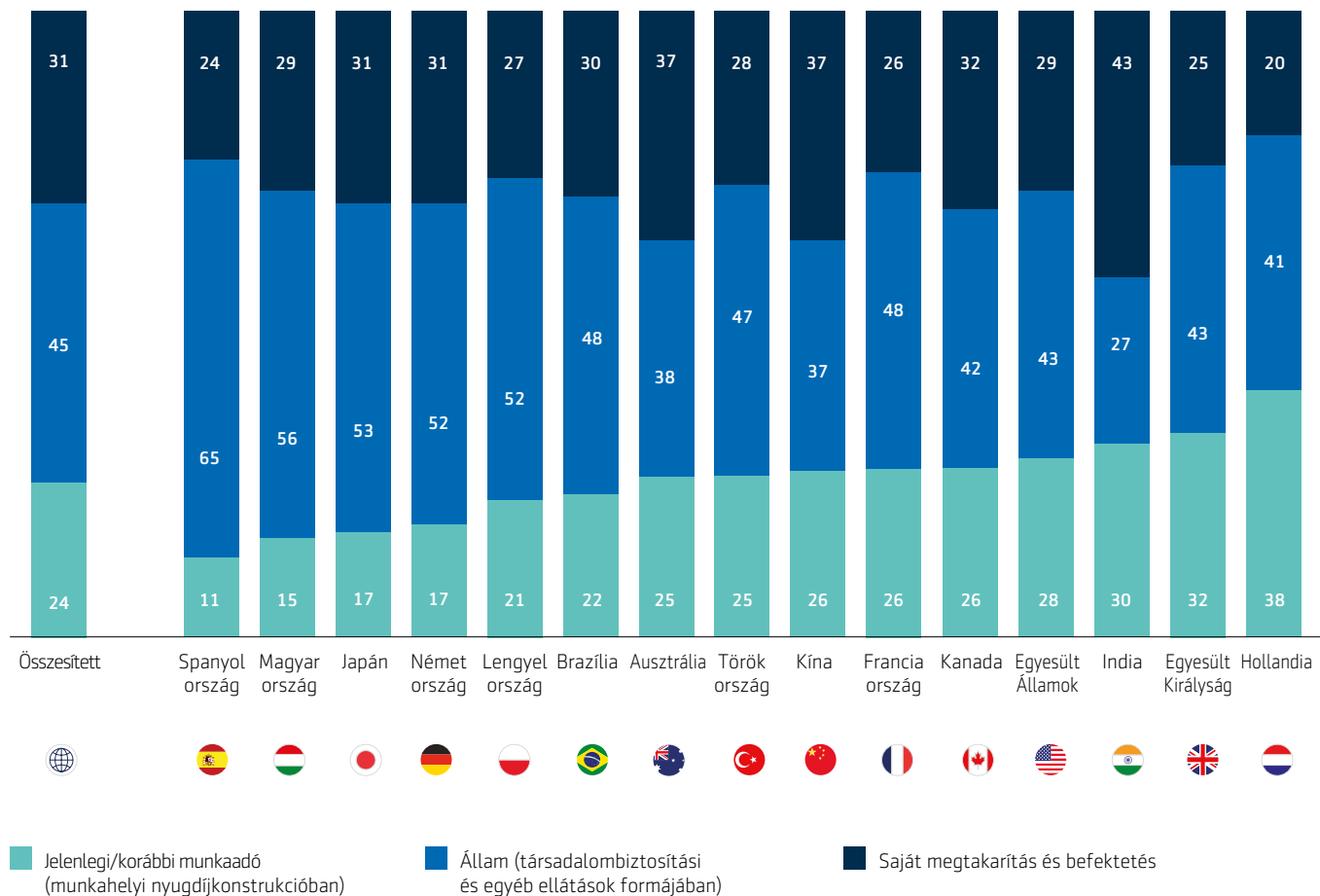
Bár az ARRI pontszám természetes korrelációt mutat a makrogazdasági viszonyokkal, az egyének hozzáállása és magatartása a fő tényező a nyugdíjfelkészültség alakulásában. Minthogy a világgazdaság recesszió küszöbén áll, különösen fontos, hogy minden szociális partner kivegye a részét a hosszú távú nyugdíjtervezéssel kapcsolatos pozitív hozzáállás és magatartás előmozdításából. A társadalmaknak a jelenlegi gazdasági helyzet viharai közepe sem szabad szem elől téveszteniük a háztartások előtt álló hosszú távú nyugdíjkihívásokat.

Az ACLR az elmúlt két év során felvázolta az új társadalmi közmegegyezésben megfogalmazódó elvárásokat és felelősségeket. Bár az új társadalmi közmegegyezésben egyértelműen a dolgozó emberre hárul a vezető szerep, a munkaadók felelőssége sem csekély abban a tekintetben, hogy a nyugdíjjövedelem jelentős részét előteremtsék, és hogy a dolgozók számára hozzáférést biztosítsanak megtakarítási termékekhez, tanácsadáshoz és információkhoz.

Mindamelllett, hogy a hagyományos, járadékkal meghatározott nyugdíjkonstrukciók helyét számos országban végleg a rugalmasabb, járulékkal meghatározott konstrukciók veszik át, napjaink dolgozó generációi is a nyugdíjjövedelmüknek csaknem a negyedét (24%-át) várják a munkaadójuktól.

A munkaadó szerepe azonban túlmutat a nyugdíjkonstrukciók és más, egészségügyi és jóléti juttatások üzemeltetésén, és kiterjed a készségfejlesztésre, az oktatásra és a jólétre is. Szintén a felelősségük, hogy (a gazdasági lehetőségek határáig) biztosítsák a további foglalkoztatást és az egyéb olyan támogatásokat, amelyek a nyugállományba való átmenetet szakadékba zuhanásból szelíd lesiklóssá változtatják.

2. ábra: Globálisan az emberek a nyugdíjjövedelem csaknem negyedét várják a munkaadóktól





2. A munka változó világa

Hogyan változik a munka világa, és miként befolyásolja ez a nyugdíjra való felkészülést? Komoly kérdések ezek a dolgozó emberek számára, és nagy hatással vannak arra is, hogy a munkaadók és az állam hogyan tudnak jól megalapozott nyugdíjkonstrukciókat ajánlani az embereknek.

A világgazdaság nagy ívű folyamatai, így a népesség öregedése, a digitális technológia, a mesterséges intelligencia és a robotika fejlődése hatással vannak a dolgozó emberek viszonyára a munkához és a munkaadójukhoz. Az emberek pályafutásuk során több életszakaszon mennek keresztül, és eközben az igényeik is folyamatosan változnak.

Az életkezdés táján a dolgozók legfontosabb célja többnyire a családalapítás és az otthoneremtés. Később a hangsúly a családtagokról való gondoskodásra, vagy a továbbképzésre tolódik át, miközben meg kell küzdeni az élet váratlan eseményeivel is. A munkával töltött élet leszálló szakaszában sokak számára a nyugdíjba vonulás a legvalószínűbb választás, bár egyre többen igyekeznek ezt kitolni a hagyományos 65 éves életkoron túlra.

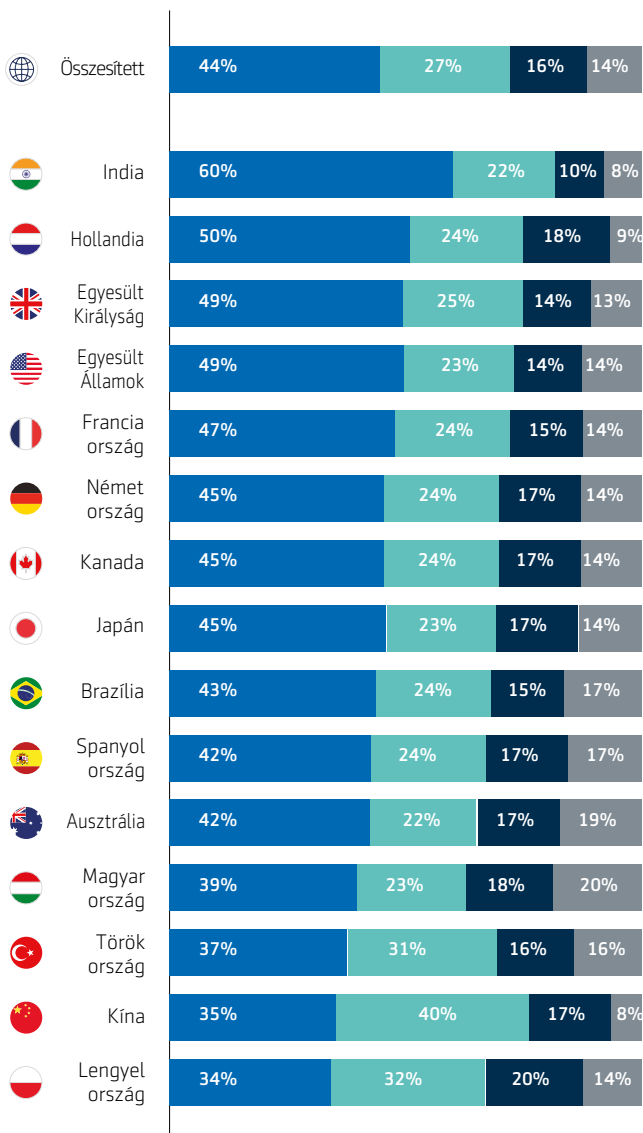
Nem lehet eléggé hangsúlyozni a munkaadók szerepét abban, hogy kortoleráns munkahelyeket hozzanak létre, ahol a munkavállalók minden életszakaszban megtalálják a helyüket, és amelyek különösen segítségére vannak azoknak, akik a nyugdíjkorhatárnál hosszabbra kívánják nyújtani a munkával töltött életidőt. A makrogazdasági változások megértése, és azoknak az egyén életszakaszai összefüggésrendszerében való értelmezése elengedhetetlen ahhoz, hogy a megfelelő környezet létrehozásával elősegítsék a dolgozó emberek megtakarításait és a nyugdíjra való felkészülését.

A munkaerő állapota napjainkban

Legyen szó bármilyen embercsoportról (nem feltétlenül a dolgozókról), nagy a kísértés, hogy egy homogén halmazként kezeljük őket, akiknek közősek a jellemzőik, és hasonlóan viselkednek. A valóság azonban az, hogy a dolgozók körülményei nagyban függnak a munkaadójuk jellegétől és méretétől. Az [ACLR 2017-es jelentése az önfoglalkoztatottakról](#) rámutatott arra a tényre, hogy az ezredforduló óta számos fejlett gazdaságban jelentős méreteket öltött az önfoglalkoztatás, a szabad foglalkozás („szabadúszás”), valamint a megbízással és az alkalmi munkavállalás. Mindez nyilvánvalóan befolyásolja a dolgozók hozzáférést a munkahelyi nyugdíjkonstrukciókhoz, ami újabb sajátos kérdéseket vet fel.

A vállalkozás mérete kulcs tényező annak kialakításában, hogy milyen jellegű és mértékű juttatásokat kínálhat a munkavállalóinak, legyen szó akár egy egészségesebb és kényelmesebb jelenről, akár a jövőre való felkészülésről. A kutatás megállapította, hogy globálisan a dolgozók 44%-át foglalkoztatják nagyvállalatok (250-et elérő alkalmazotti létszám), 27%-át közepes vállalatok (50-249 alkalmazott), 16%-át pedig kis- és mikrovállalkozások (50-nél kevesebb alkalmazott). Országok szerint nagyok az eltérések. Magyarországon a dolgozók 38%-át, Ausztráliában 36%-át foglalkoztatják kis- és mikrovállalkozások, míg Indiában és Kínában ez az arány mindössze 18%, illetve 25%.

3. ábra: Sok dolgozót foglalkoztatnak a nagyvállalatok, de az arányok országról országra változnak



■ Nagyvállalat: 250+ alkalmazott
 ■ Kisvállalkozás: 10-49 alkalmazott
■ Közepes vállalat: 50-249 alkalmazott
 ■ Mikrovállalkozás: 1-9 alkalmazott



A dolgozók

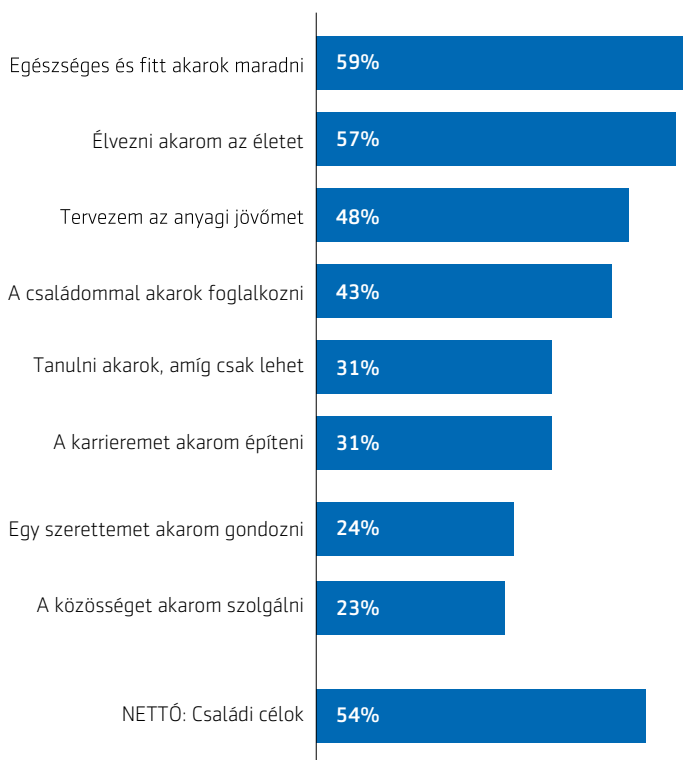
44%-át
 nagy (legalább 250 főt foglalkoztató) vállalatok alkalmazzák.

Ezek fontos különbségek. A COVID-19 válság rávilágított, hogy a kis- és közepes vállalkozások különösen érzékenyek a gazdasági megrázkódtatásokra, ami a munkavállalóikat is hasonlóan sérülékennyé teszi. A kis- és közepes vállalkozásoknak viszonylagos gazdasági prosperitás idején is jellemzően gondot okoz a szükséges működő tőke és pénztartalékok rendelkezésre tartása. Ezek a nehézségek korlátozzák a képességüket és a hajlandóságukat arra, hogy változatosabb juttatásokat kínáljanak a munkavállalóiknak, amivel nem egy dolgozó hátrányba kerül a nyugdíjfelkészülés terén.

Sokak számára a munkahely megtartása és a karrierépítés az életcélok közvetlen meghatározója. A kutatás során megkérdeztük az embereket, mik a prioritásaik az életben. A két leggyakoribb válasz a fittség és az egészség megőrzése (59%) és az élet élvezete (57%) volt. A jövőre való felkészülést az embereknek kevesebb, mint a fele (48%) említette. 43% a családjára szeretne összpontosítani, és mindössze 31% nevezte meg prioritásként a karrierjét.

Ha egy munkaadó szeretné megtartani a legtehetségesebb munkaerőt, akkor támogatnia kell a munkavállalóit életcéljaik és prioritásaik megvalósításában. Ezt teheti úgy is, hogy hozzájárul dolgozói egészségének megőrzéséhez és hosszú távú vagyonosodásához. Abból, hogy globálisan az emberek 31%-a tekinti fontosnak az élethosszig tartó tanulást, míg 54% a családot (a családi életet vagy a szeretteiről való gondoskodást) helyezi előtérbe, kitűnik, hogy a prioritások különbözőek. A munkaadók jól teszik, ha ennek átlátásáról a gyakorlatban is tanúbizonyságot tesznek, és rugalmas, támogató munkakörnyezetet biztosítanak.

4. ábra: Az embereknek számos különböző személyes, pénzügyi és munkahelyi prioritása



Nyilvánvalóan nem létezik mindenre érvényes, univerzális megoldás. A munkaadók akkor lehetnek sikeresek – mind üzletileg, mind abban, hogy a munkavállalóik megtalálják-e a számításukat –, ha a juttatások és támogatások változatos körét kínálják dolgozóiknak.

A munka jövője

Az emberek és a munkaadók közötti kapcsolatok egyre kevésbé tartósak. Öt dolgozóból csaknem három (58%) ért egyet teljes mértékben vagy bizonyos mértékig azzal, hogy az „életre szóló munkahely” a múlté. Ezt a folyamatot tovább gyorsíthatja a COVID-19, ami tömegeket terel otthoni munkavégzésbe vagy taszít munkanélküliségbe.



A munkajog hasonlóképpen világszerte változóban van. A szabadon felmondható, a rugalmas munkaidejű és a tetszőleges berendelésre szóló munkaszerződések nagyobb szabadságot biztosítanak a munkaadóknak a munkarend módosítására. Az ilyen keretek között dolgozók számára megváltozott a munkaadóval való kapcsolat dinamikája: ők általában nem élveznek olyan védelmet, mint a hagyományos, tartósabb munkaszerződéssel alkalmazott, nagyobb foglalkoztatás-biztonságban részesülő társaik.

Ezek a kérdések az utóbbi időben a COVID-19 világjárvány okán kerültek a figyelem középpontjába. Ahogy a vállalkozások mérettől és tevékenységtől függetlenül küzdenek a túlélésért, a dolgozóknak sem jut más, csak a bizonytalanság. Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete becslése szerint a nem hivatalos gazdaságban 1,6 milliárd dolgozónak rendült meg alapjaiban a megélhetése, és 2020 második negyedévében 305 millió teljes munkaidős állás szűnhetett meg⁴.

Egyes országok, mint például Ausztrália és az Egyesült Királyság megkezdte olyan jogszabályi változtatások bevezetését, amelyek javítják a tetszőlegesen berendelhető dolgozók munkabiztonságát, ily módon előmozdítják az átmenetet a tartósabb foglalkoztatási konstrukciókba és orvosolják a rugalmas munkaerőpiac némely árnyoldalát, nevezetesen a foglalkoztatás-biztonság és a munkahelyi juttatásokhoz való hozzáférés hiányát⁵. A COVID-19 világjárvány rámutatott, hogy a dolgozók egyes csoportjai jobban ki vannak téve a váratlan gazdasági eseményeknek, és felhívta a figyelmet arra, hogy az államoknak többet kell tenniük azért, hogy a „kockázatnak kitett” dolgozói rétegek ne maradjanak magukra a nyugdíjra való felkészülésben.

Függetlenül azonban attól, hogy a szociális védőháló milyen új megerősítéseket kap, a dolgozók mai generációjának gyakoribb munkahelyváltásra kell készen állnia, mint a korábbi generációknak.

Ez a megnövekedett mobilitás közvetlen hatással van a dolgozók megtakarításaira, nevezetesen egyre fontosabbá válik a munkavállalói juttatások hordozhatósága. Ez a „hordozhatóság” egyre általánosabb a járulékkal meghatározott konstrukciók számos válfajánál, például az USA-ban az Egyéni Nyugdíjszámlába (IRA) való átforgatással, amikor a dolgozó a felhalmozását a régi, munkaadói nyugdíjkonstrukcióból IRA-ba viheti át. A hordozhatóságnak azonban továbbra is számos jogi akadálya van, különösen ott, ahol a dolgozó nemzetközi határt lép át, még ha ugyanannak a munkaadónak az alkalmazásában marad is.

„A munka változó világában egyre fontosabb a munkahelyi juttatások hordozhatósága”



A jövő munkahelyének kortoleránsnak kell lennie

Az új társadalmi közmegegyezés: egyének felkészítése egy átalakuló világban (2019) felvázolta, hogyan teremti az idősebb népesség hatalmas lehetőséget a nyugállomány képzetének átforgatására és az idősek társadalmi hozzájárulásának radikális újragondolására. A jövő nyugdíjas generációi tovább élhetnek, a jelenlegi nyugdíjkorhatár betöltése után is dolgozhatnak, és a saját feltételeik szerint vonulhatnak nyugdíjba.

A kínálózó előnyök teljes kiaknázása érdekében minden szociális partnernek gondoskodnia kell róla, hogy a kortolerancia a vezető irányelvek közé kerüljön. Olyan munkahelyek létrehozására van szükség, ahol életkorától függetlenül minden munkavállaló hasznosnak érezheti magát. A foglalkoztatásnak a szaktudáson, a képességeken és az érdemen kell alapulnia, nem múlhat a dolgozó életkorán vagy élethelyzetén. A kortoleráns munkahely lehetővé teszi a dolgozó szülőket, a családtagjukról gondoskodókat és a hagyományosnak tartott nyugdíjkorhatáron túl dolgozni akarókat fokozottabb részvételét.

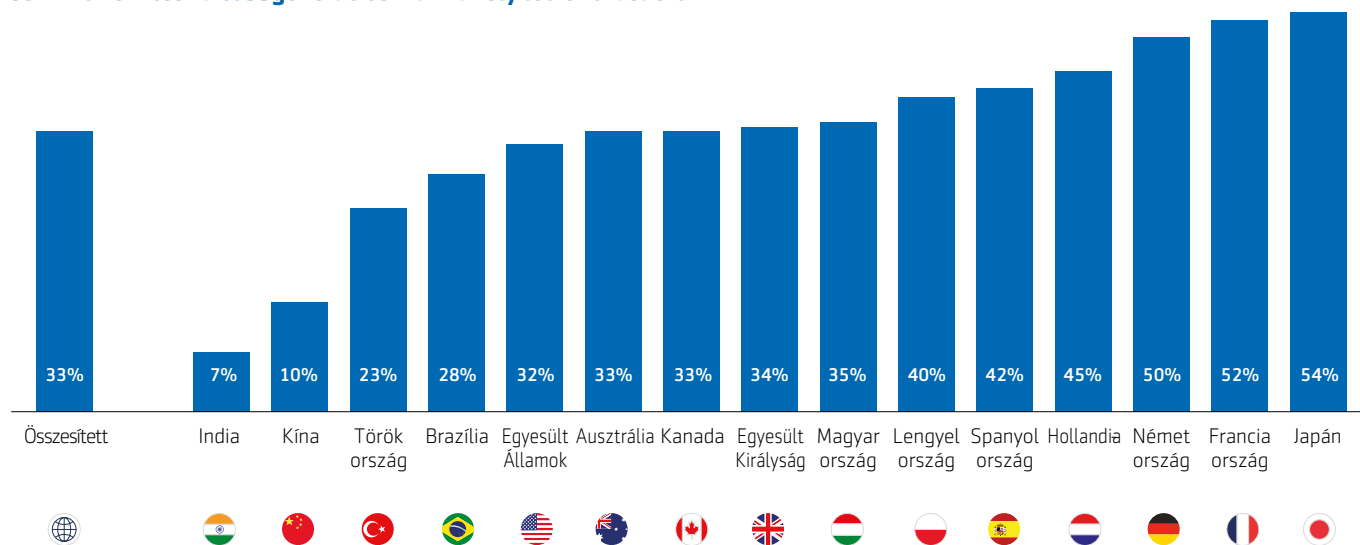
A dolgozók egyre inkább fokozatosan szeretnék átváltani a nyugállományra. Csupán 34%-uk szeretné nyugdíjazáskor azonnal abbahagyni a munkát. Ezzel szemben azoknak, akik ma teljes idős nyugdíjasok még csaknem a fele (48%) hagyott fel teljesen a munkával a nyugdíjkorhatár elérésekor.

A kortoleráns munkahely az egyik lehetőség arra, hogy mind több dolgozó ember találjon módot a fokozatos átmenetre. Ebből a munkaadónak is előnye származik, hiszen a többgenerációs munkahely lehetővé teszi a tapasztalatok megosztását, a mentorálást, a generációk közötti bizalom és szolidaritás kialakulását azáltal, hogy minden életkor képviselői hozzájárulhatnak gazdasági aktivitásukkal az új társadalmi közmegegyezéshez.

Az idősebb dolgozók megtartásában rejlő lehetőségek dacára a dolgozók harmada állítja, hogy a munkaadója nem bátorítja konkrét kezdeményezésekkel a többgenerációs munkahely kialakulását. A feltárt kezdeményezések célja inkább egy befogadó kultúra létrehozása (pl. a diszkrimináció elutasítása, egyenlő esélyek biztosítása, az összes dolgozó hozzájárulásának megbecsülése), semmint egy kortoleráns munkahely létrejöttének előmozdítása (pl. az egészséges életmód, a pénzügyi tervezés vagy a segítő gondoskodás elérhetővé tételével).

A kiátlagolt adatok mögött jelentős országos eltérések húzódnak meg. Miközben globálisan minden harmadik dolgozó érzi úgy, hogy a munkaadója nem tesz semmit a többgenerációs munkahely létrejöttéért, addig ez az arány jóval magasabb Japánban (54%), Franciaországban (52%) és Németországban (50%). Ezzel szemben a feltörekvő piacokon sokkal biztatóbbak az adatok: Indiában ugyanez az arány 7%, Kínában pedig 10%. Japánban talán azért érzi úgy a dolgozók jelentős hányada, hogy a munkaadója nem tesz semmit, mert 2013-ig a nyugdíjkorhatár 60 év volt, és a munkaadókat jogilag ma sem kötelezi semmi arra, hogy megtartsák a jelenleg 65 éves korhatárt elérő dolgozókat.

5. ábra: Japánban, Franciaországban és Németországban a dolgozók fele vagy nagyobb hányada véli úgy, hogy a munkaadója semmit nem tesz a többgenerációs munkahely létrehozásáért



A munkaadó semmit nem tesz a többgenerációs munkahely megteremtéséért

A változó világban nagyobb pénzügyi ellenálló képességre van szükségünk

Amikor változik körülöttünk a világ, és az egyéntől azt kérjük, hogy vállaljon nagyobb felelősséget a nyugdíjjövedelme előteremtésében, akkor azokra az eszközökre és szaktudásra is szüksége van, amik segítségével ezt megteheti. A Nyugdíjfelkészültség Öt Alappillére meghatározza azokat a lépéseket, amelyeket az embereknek meg kell tenniük ahhoz, hogy a kényelmes nyugdíjas évekhez vezető pályára álljanak.

1



Korán kezdj el takarékoskodni, és életmódszerűen gyűjtögesd!

A kutatás 2012-es kezdete óta az eredmények többször bebizonyították, hogy a legbiztosabb út a nyugdíjfelkészültség felé az életmódszerű takarékoskodás, amikor folyamatosan gondoskodunk róla, hogy félretegyünk valamit a nyugdíjas éveinkre.

2



Készíts írott nyugdíjstratégiát!

Ha időt szakítanak tervük írásba foglalására, az emberekben jobban kikristályosodnak a prioritásaik, a nyugdíjra való felkészülésük és a vágyaik, és könnyebben látni fogják, hogy jó úton haladnak-e céljaik megvalósítása felé. Az írásos tervvel rendelkezőket „nyugdíjstratégáknak” nevezzük, mert időt szántak rá, hogy kidolgozzák nyugdíjjövedelmük finanszírozásának stratégiáját. Azok az országok, ahol magasabb a stratégiák aránya, magasabb ARRI pontszámmal is rendelkeznek.

3



Készíts tartaléktervet a váratlan eseményekre!

A körültekintő tervezés azt jelenti, hogy nem csak egy tervünk van. A legjobban kidolgozott terv is dugába dőlhet egy váratlan esemény folytán. A jelenlegi COVID-19 világjárvány is rámutat arra, hogy milyen veszéllyel jár az elégtelen pénzügyi ellenálló képesség. Ezért is nagyon fontos, hogy legyen tartaléktervünk.

4



Válts egészséges életmódra!

Az egészséges életmód talán a legjobb tartalékterv, és fontos szerepet játszik a kényelmes és aktív nyugdíjas évekre való felkészülésben. Az életstílus helyes megválasztásával az ember évekként hosszabbíthatja meg az életét, egyben javítja az egészségét és az életminőségét, függetlenül attól, hogy éppen mennyi idős. Emellett annak is csökkentheti a kockázatát, hogy egészségügyi okból korán kelljen nyugdíjba vonulnia.

5



Barátkozz meg az élethosszig tartó tanulással!

A nyugdíjfelkészültség alapkövetelményeinek való megfelelés elképzelhetetlen anélkül, hogy az embereket életkoruktól függetlenül új, létfontosságú szaktudással ruházzuk fel. Az élethosszig tartó tanulás előmozdítása érdekében meg kell oldani a dolgozók szakmai képzését és átképzését, hogy alkalmazkodni tudjanak a munkaerőpiac változó követelményeihez, és a lehető legtovább aktívak maradhassanak.

3. A nyugdíjra felkészítő munkavállalói juttatások

A dolgozó és a munkaadó közötti viszony nem tisztán tranzakciós jellegű. A munkaviszony nem pusztán arról szól, hogy az ember fizetést kap. Sok vállalat kínál fontos egyéb juttatásokat a dolgozóinak, például egészségbiztosítást, életbiztosítást és nyugdíjmegtakarítási konstrukciót, amelyek védelmet nyújtanak a dolgozónak és családjának a jelenben és a távolabbi jövőben is. Ezeken a juttatásokon keresztül a munkaadó központi szerephez jut a dolgozó személyes és pénzügyi jóllétének biztosításában. Ennek megfelelően a munkahelyi juttatásokat rendszeresen felül kell vizsgálni, hogy mindenkor megfeleljenek a dolgozók igényeinek, és rugalmasan alkalmazkodjanak azok változásaihoz.

Bár a rugalmas munkavégzés iránti igény és a technológiai fejlődés az elmúlt évtizedben világszerte hatalmas lökést adott az alkalmi gazdaságnak – amit jól szemléltet, hogy 2019-ben 57 millió alkalmi dolgozó volt az USA-ban⁶ –, ez az irányzat a COVID-19 világjárvány közvetlen következményeként a következő tíz évben jó eséllyel meg fog fordulni. A válság nyilvánvalóvá tette a strukturált foglalkoztatással járó előnyöket és biztonságot. A juttatások szélesebb védőhálóját kínáló munkaviszony sok olyan ember számára válik majd kívánatossá, akik korábban az alkalmi gazdaságban dolgoztak, vagy afelé kacsintgattak. Ha a fordulat tényleg bekövetkezik, és az emberek sikeresen találnak maguknak teljes munkaidős állást, akkor sokuknak fog javulni a nyugdíjfelkészültsége a – feltehetően nyugdíjkonstrukciót és iránymutatást is tartalmazó – juttatási csomagokhoz való jobb hozzáférés következtében.

A juttatáscsomag, mint eszköztár

A munkaadók számos különféle juttatást kínálnak dolgozóiknak. Örömteli, hogy a dolgozók több mint fele (52%) részesül valamilyen – munkaadói hozzájárulást is tartalmazó vagy nem tartalmazó – nyugdíjkonstrukcióban. Ez is jól mutatja a munkaadók központi szerepét a nyugdíjfelkészültség biztosításában. A munkaadók ugyanakkor többet is tehetnek annak érdekében, hogy a dolgozók jobban megismerkedjenek a rendelkezésre álló juttatások teljes kínálatával. Világszerte a dolgozóknak csak alig fele (48%) állítja, hogy tájékozott a vállalata által kínált munkavállalói juttatásokkal kapcsolatban. A többség valószínűleg nincs tisztában azzal, hogy milyen juttatásokat vehetne igénybe.

6. ábra: A dolgozók több mint fele vehet részt munkahelyi juttatásként kínált nyugdíjkonstrukcióban

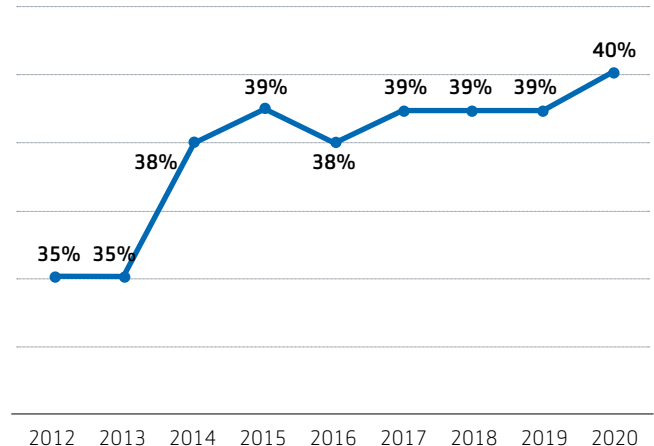


A hosszú távú siker titka a következetes takarékoskodás

Mindent egybevetve, az életmódszerű takarékoskodás a nyugdíjra való felkészülés aranystandardja. Ez az a közös cél, aminek elérésére az államnak, a munkaadóknak és az egyéneknek vállvetve törekedniük kell. A „Korán kezdj el takarékoskodni, és életmódszerűen gyűjtögess!” mantra követése a legbiztosabb út a nyugdíjfelkészültséghez. Ahhoz pedig, hogy az emberek életmódszerű takarékoskodókká váljanak, rendelkezniük kell egy alapfizetéssel és valamilyen konstrukcióval, amiben a nyugdíjcélú megtakarításait gyűjtögethetik.

Nem meglepő, hogy a rendszeres megtakarítás egyik legnagyobb ösztönzője a munkaadótól szerzett rendszeres és megbízható fizetés biztonsága. Ötből két dolgozó (40%) tesz félre rendszeresen nyugdíjcélra. Az életmódszerű takarékoskodók száma lassacskán növekedett a kutatásunk kezdete óta eltelt kilenc év során. Az életkor előre-haladtával az emberek nagyobb valószínűséggel válnak megtakarítókká, és a hajlandóság a jövedelemszinttel is nő (a magasabb jövedelműek 57%-a életmódszerű takarékoskodó, míg az alacsony jövedelműeknek csak 29%-a).

7. ábra: 2012 óta világszerte nőtt az életmódszerű megtakarítás

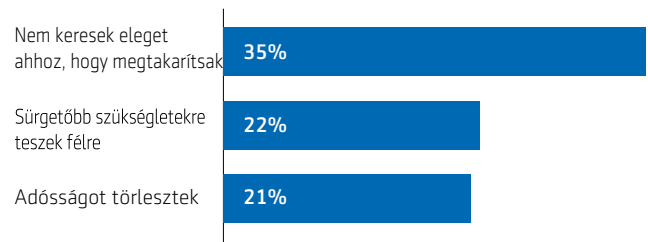


● Életmódszerű megtakarító - Mindig gondoskodom róla, hogy valamennyit félretegyek a nyugdíjas éveimre

A nyugdíjtakarékosság gátjai

Pusztán attól, hogy fizetést kap egy munkaadótól, vagy hogy rendelkezésére áll egy nyugdíjmegtakarítási konstrukció, még nem válik minden dolgozóból életmódszerű takarékoskodó. Számos akadály gátolja, hogy valaki félretegyen, vagy többet tegyen félre a nyugdíjára.

8. ábra: A dolgozók harmada érzi úgy, hogy nem keres eleget a takarékoskodáshoz



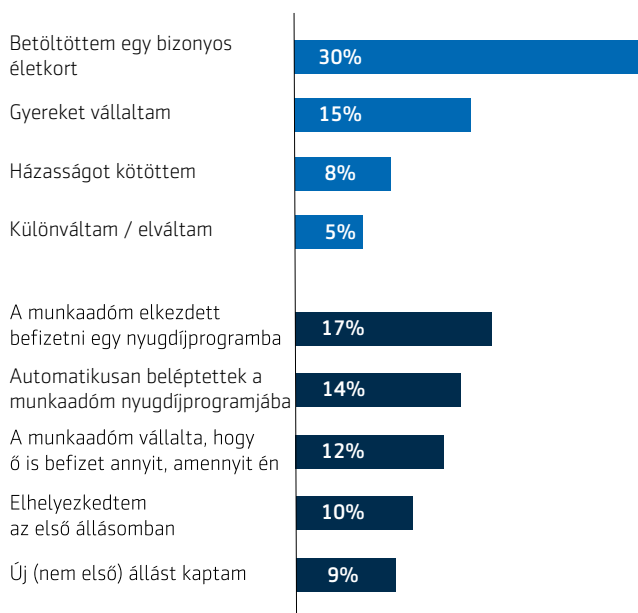
MEGJEGYZÉS: Ez csak a három leggyakoribb válasz. A teljes lista a 3. függelékben található.

„Nem keresek eleget ahhoz, hogy megtakarítsak” – ez a leggyakoribb akadálya (35%) annak, hogy a dolgozók nekifogjanak takarékoskodni, vagy hogy többet tegyenek félre. Rövid távú célok is gyakran állnak a hosszú távú megtakarítás útjában. A dolgozók több mint ötöde sürgetőbb feladatokra koncentrálnak, mint amilyen a lakásvásárlás (22%) vagy az adósságtörlesztés (21%). A szociális partnerek előtt álló feladat az, hogy legyőzzék ezeket az akadályokat, és mind több dolgozót ösztönözzenek az életmódszerű takarékoskodásra. Egy kisebb lökés is elegendő lehet ahhoz, hogy az emberek jobb egyensúlyt találjanak rövid és középtávú célkitűzéseik és a hosszabb távú megtakarítás között. A munkaadók különösen jó pozícióban vannak ahhoz, hogy kiváltsák ezt a viselkedést dolgozóikból.

A felmérés során a dolgozók 30%-a nyilatkozott úgy, hogy egy bizonyos életkor elérése után kezdett félretenni a nyugdíjára. A második leggyakoribb kiváltó ok a munkaadó hozzájárulása egy nyugdíj megtakarítási konstrukcióhoz. Ötből ketten (41%) a munkaadójuk lépéseinek vagy valamilyen karriereseménynek a hatására kezdtek el takarékoskodni.

Globálisan nem minden munkaadó van abban a helyzetben, hogy anyagiilag hozzájáruljon a dolgozói nyugdíj megtakarításához. Különösen a kisebb és fiatalabb cégek járnak ilyen cipőben, de a világjárvány sem kifejezetten segít. Azonban akár fizet a munkaadó hozzájárulást, akár nem, a dolgozók automatikus beléptetése valamely nyugdíjprogramba jelentősen előmozdítja a megtakarítási hajlandóságot. A dolgozók 14%-a válaszolta, hogy ez vette rá őket a nyugdíjcélú megtakarításra. A rendszeres fizetés és az abból közvetlenül levont nyugdíj-hozzájárulás jó alap a hosszú távú takarékoskodáshoz. A viselkedési közgazdaságtan arra hívja fel a figyelmet, hogy bizonyos időszakokban az emberek hajlamosabbak elfogadni az olyan készítéseket, amelyek hosszabb távon szolgálják a javukat.

9. ábra: A foglalkoztatás az életszakaszhoz hasonló fontossággal bír a nyugdíjcélú megtakarítással kapcsolatos viselkedés kiváltásában



46%

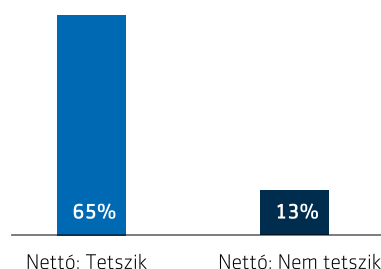
■ **Nettó: életviteli okból**

41%

■ **Nettó: foglalkoztatási okból**

A munkahelyi nyugdíjkonstrukcióba való automatikus beléptetést a dolgozóknak globálisan csaknem a két harmada (65%) tartja jó megoldásnak. Az országok között azonban jelentősek az eltérések. Az indiaiak és a brazilok többsége (85%, illetve 80%) egyetért, a németeknek (54%) és a franciáknak (55%) már jóval kevésbé tetszik ez az eljárás, míg például a japánok (37%) és a magyarok (47%) egyáltalán nem lelkesednek annyira az ötletért.

10. ábra: A munkaadók az automatikus beléptetéssel megkönnyítik a megtakarítást



Számos ország tett már lépéseket annak érdekében, hogy megerősítse a munkahelyi nyugdíjkonstrukciókat, mivel ezek hatékonyan járulnak hozzá a nyugdíjbiztonsághoz. Az Egyesült Királyságban például 2012 óta kötelező a munkaadók számára az automatikus beléptetés. Hasonlóképpen, az USA 2019-ben elfogadott SECURE törvénye a nyugdíjprogramot biztosító kisvállalkozásokra is kiterjesztette az adókedvezményeket.

Bár az országok megosztottak az önkéntesség vagy a kötelezővé tétel kérdésében, a munkaadók bármilyen erőfeszítése a dolgozók nyugdíjtakarékossági programba való terelésére megadhatja azt a lökést, aminek hatására többen életmódszerű megtakarítókká válnak, és végső soron javítják a nyugdíjfelkészültségüket. Bár a munkaadók által korábban kínált, járulékkal meghatározott konstrukciók fokozatosan eltűnnek, és átadják helyüket a járulékkal meghatározott konstrukcióknak, a munkaadók szerepe mit sem csökkent a tekintetben, hogy az embereket rávegyék az idejében elkezdett, életmódszerű nyugdíjmegtakarításra.

A munkahelyi juttatások szerepe a nyugdíjfelkészültség tudatosításában

A munkahelyi nyugdíjkonstrukciók üzemeltetésén túl a munkaadók tájékoztatással és útmutatással is segíthetik a dolgozókat a nyugdíjmegtakarításban. A dolgozók 36%-a nyilatkozik úgy, hogy a munkaadója vagy nyugdíjszolgáltatója nem nyújt olyan szolgáltatást, amivel támogatná a nyugdíjra való felkészülést. A dolgozóknak mindössze 17%-a számol be arról, hogy éves kimutatást kap a munkaadójától a nyugdíjmegtakarításáról. A munkaadókat gyakran jogszabály kötelezi arra, hogy évente, közérthető formában kimutatást adjanak a nyugdíjmegtakarítások értékéről. Sok dolgozó azonban láthatólag nincs tisztában vele, hogy kap ilyen. A munkahelyi kommunikáció javításával elérhető, hogy az emberek még többet hozzanak ki a járulékkal meghatározott nyugdíjprogramból.

11. ábra: A munkaadó által nyújtott nyugdíjtanácsadási szolgáltatások (pl. kivonatok), amelyek segíthetik egy terv kidolgozását



A munkaadó által kínált juttatások hatásos eszközök a dolgozók nyugdíjfelkészültségének előmozdításában, mert életmódszerű megtakarításra ösztönöznek, különösen, ha automatikus levonással működnek.

A munkaadóknak többet kell tenniük az általuk kínált juttatások megismertetéséért is. A nyugdíjfelkészülésről tartott műhelyfoglalkozások és konzultációk sokat segítenek abban, hogy ezeket az életre szóló döntéseket praktikus és hatékony módon tegyék életszerűvé a dolgozók számára.



ESETTANULMÁNY

Tamo Junto: A dolgozók megbecsülése életük minden szakaszában

2020. februárban a Mongeral Aegon Csoport bejelentette juttatási csomagja új elemét, a **Tamo Junto (Együtt vagyunk)** juttatási programot. A programban részt vehet a cég minden brazil munkavállalója – a házastársával és eltartottaival együtt –, továbbá minden gyakornok és ipari tanuló. A Mongeral Aegon Csoport célja a programmal az, hogy javítsa dolgozói és családjaik életminőségét. A program pénzügyi, jogi, pszichológiai és szociális területen nyújt segítséget.

A szolgáltatást az **Optum Health & Technology Serviços do Brasil** nevű cég nyújtja, amely több mint 20 éves tapasztalattal rendelkezik az egészség és a jóllét területén. A Tamo Junto a nap 24 órájában elérhető telefonon, és a koronavírus világjárvány előtt személyes konzultációt is kínált. A szolgáltatás korlátlan, nincs türelmi időszaka, garantálja a titoktartást, és a használata önkéntes.

A Tamo Junto szolgáltatásai az egész család rendelkezésére állnak, és a gyermekfejlődés kérdéseitől kezdve az idős családtagok gondozásáig, az ingatlanszerződésekkel kapcsolatos segítségnyújtástól a hitelkártya-kamatokra vonatkozó konzultációig számtalan területet lefednek.

A szolgáltatások a felhasználók számára teljesen ingyenesek. Ahogyan egy felhasználó nemrég kommentelte: „A Tamo Junto előtt gondot jelentett, hogyan intézzem a személyes ügyeimet munka közben, ami hatással volt a teljesítményemre. Jó tudni, hogy tanácsot kérhetek bármilyen pénzügyi kérdésben, sőt pszichológiai segítséget is kaphatok! Csak egy telefon az egész.”

A legnépszerűbb juttatási témakörök az alábbiak:

- Depresszió, szorongás és stressz
- A személyes és a szakmai kapcsolatok kihívásai
- Pénzügyi kihívások és családtervezés
- Családi ügyek
- Jogi szaktanács valóperes ügyekben és ingatlanvásárlással kapcsolatban
- Alkoholproblémák és más szerfüggőségek
- Gyermek- és idősgondozási támogatás

A Mongeral Aegon Csoport egészségügyi és jólléti programja egyaránt szolgálja a dolgozók és családtagjaik érzelmi és szociális egyensúlyának megőrzését és e kettő összekapcsolását, ami jobb életminőséghez vezet. A jelenlegi járványhelyzetben az otthonaikba visszaszoruló embereknek nagyobb szükségük van a mentális és a pénzügyi egyensúlyt elősegítő szolgáltatásokra, és a Tamo Junto aktívan támogatja a home office-ban dolgozó munkavállalókat.

4. rész: Tervezés és tanácsadás

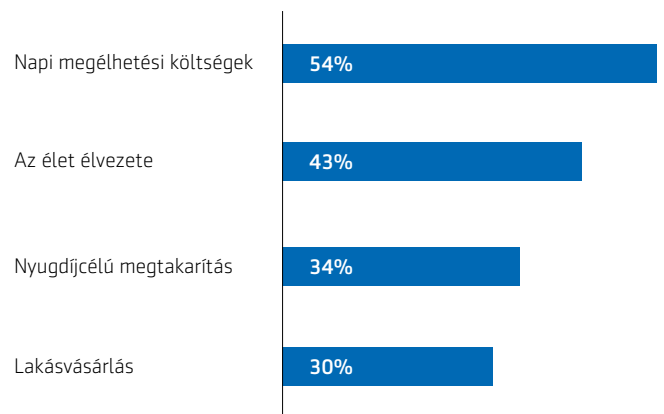
A nyugdíj-tanácsadás összetett dolog: figyelembe kell venni olyan tényezőket, mint az egyén jövedelemszerző képessége, nyugdíjas kori céljai, és hogy életének felhalmozási (aktív) vagy felélési (nyugdíjas) szakaszában jár. A sok különféle tényező mellett nem meglepő, ha az egyén számos forrásból tájékozódik, mielőtt eldönti, miként takarékoskodjon a nyugdíjára. Ugyanakkor az információk mennyisége és összetettsége miatt hasznos lehet, ha a munkaadó segít kiválasztani a leghelytállóbb és legközérthetőbb forrást.

A munkaadóra, mint megbízható partnerre, fontos szerep hárul a dolgozói iránymutatással, támogatással és szaktanáccsal való ellátásában. A nyugdíjfelkészülés vonatkozásában többről van szó, mint egy nyugdíjkonstrukció felkínálásáról. A tájékoztatás és oktatás tágabb támogató hálózatát kínálva a munkaadó a dolgozó sajátos megtakarítási és nyugdíj-szükségeit komplexen kezelő megoldást nyújthat. Nem vitás, hogy egy járulékkal meghatározott konstrukcióhoz való munkaadói hozzájárulás bizony költséges lehet. Költséghatékonyabb megoldást kínálnak az olyan intézkedések, amelyek kijelölik a dolgozók számára az útirányokat és a megbízható tanácsok forrásait.

Az anyagi prioritások mérlegelése

A nyugdíj-megtakarítás mellett a dolgozóknak még számos dologra kell költeniük. Az emberek leggyakoribb pénzügyi prioritásai a mindennapi megélhetési költségek (54%), az élet élvezete (43%) és a nyugdíjcélú megtakarítás (34%).

12. ábra: Az emberek a hosszú távú tervekkel szemben előtérbe helyezik a napi megélhetést és az élet élvezetét



■ Anyagi prioritások

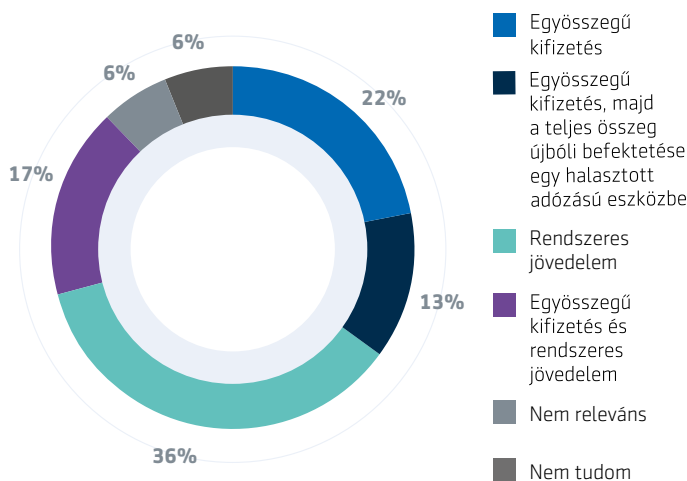
Megjegyzés: A fenti négy csak a leggyakoribb válasz. A teljes lista a 3. függelékben található.

Az élet különféle nehézségei megnehezítik az egyén számára, hogy teljes munkával töltött élete során kövesse az utat, és ne tévessze szem elől a távlati célt, a nyugdíjtakarékosságot. A tervkészítés és a terv papírra vetése segíthet abban, hogy az ember figyelme az élet problémái közepette se terelődjön el a hosszú távú célkitűzéseiről, a nyugdíjcéljairól.

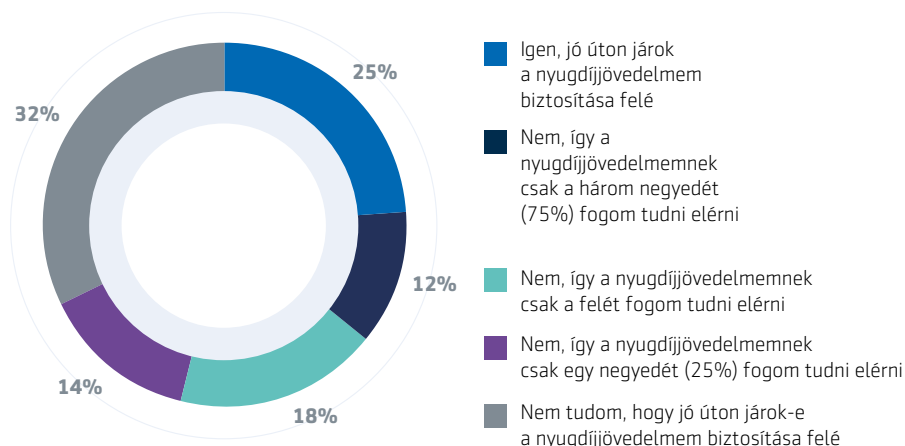
Az elvárt nyugdíjjövedelem meghatározása

Globálisan a dolgozók úgy számítanak, hogy nyugdíjasként a jelenlegi jövedelmük 67%-ára (középérték) lesz szükségük a megélhetéshez. Mindemellett csupán a negyedük (25%) érzi úgy, hogy jó úton halad ennek elérése felé. Aggasztóbb, hogy 32%-nak fogalma sincs arról, hogy jó úton jár-e egyáltalán. Ezek az eltérések jól mutatják, hogy sokak számára milyen nehéz kérdés a nyugdíjtakarékosság.

13. ábra: A legtöbben rendszeres jövedelem formájában képzelik el a nyugdíjat, de a válaszadók több mint egy ötöde inkább egyösszegű kifizetést látna szívesen



14. ábra: A dolgozók negyede érzi úgy, hogy jó úton halad a vágyott jövedelem elérése felé



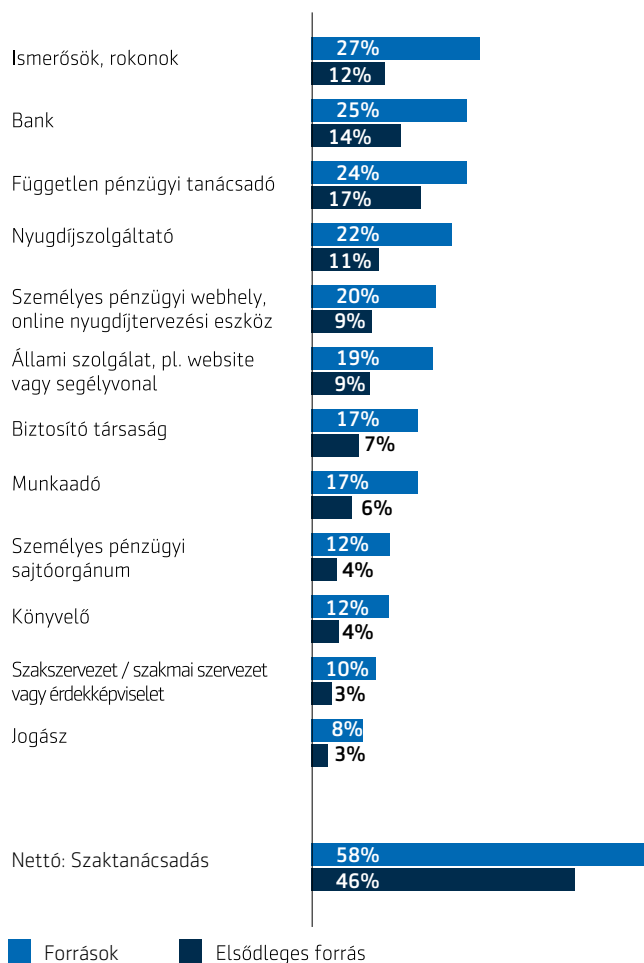
Globálisan a dolgozók több mint harmada (36%) mondja, hogy nyugdíjmegtakarításának felélését – a biztonság és a stabilitás okán – az élete végéig tartó rendszeres kifizetések, például életjáradék, formájában képzei el. Ezzel szemben 22% az egész nyugdíjjövedelmét egyösszegben venné fel. Összességében 52% azok aránya, akik a nyugdíjjövedelmüknek legalább egy részéhez egyösszegben szeretnének hozzájutni.

A nyugdíjpiaci szereplők törekvése, hogy a dolgozók nyugdíjjövedelmüket egyösszegben vegyék fel, összecseng azon igyekezetükkel, hogy a hosszabbodó élettartamra válaszul világszerte innovatív termékeket és szolgáltatásokat vezessenek be. Az egyösszegű kifizetés lehetővé teszi a dolgozók számára, hogy a nyugdíjukat szabadon újra befektessék, és különféle felélési lehetőségekkel kísérletezzenek. A termékinnováció ösztönzése végett egyes államok liberalizálták a nyugdíjpiacot. Ennek azonban nagyobb kockázat és bizonytalanság is az ára. A nyugdíjvagyon feletti döntési jog dolgozókra való átruházása még inkább aláhúzza a tájékoztatás és a tanácsadás fontosságát.

A nyugdíjtakarékossággal kapcsolatos tájékoztatás és tanácsadás forrásai

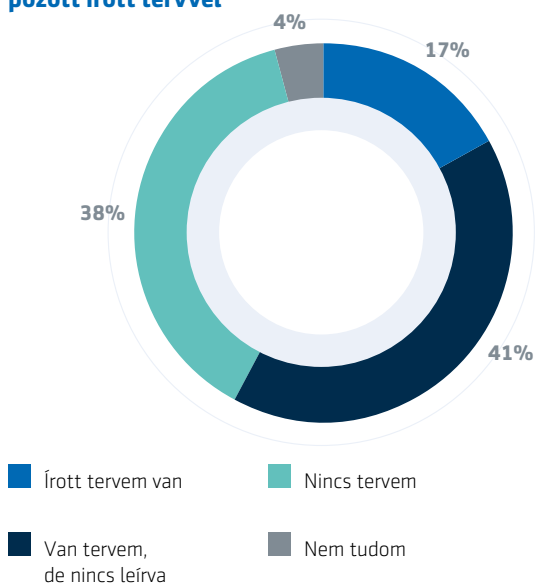
Világszerte a dolgozók leginkább ismerősöktől és családtagoktól igyekeznek tájékozódni (27%). Ez nem meglepő annak fényében, hogy milyen bizalmi légkört igényel egy ilyen döntés. A következő legnépszerűbb információforrások a bankok (25%) és a független pénzügyi tanácsadók (24%). Összességében a dolgozók alig fele (46%) épít alapvetően valamilyen professzionális szaktanácsra nyugdíjmegtakarítási kérdésekben. Ez az adat akár biztató is lehetne, ám a megtakarítás jövedelemmé való konvertálása a tapasztalatlanok számára nem könnyű feladat. Így mégis azt kell mondani, hogy a legtöbben nem jutnak hozzá olyan szaktanácshoz, amire szükségük lenne. A munkaadók áthidalhatják ezt a szakadékot, és elősegíthetik a professzionális iránymutatáshoz és tanácsadáshoz való hozzáférést.

15. ábra: A dolgozóknak csupán a 46%-a szerzi az információt elsősorban szaktanácsadásból



Megalapozott terv kidolgozása

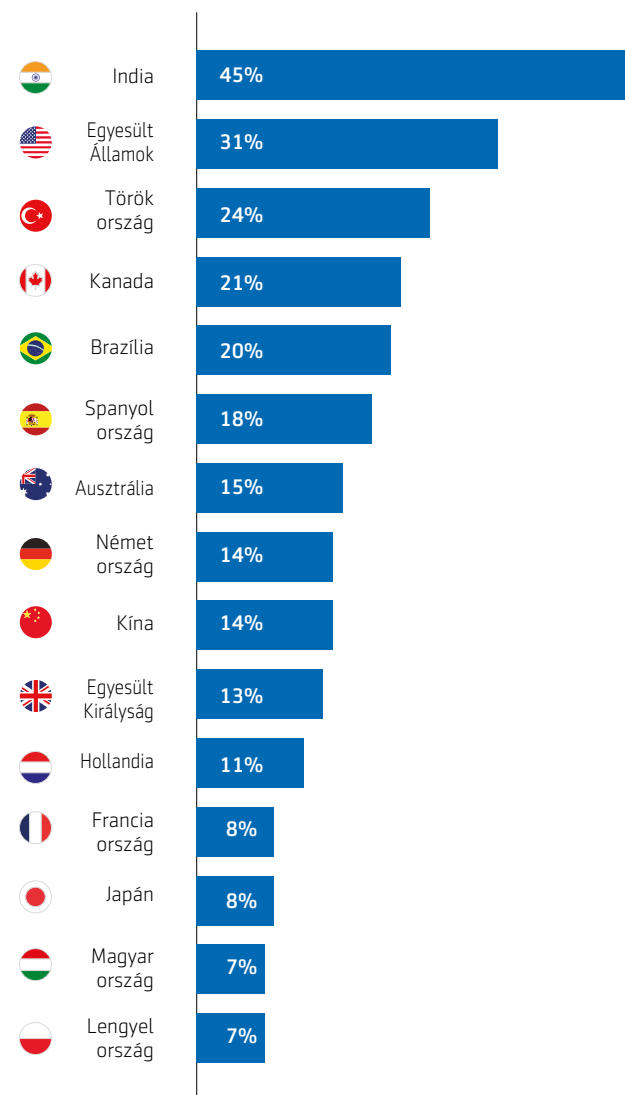
16. ábra: Csak egy szerény kisebbség rendelkezik megalapozott írott tervvel



Globálisan a dolgozóknak mindössze 17%-a minősül „nyugdíjstratégának”, ami azt jelenti, hogy ilyen arányban rendelkeznek írott tervvel. További 41%-nak van ugyan terve, de az nincs papírra vetve. Az írott terv megléte és a nyugdíjfelkészültség között szoros összefüggés mutatkozik. Öt életmódszerűen megtakarító dolgozó közül csaknem négy (79%) rendelkezik írott megtakarítási tervvel, és az életmódszerű megtakarítók 30%-a vetette papírra a tervét, ami csaknem kétszerese a globális átlagnak.

És ez még nem minden. A legmagasabb ARRI pontszámmal rendelkező országokban találjuk arányaiban a legtöbb nyugdíjstratégiát. Az indiaiak csaknem fele (45%) nyugdíjstratégát, az amerikaiaknak pedig 31%-a. A leggyengébb ARRI pontszámú országokban a legalacsonyabb a nyugdíjstratégák aránya, így Lengyelországban és Magyarországon mindössze 7%. Bár az országok között eltérés van a nyugdíjstratégák számát illetően, általánosságban elmondható, hogy túl kevesen rendelkeznek megalapozott írásos tervvel, ami hosszabb távon felkészületlenség forrása lehet.

17. ábra: Indiában és az USA-ban a legmagasabb a stratégiák aránya, és itt a legmagasabb az ARRI pontszám is



Van írott tervem

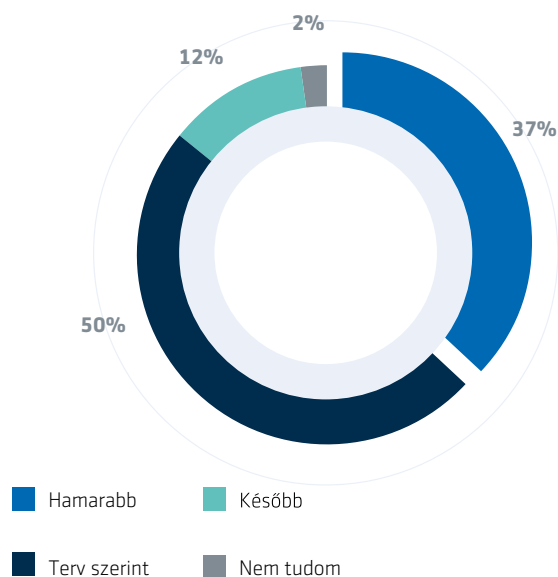
A nyugdíjstratégia megerősítése tartaléktervvel

Tervvel rendelkezni fontos, de ugyanilyen fontos, hogy legyen egy tartaléktervünk is a váratlan eseményekre. Az emberek általában nem szeretnek a rosszra készülni, de a COVID-19 világjárvány megmutatta, hogy mégiscsak jobb félni, mint megijedni. Ez nem csak a nyugdíjtervezésre, hanem általában a háztartási pénzügyek egészére is igaz.

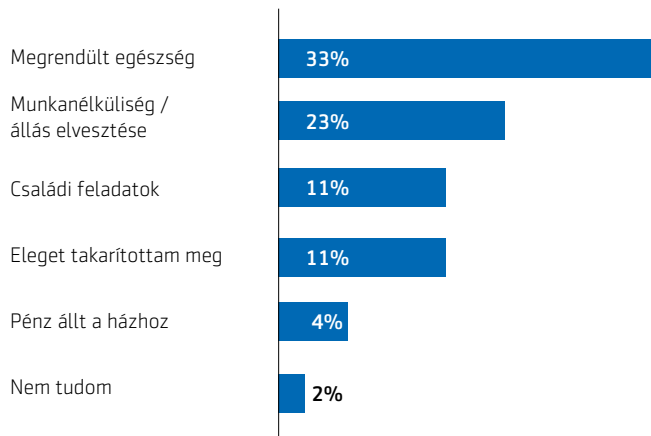
Sajnálatos módon a világjárvány nem csak közegészségügyi katasztrófához vezetett, hanem megannyi háztartás megélhetését is romba döntötte. A 2020. májusi állapotok szerint egyedül az USA-ban 40 millióan folyamodtak munkanélküli ellátásért a COVID-19 következtében (ez csaknem az amerikai dolgozók negyede)⁷. A szalagcímekbe kerülő statisztikák mögött emberi sorsok húzódnak meg. Családok számolgatják aggódva, hogy miből fizessék ki a bérleti díjat, a lakás törlesztő részletét, miből vegyenek élelmet, hogyan jut majd rezsire, biztosításra, adósságtörlesztésre. A legtöbb ember számára a munkaerőpiacról a példátlan járvány miatti korai kiesés nem csupán elveszett jövedelemszerző képességet, hanem kieső nyugdíj-hozzájárulást és elmara-dó befektetési hozamot is jelent. Az ilyen helyzetbe kerülő ember a tervezettnél hamarabb kényszerülhet arra, hogy a nyugdíjmegtakarításához nyúljon, amiből így még életében, sőt akár a nyugdíjba menetele előtt kifuthat. Ezen okok miatt is nagyon fontos, hogy mindenkinek legyen a váratlan eseményeket is figyelembe vevő tartalékterve.

Ennek ellenére globálisan csak a dolgozók 35%-a rendelkezik tartaléktervvel arra az esetre, ha a tervezett nyugdíjba vonulás előtt volna kénytelen abbahagyni a munkát. Nem mellékesen a nyugdíjasok csaknem két ötöde (37%) vonult nyugdíjba korábban, mint tervezte. A leggyakoribb okok a megrendült egészség (33%) és a munkahely elvesztése (23%). A tartalékterv jellegét tekintve sokféle lehet: biztosítás, vészhelyzeti pénztartalék, vagy tartós eszköz likvidálása, az egyén élethelyzetétől függően. Bárhogy legyen is, ezen múlhat az anyagi biztonság megőrzése a nyugdíjba vonulás előtt és után.

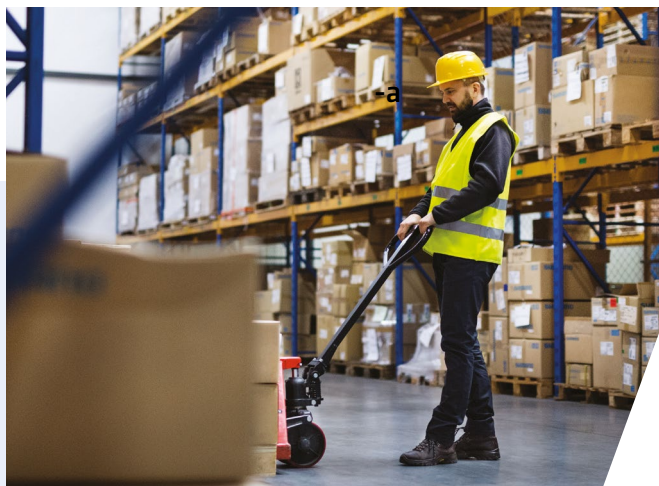
18. ábra: Ötből csaknem ketten hamarabb mentek nyugdíjba, mint tervezték



19. ábra: A nyugdíjasok harmada kényszerült idő előtt abbahagyni a munkát az egészségi állapota miatt



A dolgozók
35%-a
rendelkezik
tartaléktervvel



A munkaadók szerepe a tanácsadásban

Egy személyes pénzügyi terv sikeres megalkotásának kulcsfontosságú feltétele szaktanács beszerzése a megfelelő forrásból. Globálisan a dolgozók kevesebb, mint fele tekinti a szaktanácsot a pénzügyi tervezéshez szükséges legfontosabb ismeretforrásnak. Persze nem minden pénzügyi döntéshez van szükség szaktanácsra, a szakember segítsége azonban fontos lehet a helyes irány kijelölésében és az elengedhetetlen alapfeltételek számba vételében.

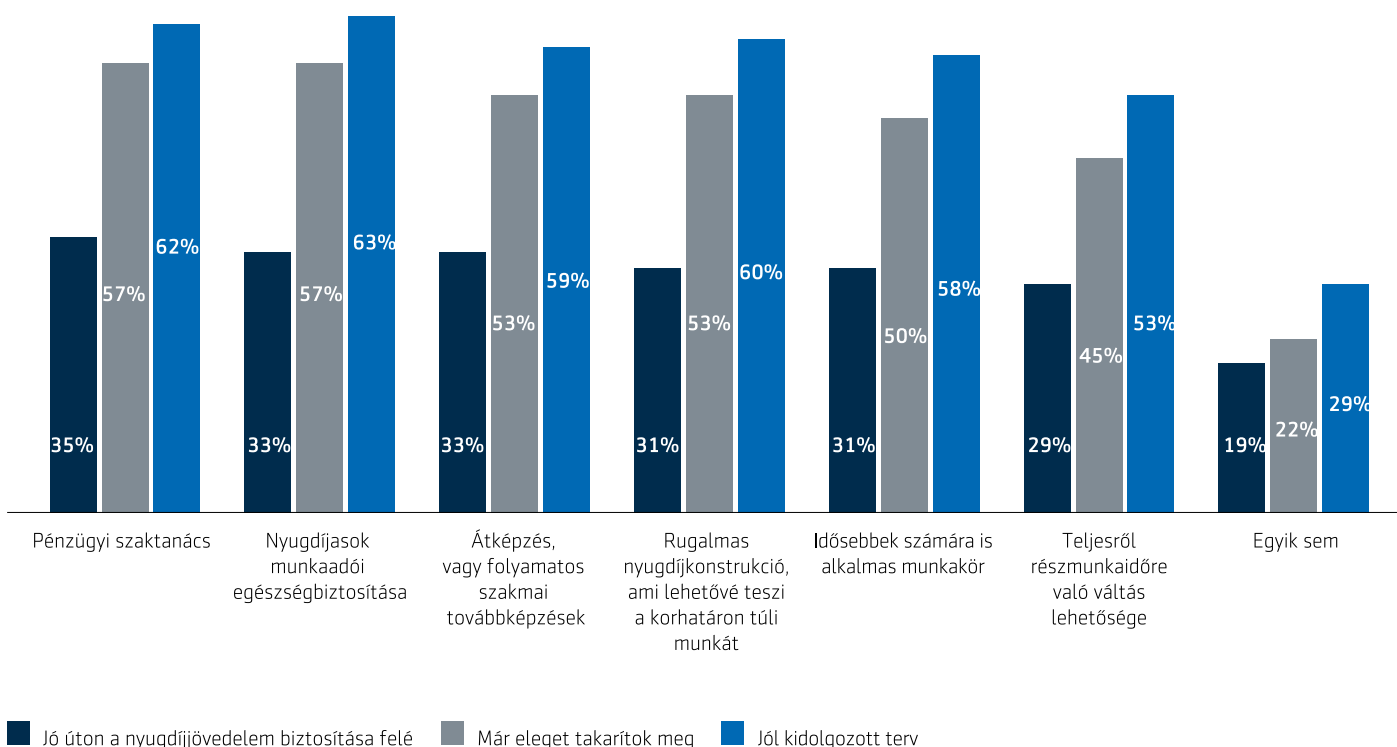
A munkaadók sokat tehetnek a pénzügyi szaktanács elérhetőségének biztosításáért. A nyugdíjba való átmenetet támogató munkaadói szolgáltatások közül a pénzügyi tanácsadás és a nyugdíjasoknak járó munkaadói egészségbiztosítás mutatja a legszorosabb összefüggést a dolgozók nyugdíjfelkészültségével. Azoknak a dolgozóknak, akik munkaadói juttatásként pénzügyi tanácsadásban részesülnek több mint három ötöde (62%) rendelkezik megalapozott nyugdíj megtakarítási tervvel, és hasonló arányuk (57%) érzi úgy, hogy eleget tesz félre a nyugdíjas éveire. Hasonlóképpen, a nyugdíjasként munkaadói egészségbiztosításban részesülők 63%-a rendelkezik megalapozott nyugdíj megtakarítási tervvel, és 57%-uk érzi úgy, hogy eleget tesz félre a nyugdíjas éveire.

Sok dolgozónak fejletlen vagy félkész a nyugdíjterve, és még többjüknek nincs tartalékterve. A dolgozók jelenlegi jövedelmüknek a két harmadát (átlagban a 67%-át) szeretnék megkapni nyugdíjasként, de csak 25% számít arra, hogy ezt valóban el is éri. Eközben az emberek képzetlen forrásokhoz, ismerősökhöz és családtagokhoz, fordulnak iránymutatásért, és gyakran térítik el őket rövid távú anyagi szükségletek. Mindezeket figyelembe véve sokan lehetnek azok, akik nincsenek felkészülve a nyugdíjra.

A megfelelő tanács beszerzése és a tervek megalkotása a legfontosabb a nyugdíjfelkészültséghez vezető úton. A munkaadók proaktív fellépése sok felkészületlen dolgozó számára jelent kézenfekvő megoldást. A munkaadóknak a nyugdíjtervezőkkel partnerségben kell tudatosítaniuk a nyugdíjtervezés fontosságát, és párbeszédet kezdeményezniük a dolgozókkal a nyugdíjtervezés mikéntjéről.

A munkaadóknak egyértelműen jelezniük kell, hogy a nyugdíjfelkészülés iránt érdeklődő dolgozók hová fordulhatnak tájékoztatásért és segítségért. Azok a fiatalabb vagy kisebb vállalatok, amelyek nem rendelkeznek erőforrásokkal a nyugdíjtervezők tanácsadásba való bevonásához, külső forrásokhoz irányíthatják a dolgozóikat, amilyenek például a kormányzati programok vagy az államilag finanszírozott tanácsadó szervezetek.

20. ábra: A nyugdíjba való átmenetet támogató munkaadói szolgáltatások közül a pénzügyi tanácsadás és a nyugdíjasok munkaadói egészségbiztosítása mutatja a legszorosabb összefüggést a dolgozók nyugdíjfelkészültségével



A kommunikáció és az aktiválás kulcsfontosságú a dolgozók nyugdíjdöntésekbe való bevonásában

2019. októberében a VodafoneZiggo leváltotta a nyugdíjszolgáltatóját, és az Aegon Cappital által üzemeltetett új, járulékkal meghatározott konstrukciót kínálta fel a dolgozóinak. A munkavállalói juttatásokat felügyelő javadalmazási vezetők vállalták, hogy rendkívül proaktív módon fogják tájékoztatni és bevonni a dolgozókat.

Jóval a bevezetés előtt a VodafoneZiggo a nyugdíjszolgáltatóval együttműködve webináriumokat, tájékoztatósi pontokat és alkalmakat szervezett különféle telephelyein, ahol a dolgozók tájékozódhattak a változásokról, és hogy azok miként fogják érinteni őket. Lehetőségük volt kérdéseket feltenni és elbeszélgetni azokról az opciókról, amiknek a választásával aktiválhatták az új nyugdíjkonstrukciójukat.

Az egyik kérdés, amiről a dolgozóknak dönteniük kellett az volt, hogy szeretnének-e személyesen hozzájárulni a konstrukcióhoz. A választási lehetőségek kézzelfoghatóbbá és szórakoztatóbbá tétele érdekében az átállást megelőző személyes eseményeken a különféle opciókat csokoládékkal szemléltették: sima csokoládé képviselte a munkavállalói hozzájárulás hiányát, és valami izgalmasabb, például sós karamellával vagy nugáttal töltött csokoládé jelképezte a munkavállalói hozzájárulásos megoldást. A dolgozók pozitívan reagáltak erre a megfogalmazásra. A csokoládé segítette bevonni őket a párbeszédbe, és a választás megértette velük a személyes hozzájárulás előnyeit. Végül a dolgozók 55%-a döntött úgy még az új konstrukció elindítása előtt, hogy a munkavállalói hozzájárulást választja.

A siker egy másik záloga úgynevezett „nyugdíjnyagkövetek” betanítása volt. A VodafoneZiggo és a nyugdíjszolgáltató jó előre kioktatott vezetőket és HR dolgozókat az új nyugdíjkonstrukcióról. Ezek a nagykövetek azután a többlettudással felvértezve elbeszélgethettek a dolgozókkal, és válaszoltak a kérdéseikre. Ez a stratégia segítette a dolgozók bevonásában, mert úgy érezték, hogy mindenki tanulhat valamit a másiktól.

Az új nyugdíjkonstrukcióra való áttérés a VodafoneZiggo proaktív kommunikációja és a nyugdíjszolgáltatóval való partneri együttműködése révén, a dolgozók aktiválásának köszönhetően sikeresnek bizonyult. Végeredményben mind a 3500 munkavállalót sikeresen átirányították az új platformra, és több mint a felük aktív befektetést is vállalt a saját pénzügyi jövőjébe.

vodafone  

A VodafoneZiggo

A VodafoneZiggo egy holland vállalat, amely vezetékes, mobil és integrált távközlési és szórakoztatási szolgáltatásokat nyújt lakossági és üzleti ügyfeleknek. A VodafoneZiggo a Liberty Global, a legnagyobb nemzetközi televízió- és szélessávú internet szolgáltató, és a Vodafone Csoport, a világ egyik legnagyobb távközlési vállalatának vegyesvállalata.



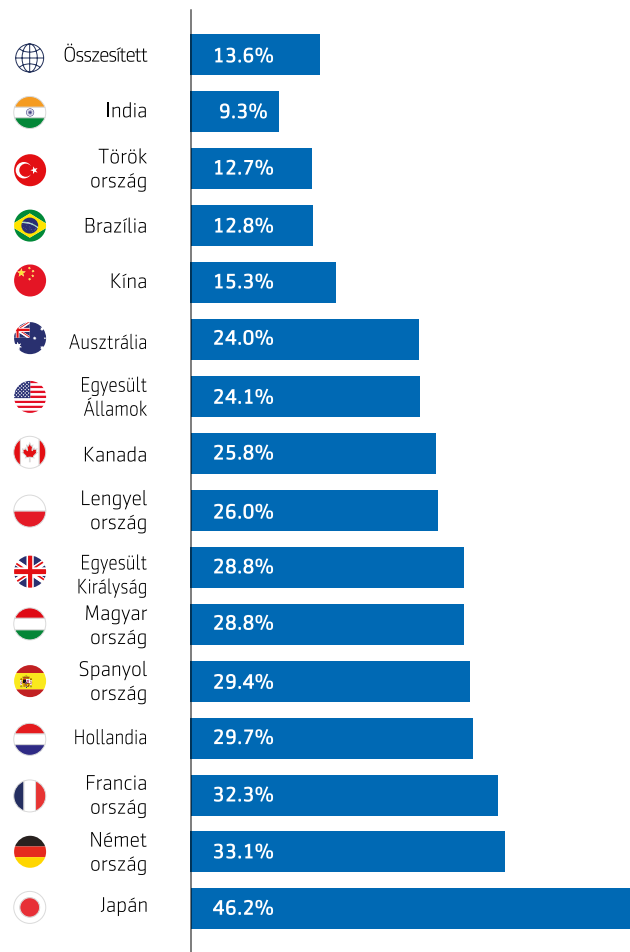
5. rész Rugalmas munkaidőt mindenkinek!

Az eltartottsági ráta a 65. évüket betöltöttek (ez a hagyományos nyugdíjkorhatár) aránya a 15-64 évesekhez képest. Minél magasabb ez a ráta, annál nagyobb terhet jelent a nyugdíjasok eltartása az aktív korúak számára. 2000 óta a kutatásban szereplő 15 országban 14%-ra nőtt (25%-os növekedéssel) az eltartottsági ráta, jelezvén, hogy világszerte nő a 65 évnél idősebbek száma.

Egyre sürgetőbb e társadalmi probléma megoldása, vagyis a dolgozók számának növelése annak érdekében, hogy a népesség egészében képes legyen a nyugdíjasok megfelelő eltartására. A várható életkor növekedésével összhangban ösztönözni kellene a nyugdíjkorhatár közelében járó embereket a munkában maradásra, például részleges nyugdíjba vonulással, amikor a tapasztalt munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatásban egészítik ki a nyugdíjukat. A munkaadók feladata e téren, hogy olyan munkakörülményeket hozzanak létre, amelyek lehetővé teszik a munkában maradást vagy a fokozatos nyugdíjba vonulást.

A Világbank által mért 13,6%-os globális eltartottsági ráta⁸ egyes országok vonatkozásában jóval aggasztóbb számokat takar. A 15 ARRI ország közül hétnek az eltartottsági rátája a globális átlagnak több mint kétszerese. Japánban, Németországban és Franciaországban a legnagyobb fokú az előregedés.

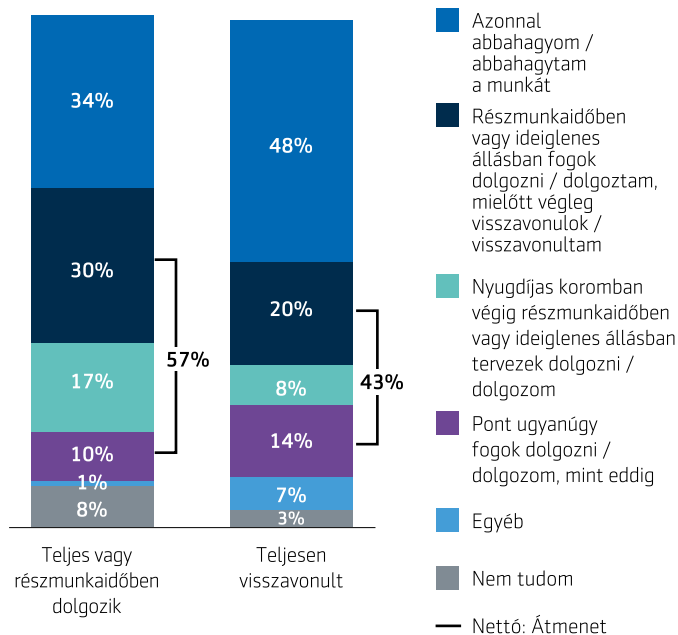
21. ábra: Időskori eltartottsági ráta az ARRI országokban⁹



Az aktív életkor meghosszabbítása előnyöket kínál a munkaadók számára. Az elmúlt évtizedek alacsony születési ráta és a munkaerő elöregedése nem csupán az eltartottsági ráta emelkedését vonta maga után, hanem munkaerőhiányhoz is vezetett. Az elmúlt néhány hónapban számos ország élte meg a munkaerőpiac drámai fordulatát a világjárvány előtti rekord szintű foglalkoztatásról rekord szintű munkanélküliségre. Egyes szektorok jobban érintettek, mint mások. A szakemberhiánnyal küzdő szektorokban működő vállalatok számára előnyös a rugalmas munkarend bevezetése minden életkorú dolgozó esetében. Ez azt is lehetővé teszi a munkaadók számára, hogy elcsúsztassák az állandó munkaszerződések és a rugalmasabb konstrukciók arányát, ami által gyorsabban reagálhatnak a munkaerőpiaci változásokra. A dolgozók szemszögéből a rugalmas konstrukciók azt jelentik, hogy minden életszakaszukban gazdaságilag aktívak maradhatnak.

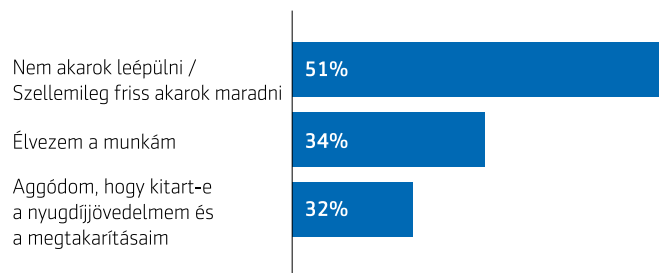
A kutatás eredményei szerint globálisan a dolgozók 57%-a számít fokozatos nyugdíjba menetelre és arra, hogy valamilyen formában nyugdíjasként is dolgozni fog. A jelenlegi nyugdíjasoknak pedig a 43%-a ment fokozatosan nyugdíjba, vagy nyilatkozta azt, hogy nyugdíjazás ide vagy oda, továbbra is ugyanúgy dolgozik.

22. ábra: A dolgozók arra számítanak, hogy valamilyen formában nyugdíjas korukban is dolgozni fognak



A dolgozók általánosságban valamilyen pozitív okból kívánják a nyugdíjkorhatár után is legalább valamennyi ideig folytatni a munkát. Az ezt választók 51%-a azzal indokolja a szándékát, hogy aktív szeretne maradni és nem akar leépülni, vagy hogy élvezni a munkáját (34%). 32% azonban azért dolgozna tovább, mert nem biztos benne, hogy kitart a nyugdíjcélú megtakarítása.

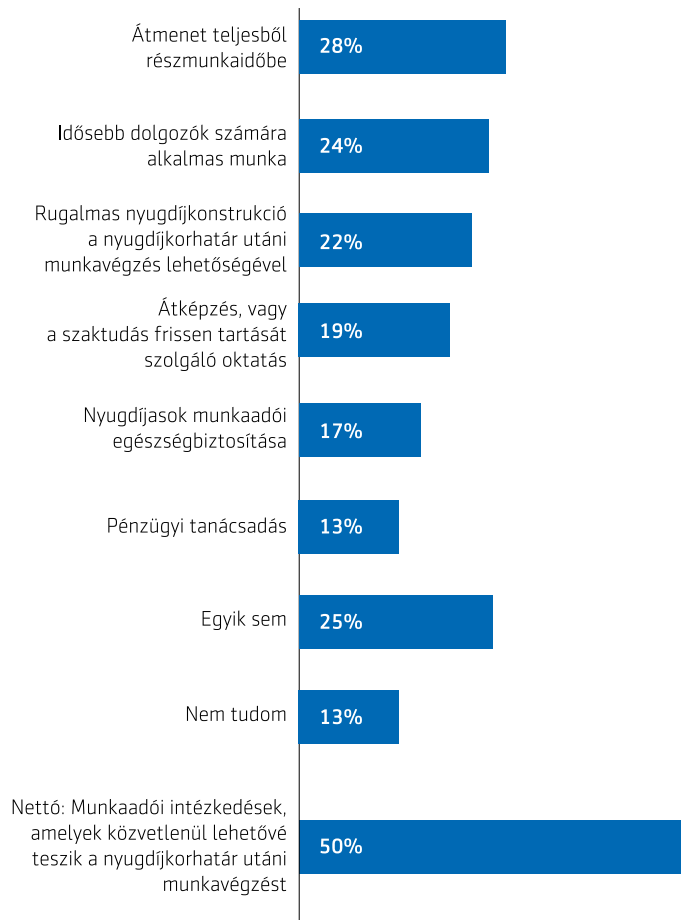
23. ábra: A továbbdolgozás okai általában pozitívak



MEGJEGYZÉS: Ez csak a három leggyakoribb válasz. A teljes lista a 3. függelékben található.

A munkaadók feladata, hogy a megfelelő feltételek és szolgáltatások révén lehetővé tegyék a fokozatos nyugdíjba vonulást. Jelenleg a dolgozók negyede (25%) nem kap semmilyen támogatást a munkaadójától a fokozatos nyugdíjba vonuláshoz. Egyértelmű, hogy a munkaadók többet is tehetnének ezen a téren. Globálisan a dolgozók kevesebb, mint harmada (28%) állítja, hogy lehetősége van a fokozatos nyugdíjba vonulás keretében átállni teljesről részmunkaidőre, és csupán egy negyedük (24%) érzi úgy, hogy a munkaadója idősebbek számára is kínál megfelelő munkaköröket.

24. ábra: A munkaadók kevesebb, mint harmada biztosítja az idősebb dolgozók számára a teljes munkaidőből részmunkaidőbe való átmenetet



Nettó: Munkaadói intézkedések, amelyek közvetlenül lehetővé teszik a nyugdíjkorhatár utáni munkavégzést

A legtöbb dolgozónak élete valamely pontján szüksége van a munkaadója rugalmasságára. A részmunkaidő például sokak számára nem pusztán életmódbeli választás. Van, akit a szülői feladatai (17%), az egészségi állapota (13%) vagy a gondozási feladatai (9%) kényszerítenek erre.

A COVID-19 világjárvány megmutatta, hogy nem árt a rugalmasság azzal kapcsolatban, hogy az emberek hogyan és hol szeretnének dolgozni. Bár a mostani helyzet inkább kivételes, mint normális, a járványhelyzetben kiderült, hogy sok vállalkozás nem kellően gondolta át, miként lehet bizonyos munkaköröket és szakmákat rugalmasabban kezelni azért, hogy a dolgozók embert próbáló körülmények között is gondoskodni tudjanak magukról és a családjukról. Egyes dolgozók esetében az otthonról dolgozásra való áttérés oktatási igényeket is felvet, különösen, ha az ilyen formájú munkavégzés a járvány után is általános marad.

Az, hogy bizonyos munkavállalók nem képesek otthonról vagy rugalmasabban dolgozni, közvetlenül befolyásolja, hogy el tudják-e látni a munkakörüket, és hogy végső soron nehéz időben is meg tudnak-e maradni a munkában.

A rugalmas munkaerő – így a részmunkaidősök és a teljesen berendelhetők – jobb támogatása érdekében a munkaadóknak ki kellene terjeszteniük a munkahelyi nyugdíj- és megtakarítási konstrukciókat minden munkavállalóra, függetlenül a szerződésük fajtájától.



Tovább élni, tanulni és keresni

– az AARP, a Világgazdasági Fórum (WEF) és a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) tanulási együttműködése, amelynek célkitűzése többgenerációs, befogadó munkaerőpiaci gyakorlatok azonosítása és megosztása. A „Tovább élni, tanulni és keresni” célja a munkaadók támogatása abban, hogy többgenerációs munkaerőt hozzanak létre és tartsanak fenn. A kezdeményezés 50 globális munkaadót kér fel arra, hogy támassza alá az életkori diverzitás gazdasági létjogosultságát, és mutasson fel bevált gyakorlatokat a világ minden tájáról. A folyamatot azt várják a szervezők, hogy egy életkorilag diverzifikált, befogadó munkaerőpiaci ökoszisztémára jellemző normákat, szabályzati előírásokat és gyakorlatokat fog felmutatni.

A szükséges intézkedések

Bár a többgenerációs, befogadó munkaerőpiac fenntartása részben állami feladat, ami a cselekvést illeti, a munkaadók vannak a legelőnyösebb helyzetben. Az elért siker hasznára válna a gazdaságnak, az üzleti életnek és a kiteljesedésre és elégedettségre vágyó munkavállalóknak egyaránt. Ennek érdekében a munkaadók jól teszik, ha

- folyamatos oktatással és képzéssel gondoskodnak róla, hogy az egyének egész életük során megőrizzék munkaalkalmasságukat,
- szabályzati szinten gondoskodnak az életkori diszkrimináció megelőzéséről és a befogadó magatartásról, továbbá
- lehetővé teszik, hogy a dolgozók megmaradjanak és kiteljesedjenek a munkakörükben.

A projekt célkitűzései

A kezdeményezés a szervezetek toborzási és megtartási gyakorlatának, rugalmas munkavégzési és gondozási lehetőségeinek, élethosszig tartó tanulási és képzési megoldásainak, valamint mérési eljárásainak értékelésében figyelembe veszi a többgenerációs munkaerő komplexitását is.

A befogadó foglalkoztatást három dimenzióban vizsgálják:

Létrehozás: Hogyan befolyásolja a vállalati kultúra és légkör a különféle generációk foglalkoztatásának minőségét? A vizsgált fontosabb szempontok: értelmes munkához jutás; a tisztelet, befogadás és méltányosság kultúrája; foglalkoztatás-biztonság és kiszámíthatóság.

Befektetés: Milyen normák, szabályzati előírások és gyakorlatok segítik a többgenerációs munkaerő jó működését? A vizsgált fontosabb szempontok a következők: toborzási, értékelési és megtartási gyakorlatok; javadalmazás és juttatások; élethosszig tartó tanulás; egészségügyi és wellness juttatások; gondozási lehetőségek; a fizikai munkahely; a fokozatos nyugdíjba vonulás lehetőségei.

Prosperitás: Hogyan képesek a munkaadók és a munkavállalók a kortoleránsabb környezetből üzleti és személyes kiteljesedést kovácsolni? Azok a munkaadók járhatnak jól, amelyek képesek megtartani a piaci értékkel bíró szellemi tőkét, növelni tudják a magasan képzett dolgozók stabilitását és elkötelezettségét, és egy reprezentatív munkaerő által tervezett termékeket és szolgáltatásokat tudnak kínálni. A szaktudás felfrissítésében részesülő dolgozók pedig jelentősebb személyes anyagi biztonságot és önkitaljesítést érhetnek el.

A munka csúcspontja egy digitális oktató platform lesz, amit a Világgazdasági Fórum 2021-es davosi értekezletén készülnék bemutatni. Ez az interaktív eszköz segít majd a munkaadóknak abban, hogy milyen előírásokkal, gyakorlatokkal és üzleti megfontolásokkal segíthetik elő a kortoleráns munkaerő létrejöttét. További részletekért látogasson el a www.aarpinternational.org/initiatives/future-of-work/living-and-learning-and-earning-longer oldalra.

Startup Plus: Sosem késő vállalkozásba fogni!

Egy vállalkozás beindítása kortól és élethelyzettől függetlenül bárkinek próbára teszi a bátorságát. A közkeletű sztereotípiák szerint a vállalkozó egy fiatal technológiai mogul, aki a szülei pincéjében kezdte a sokmilliárd dolláros üzletét. Manapság azonban egyre több újfajta vállalkozó jelenik meg a startup-ok világában, és ez az újfajta vállalkozó az idősebb vállalkozó. Az 50-en túli vállalkozók sikerrátája meghaladja a 30-asokét¹. Ráadásul az olyan nagy neveket is, mint a McDonalds, a KFC, vagy az IBM 50-esek vagy 50-en túliak alapították. A várható életkor növekedésével egyre többen keresik a lehetőséget, hogy aktívak maradjanak, és társadalmilag hasznos munkát végezzenek. A vállalkozás jó alkalom arra, hogy az ember nyugdíjas éveiben is aktív maradjon, különösen, ha figyelembe vesszük a magasabb sikerrátákat.

2019-ben az Aegon a Leyden Academy for Vitality and Ageing (LAVA) szervezettel karöltve próbaújtjára bocsátotta a „Startup Plus” programot, amelynek célja, hogy a vállalkozás bátorításán keresztül lehetőséget adjon 50-en túliaknak egy aktív, rugalmas és egészséges életstílus kialakítására. A **Startup Plus** egy 8-hetes online tananyag és coaching program, ami elsajátíttatja a résztvevőkkel a Lean-Startup módszer alapjait, ami innovációra és iteratív kísérletezésre sarkall. Témakörei közt szerepel az ötleteléstől és a prototípus-előállításától kezdve a pénzügyi terv készítéséig sok minden. A kurzus csúcspontja a Nagy Finálé, amikor a résztvevők egy zsűri előtt versenyeztetik meg az ötleteiket. A győztes díja a startup-vállalkozása kezdő tőkéjeként felhasználható 10.000€.

A 2019-es pilotban a **Startup Plus**-nak negyven, 50 és 82 év közötti résztvevője volt Hollandiából. Minden résztvevő egyedi ötlettel indult, melyek között szerepelt bambuszzokni, karibi ételeket árusító mobil büféhálózat, gondozói platform és egészséges energiákkal. A győztes a 82 éves Han van Doorn lett. Az általa bemutatott alkalmazás, az „Are you OK today”, mesterséges intelligenciára építve segít az embereknek hosszabb ideig független életet élni oly módon, hogy felfigyel az otthonukban tapasztalt szokatlan viselkedésre, és szükség esetén kapcsolatba lép magával a bentlakóval vagy a gondozójával. Han és a hozzá hasonló résztvevők ihletet adhatnak másoknak is azzal kapcsolatban, hogy milyen lehet az újrarendelt nyugdíjas élet az aktivitás megőrzésével és új életcélok kitűzésével.

A tágabb közösség számára a **Startup Plus** kézzel fogható példa arra, hogy a különféle szociális partnerek együttműködéséből miként születhet rugalmasabb nyugdíjas élet és pénzügyileg biztosabb jövő. A kezdeményezés egyik útnak indítójaként az Aegon tanúbizonyságát adta elkötelezettségének az életre szóló anyagi biztonság és az egészséges időskor támogatása iránt. A kezdeményezés példaként szolgál a vállalatok számára is a tekintetben, hogy milyen alternatív megoldásokkal lehet előmozdítani az átmenetet egy rugalmas és célokkal teli nyugdíjas életbe.



¹ <https://www.keLLogg.northwestern.edu/faculty/jones-ben/htm/Age%20and%20High%20Growth%20Entrepreneurship.pdf>

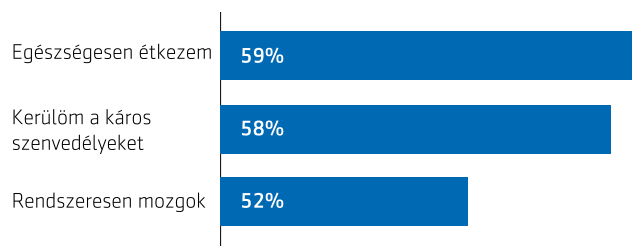
6. rész Munkahelyi wellness programok

A munkaadók fontos szerepet játszanak egy olyan munkakörnyezet kialakításában, amely fokozottabb megtakarításra és egészségesebb életmódra ösztönöz, és egyben növeli a dolgozók tudatosságát, ami a kettő közötti kapcsolatot illeti. A munkahely természetes kiindulópontja minden eszmecserének, ami a javakkal, az egészséggel és a hosszú távú jólléttel kapcsolatos.

Nyugdíjas kori terveink valóra váltásához a megtakarítás, a befektetés és a tervezés önmagában még nem elegendő: a jó egészség megőrzésére is szükség van. Az egészségünkkel és az életmódunkkal kapcsolatos döntéseink, amelyeket ma meghozunk, közvetlen hatással vannak a későbbi egészségi állapotunkra, arra, hogy milyen hosszú ideig tudjuk folytatni a pénzkeresést, és végső soron hogy milyen hosszú életre számíthatunk. Akár felismerjük ennek a jelentőségét, akár nem, ezek a döntéseink és hosszú távú egészségügyi kilátásaink nagyban befolyásolják, hogy kinek milyen nyugdíj-konstrukció a megfelelő.

Világszerte ötből két embert (41%) „nagyon” vagy „rendkívül aggaszt”, hogy miként alakul majd az egészségi állapota a későbbiek során. Az ilyen komoly aggodalmak dacára az emberek túlnyomó része többet tehetne – és többet is kellene tennie – az egészsége hosszú távú megőrzése érdekében. Amikor megkérdeztük a felmérésben részt vevőket, hogy mit tesznek konkrétan az egészségükért, azt találtuk, hogy meglepően kevesen teszik meg a tőlük telhetőt. Őt válaszadóból csupán mintegy három étkezik egészségesen (59%) vagy kerül a káros szenvedélyeket (amilyen például a túlzott alkoholfogyasztás vagy a dohányzás) (58%), míg a megkérdezettek alig több mint fele (52%) mozog rendszeresen.

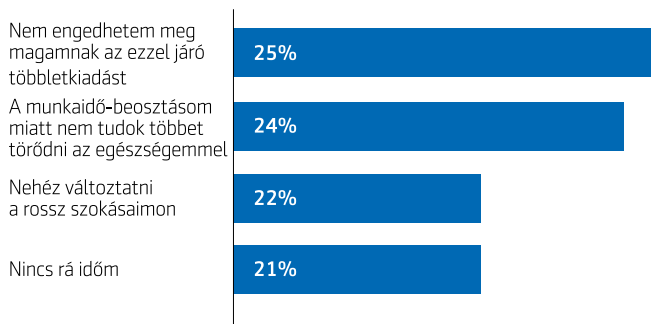
25. ábra: Öt emberből csak mintegy három állítja magáról, hogy egészségesen étkezik, vagy hogy kerül a káros szenvedélyeket



MEGJEGYZÉS: Az ábra csak a három leggyakoribb választ mutatja. A teljes lista a 3. függelékben található.

A fokozott egészségmegővés leggyakoribb akadályaként az idő és a pénz jelenik meg. Világszerte a válaszadók negyede hivatkozik arra, hogy nem engedheti meg magának az ezzel járó többletkiadást (25%), vagy hogy a munkaidő-beosztása nem teszi lehetővé, hogy többet tördjön az egészségével (24%). Ezzel szemben 23% úgy véli, hogy kellő figyelmet fordít egészsége megőrzésére és nem szükséges változtatnia a szokásain.

26. ábra: A fokozott egészségmegővést akadályozó tényezők



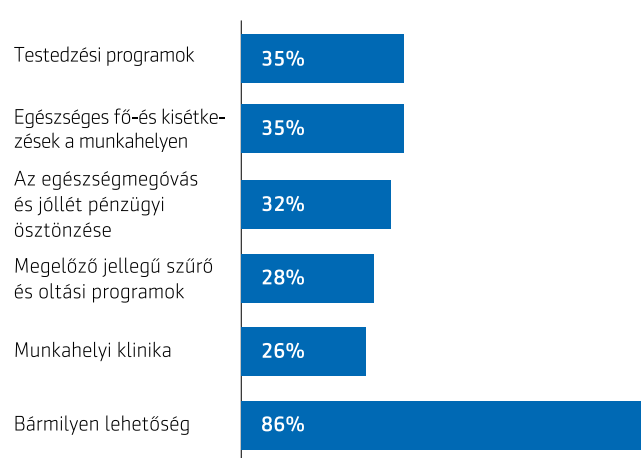
MEGJEJYZÉS: Az ábra csak a négy leggyakoribb választ mutatja. A teljes lista a 3. függelékben található

Nilvánvaló, hogy sokak számára nehéz az életmódváltás. A munkaadók azonban képesek olyan környezetet teremteni, ami támogatja az egészségesebb életvitelt szolgáló döntéseket, és biztosítja a kellő rugalmasságot ahhoz, hogy dolgozók fokozottabban óvják egészségüket.

A felmérés során dolgozókat kérdeztünk meg arról, hogy milyen munkahelyi wellness programok érdekelnék őket, ha a munkaadójuk ilyeneket kínálna számukra. Már a legkisebb munkaadói lépések is, mint az egészséges irodai fő- és kísétkezések lehetősége háromból több mint egy válaszadó (35%) érdeklődésére tart számot. A testedzés lehetősége a munkahelyen, vagy egy közeli edzőterembe szóló kedvezmény hasonlóan vonzónak bizonyult a munkavállalók számára (35%).

Az egészséges életmód elősegítése érdekében azonban a wellness programok ennél átfogóbb ajánlatot is megtehetőnek. A dolgozók 28%-a például szívesen venne részt megelőző jellegű szűrővizsgálatokban és oltási programokban, de ehhez hasonló arányban (26%) üdvözlőné a munkahelyi klinikai szolgáltatásokat is. A téma a mostani COVID-19 járványhelyzet kapcsán még inkább előtérbe került, hisz sokan kényszerülnek otthonról dolgozni, és a kényszerszabadságolás sem ritka. Mivel mindez befolyásolja a munkaerő jóllétét, a munkaadók további támogatást kell, hogy biztosítsanak dolgozók számára, méghozzá távolról, digitális csatornákon keresztül. Mostanában az egészségünk és jóllétünk egyre nagyobb figyelmet kap, ami kétszegtelenül egy lehetséges válasz a jelenlegi válsághelyzetre, de egyszersmind a munka világának jövőbeli állandó jellemzője is lesz.

27. ábra: Jelentős az érdeklődés a munkahelyi egészségmegőrzési és wellness programok iránt



Összességében egy sor különféle lehetőség áll a munkaadók rendelkezésére, amelyek közül több csekély időbeli ráfordítással és relatíve olcsón kivitelezhető; olyan lehetőségek, amelyek nem csupán kedvező fogadtatásra számíthatnak a dolgozók körében, de amelyeknek a munkaerő közvetlenül jó hasznát is veszi. Az ilyen intézkedések természetes módon támogatnak, és közvetlen előnyhöz juttatnak számos dolgozót, miközben a munkaadók számára is előnyösek lehetnek azáltal, hogy segítenek nekik szilárdabb és jobb kapcsolatot kialakítani a munkavállalókkal.

Ráadásul olyan korban élünk, amikor az emberek szellemi jólléte minden eddiginél nagyobb figyelmet kap, így létfontosságú, hogy a munkaadók felismerjék: dolgozók egészsége nem korlátozódik a fizikai jóllétükre. A gazdasági változások és a fokozott anyagi aggodalmak mind-mind növelhetik a munkahelyi nyomást, amin még tovább ronthat a munkaterhelés és a szoros határidők. Míg ez nyilvánvalóan komoly egyéni sérelmekhez vezethet a munkavállalói oldalon, a csökkenő termelékenységből kifolyólag a munkaadó szempontjából is jelentős anyagi következményei lehetnek. Az Egészségügyi Világszervezet¹⁰ szerint a depresszió és a szorongás a termelékenység csökkenése révén évi 1 billió dollár kárt okoz a világgazdaságnak. A magánvállalkozások és a kormányzatok nem engedhetik meg maguknak, hogy ez a helyzet állandósuljon.

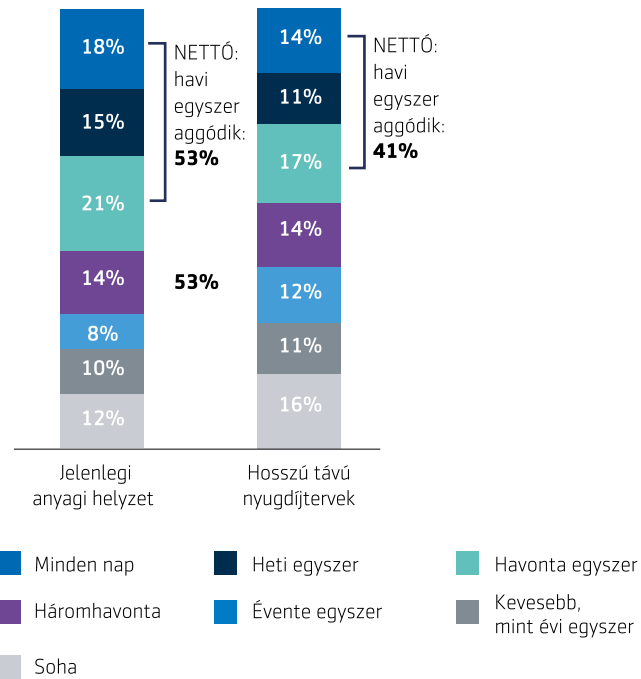
Figyelembe véve ezeket a számadatokat és a felmérés megállapításait, miszerint a dolgozók 22%-a érdeklődik a különböző programok, a tanácsadás, illetve a mentális egészséget célzó terápiák iránt, a munkaadók kétség kívül többet tehetnek dolgozók szellemi egészségének támogatása érdekében, különösen a mostani nehéz időkben.



A tervezés, mint az anyagi aggodalmak és a stressz csökkentésének eszköze

Világszerte az emberek több mint fele (53%) legalább havi egy alkalommal aggódik az aktuális anyagi helyzete miatt, míg ötből két válaszadó (41%) jelezte, hogy havonta egyszer stressz közepette mérlegeli hosszú távú nyugdíjterveit. Az Amerikai Pszichológiai Társaság felvázolta, miként segíthet csökkenteni az anyagiakkal kapcsolatos stresszt a pénzügyi tervezés. Álláspontjuk szerint, ha az ember elköteleződik egy pénzügyi terv mellett, és azt rendszeres felülvizsgálatnak veti alá, jó eséllyel képes beazonosítani az „anyagi stresszfaktorokat” és felülkerekedni rajtuk.

28. ábra: A megkérdezettek jelentős hányada aggódik jelenlegi anyagi helyzete miatt és hosszú távú nyugdíjtervei kapcsán



Bár az anyagi gondok mérlegelése rövid távon fokozhatja a szorongásunkat, hosszú távon csökkenti az aggodalmakat, ha pénzügyi tervet készítünk, és ahhoz tartjuk is magunkat. Sokan nem szeretnek szembesülni az anyagi gondjaikkal; a munkaadók számára tehát itt a lehetőség, hogy az anyagi stressz kezelését beépítsék bármely, a szellemi jóllétet támogató, már meglévő programjukba.

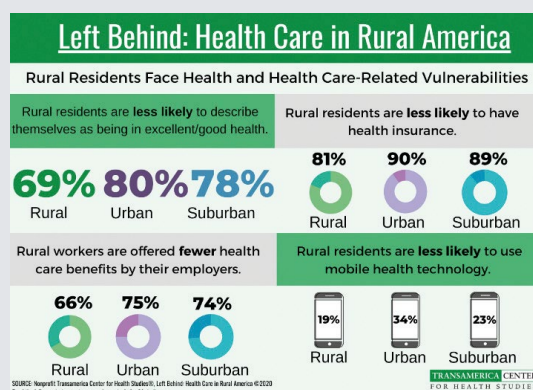


Egészségügyi szakadék az Egyesült Államok vidéki területein

Az Egyesült Államok vidéki területein élők sajátos kihívásokkal szembesülnek, ami az egészséget és az egészségügyi ellátást illeti. Ez alatt olyan kockázatokat értünk, amelyeket a COVID-19 világjárvány még inkább felerősít. Az egészségügyi ellátás elérhetősége és megfizethetősége a vidéki régiókban hosszú ideje probléma, és megannyi módon nyomja rá a bélyegét az ott élők jóllétére. A mezőgazdasági munkaadók nagyobb szerepet vállalhatnak dolgozóik egészségi állapotának és anyagi jólétének támogatásában.

Háromból csupán két mezőgazdaságban dolgozó amerikai jut mérvadó egészségbiztosításhoz a munkaadóján keresztül, ami – a **Left Behind: Health Care in Rural America** (egy a **Transamerica Center for Health Studies®** nevű nonprofit szervezet által 2019-ben, a világjárványt megelőzően készített felmérés megállapításait összefoglaló kiadvány) beszámolója szerint – egyformán elmarad a külvárosi (74%) és a városi (75%) munkaerő által jelzett értékektől. Az említett jelentés olyan témákkal kapcsolatos tapasztalatokról számol be, mint az egészségügyi juttatások köre, a munkahelyi wellness programok, az egészséggel és az egészségpolitikával összefüggő tudatosság, valamint az ellátáshoz való távhozzáférés. Figyelembe véve a világjárványt és az abból fakadó következtetéseket, a jelentés gyakorlatias szemléletű ajánlásokat is megfogalmaz a munkaadók, az egyének és a szakpolitikuskok számára.

A **Transamerica Center for Health Studies®** a **Transamerica Institute®**-hoz tartozó nonprofit magánalapítvány, amelynek célja, hogy a fogyasztók és a munkaadók egyaránt a lehető legtöbbet tudják kihozni az egészségbiztosításukból, miközben a lehető legjobb egészséget és jóllétet biztosítják a maguk számára. Látogasson el a www.transamericacenterforhealthstudies.org címre, és töltse le a jelentést a munkaadók által szponzorált munkahelyi wellness programokat bemutató tanulmányokkal és egyéb oktatási anyagokkal együtt.



7. rész Élethosszig tartó tanulás, képzés, fejlesztés

Azon túlmenően, hogy dolgozóikat nyugdíjstratégia kialakítására és takarékoskodásra ösztönzik, a munkaadók egy további létfontosságú elemmel is támogathatják a munkaerő nyugdíjfelkészültségét, ez pedig az **élethosszig tartó tanulás**.

Az egész életen át tartó tanulásnak két alapvető eleme van: az első a készségeink naprakészen tartása, hogy mindvégig hasznukat vehessük a munkában; a második a pénzügyi jártasság.

- Az élethosszig tartó, folyamatos tanulás és fejlődés munkaalkalmasságunk kulcsa.

Az élethosszig tartó tanulás és szaktudásunk naprakészen tartása segít bennünket abban, hogy tovább dolgozhassunk és fokozatosan tudjunk nyugdíjba vonulni. Ha ennek köszönhetően gazdaságilag tovább maradunk aktívak, akkor továbbra is rendszeresen fogunk tudni félretenni, és végső soron többet tudunk majd felhalmozni nyugdíjas korunkra.

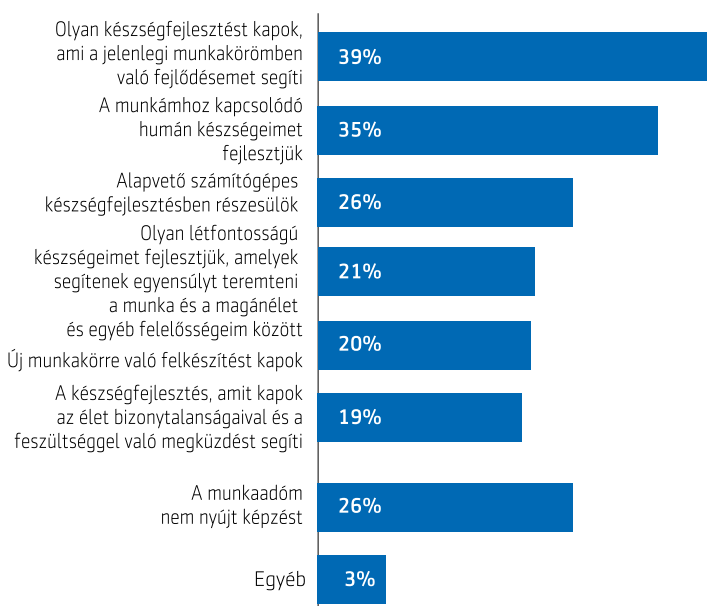
- Fontos, hogy pénzügyi jártasságunkat fejlesszük és karbantartsuk, hogy mindenkor a legjobb hosszú távú nyugdíjtakarékossági döntéseket tudjuk meghozni.

A pénzügyi jártasság olyan létfontosságú készség, ami segít, hogy proaktívan tudjunk hozzáállni a nyugdíjtervezéshez.

Készségfejlesztés és az alkalmazkodásra való képesség biztosítása

Az egyre gyorsuló és bizonytalan munkaerőpiacon számos munkaadó nem feltétlenül tudja egy életen át foglalkoztatni a dolgozóit, viszont képes lehet biztonságérzetet nyújtani nekik azáltal, hogy a közreműködésével olyan készségeket sajátíthatnak el, amelyek egész pályafutásuk során hathatósan támogatják őket, és biztosítják, hogy alkalmasak maradjanak a munkavégzésre.

29. ábra: Öt dolgozóból csaknem kettő részesül olyan képzésben, ami a jelenlegi munkakörében való fejlődését támogatja



Öt dolgozóból kettő (39%) olyan képzésben részesül, aminek célja a jelenlegi munkakörében való előrelépését szolgáló készségfejlesztés. Tekintettel arra, hogy a képzés és fejlesztés a munkaadók és a munkavállalók számára egyaránt kulcsfontosságú, e téren bőven akad még tennivaló.

E megoldás a képzésbe fektető munkaadók és az általuk foglalkoztatott munkaerő számára kölcsönös előnyökkel jár. Azzal, hogy dolgozók tanulására és fejlesztésére áldoznak, a munkáltatók egyrészt dolgozók felkészültségét, másrészt saját megtartási mutatóikat javítják. A munkaerőpiacra kilépő új, fiatalabb generációk a korábbiaktól eltérő elvárásokat támasztanak a munkaadókkal szemben. A LinkedIn 2019. évi „Munkaerő: tanulási jelentés”-e (Workforce Learning Report) arról számolt be, hogy a dolgozók 94%-a úgy nyilatkozott: szívesen dolgozna tovább egy adott cégnél, ha az felvállalná, hogy támogatja a tanulásban¹¹. Az elvárások manapság jócskán meghaladják a hagyományos pénzügyi ellentételezésre vonatkozó megállapodást munkaadó és munkavállaló között; újabban felölelik azt a dolgozói igényt is, hogy a munkáltató beruházzon a munkavállaló személyes fejlődésébe. A szilárd képzési háttérrel biztosító munkaadók jobb eséllyel tartják meg a munkaerőt, miközben dolgozók élvezik az élethosszig tartó tanulás előnyeit.

Bízást mondhatjuk, hogy talán soha nem volt még ekkora igény az alkalmazkodásra való képesség iránt. Az IBM technológiai óriásvállalat becslése szerint az elkövetkező három évben a világ 12 legnagyobb gazdaságában több mint 120 millió dolgozó esetében válhat szükségessé az átképzés, illetve a készségfejlesztés az intelligens és mesterséges intelligencia által támogatott automatizáció¹³ nyomán. A munkaerőtől azt várják, hogy gyorsan tanuljon, és képes legyen új helyzetekhez alkalmazkodni.

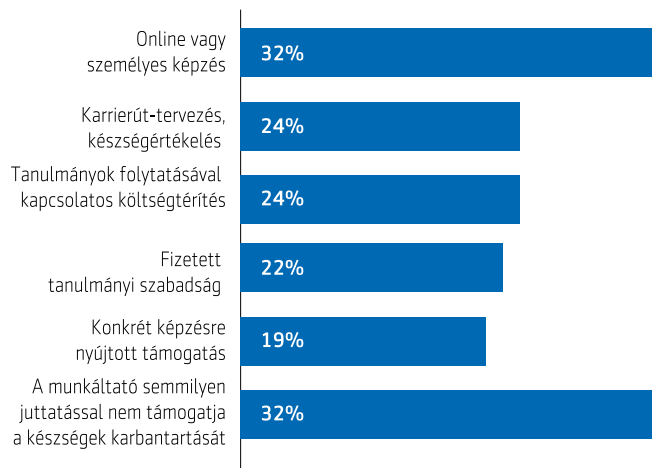
Biztató fejlemény, hogy a munkavállalók több mint harmada (35%) részesül a munkáltatója által szervezett, az átadható, humán jellegű készségek fejlesztését célzó képzésben, amilyen a csapatmunka, a problémamegoldás és a kommunikáció, ami segítségükre lehet abban, hogy munkájukat a tágabb társadalmi és gazdasági tényezők alakulásától függetlenül is meg tudják őrizni.

A megkérdezett dolgozók több mint negyede (26%) ugyanakkor semmilyen, a készségei naprakészen tartását célzó munkahelyi képzésben nem részesül. Ez a szám a mikrovállalkozásoknál dolgozók esetében még magasabb: 41%. Bár a kisebb méretű cégek – köztük a start-up vállalkozások – nem feltétlenül kínálnak formális képzési lehetőséget, természetükből adódóan dinamikus környezetben változatos munkatapasztalatot tesznek lehetővé. Általában azonban a munkaadóknak nem árt szem előtt tartaniuk, hogy a jövőbeli munkavállalók konkrét, kézzel fogható képzési és fejlődési lehetőségekre tartanak számot, amik lehetővé teszik a számukra, hogy a munkára való alkalmasságukat teljes pályafutásuk során megőrizzék.

Különböző eszközök széles skálája áll a munkáltatók rendelkezésére, hogy dolgozók készségeinek fejlesztését elősegítsék. A munkavállalók csaknem egyharmada (32%) részesül online vagy személyes képzésben a munkahelyén.

Ugyanakkor azonban legalább ennyien számolnak be arról, hogy a munkáltatójuk semmilyen juttatással nem támogatja őket készségeik naprakészen tartásában.

30. ábra: Az online vagy személyes jelenléte igénylő kurzusok a dolgozói készségfejlesztést támogató legelterjedtebb juttatási formák



Az online képzést kínáló munkavállalók kiváló lehetőséget biztosítanak dolgozók számára, hogy bárhol, bármikor hozzáférhessenek a tananyagokhoz. A járvány kapcsán egyébként a legtöbb középiskola és felsőfokú oktatási intézmény is bevezette az online oktatást.

Az online kurzusok fokozottabb – fizikai és anyagi – hozzáférhetőségüknek köszönhetően ideálisak a munka mellett tanulók számára. Számos program kínál egymásra épülő tanulási lehetőségeket, amilyen például a kisszámú online kurzusból álló képzés, ami célzottan segít kiküszöbölni egy-egy konkrét kompetenciabeli hiányosságot, vagy olyan konkrét készségeket sajátíttat el, amelyek közvetlenül segítik bizonyos munkavállalói célkitűzések elérését¹⁴.

Az online képzési és oktatási anyagok egyben nagyszerű forrást jelentenek a munkaerőpiacon kívül tanulni vágyóknak is (gondolunk itt például a beteg emberekre vagy a munkanélküliekre), akik ezek segítségével karbantarthatják készségeiket, javíthatják elhelyezkedési esélyeiket, és a lehető leggyorsabban visszatérhetnek a munka világába.

A pénzügyi jártasság megszerzése

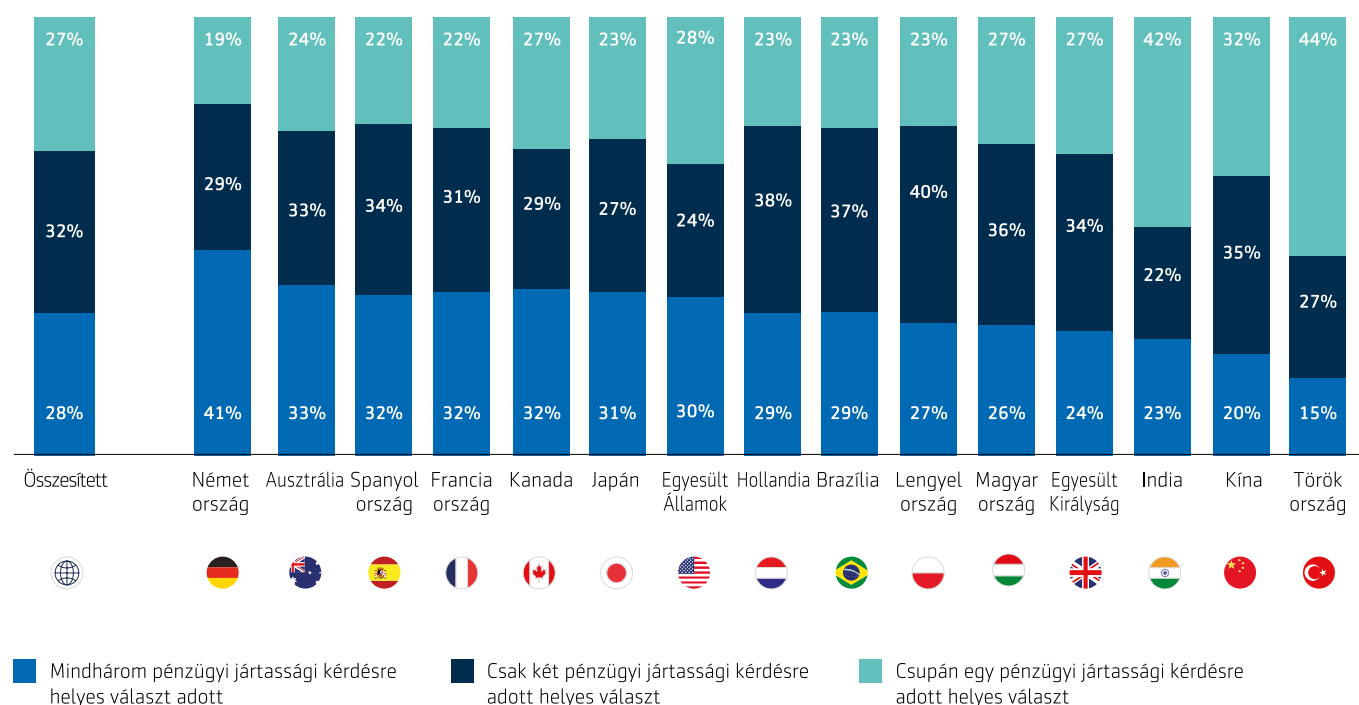
Minden munkavállaló eszköztárának fontos eleme a pénzügyi jártasság. A szilárd pénzügyi ismeretekre napjainkban nagyobb szükség van, mint valaha. A dolgozókra manapság a korábbinál nagyobb felelősség hárul a nyugdíjtakarékosságra vonatkozó pénzügyi döntések kapcsán, ráadásul tájékozottabb döntéseket is kell hozniuk, mint a múltban. Alapszinten – a túlnyomórészt járulékkal meghatározott nyugdíjrendszerekben – sok dolgozónak el kell tudnia dönteni, mennyit hajlandó fizetni a nyugdíjprogramba, és miként kívánja befektetni a megtakarításait. Az aktív dolgozóknak és a nyugdíjasoknak egyaránt egyre szofisztikáltabb és összetettebb befektetési és megtakarítási termékek széles skálájából kell kiválasztaniuk a számukra megfelelőt.

Az aktív korban történő felhalmozástól a megtakarítások nyugdíjas kori feléléséig elnavigálni a hajónkat bizony nem egyszerű! Különösen, ha valaki nem szerzett olyan fokú pénzügyi jártasságot, amivel képes átlátni a befektetés alapjait.

Vezető elméleti szakemberek – Dr. Annamaria Lusardi és Dr. Olivia S. Mitchell – által 2004-ben megalkotott keretrendszer alapján az Aegon Nyugdíjfelkészültségi Kutatás a felmérésbe bevont 15 országban méri a pénzügyi ismeretek szintjét.

A fenti keretek között három kérdést teszünk fel a válaszadóknak, hogy lássuk, mennyire vannak tisztában a következő fogalmak jelentésével: kamatos kamat, infláció és a kockázat diverzifikálása. Fontos kiemelni, hogy a kérdések a megkérdezettek valós tudását, nem pedig a témákkal kapcsolatos ismereteikről alkotott véleményét mérik, és egyaránt alkalmazhatók a kutatásban részt vevő összes országban.

31. ábra: Világszerte a dolgozók kevesebb, mint egy harmada válaszolt helyesen a pénzügyi jártasságot vizsgáló mindhárom kérdésre



A felmérésből az derül ki, hogy a pénzügyi jártasság világszerte alacsony szintű. Világviszonylatban a dolgozóknak alig több mint egy negyede (28%) válaszolta meg helyesen mind a három kérdést. Az egyének pénzügyi ismeretei világszerte eltérőek: a legmagasabb szintű a jártasság Németországban, ahol a megkérdezettek 41%-a adott helyes választ mindhárom feltett kérdésre; és a legalacsonyabb szintű Törökországban, ahol mindössze 15% válaszolt helyesen mindhárom esetben. A pénzügyi jártasság javítása érdekében többet kell tennünk, hogy az emberek foghíjas ismereteit kipótoljuk és mindenkit felkészítsünk a tájékozottabb döntéshozatalra.

Az élethosszig tartó tanulás a nyugdíjas korra való jobb felkészülés egyik alapfeltétele; különleges lehetőség minden szociális partner számára, hogy hozzájáruljon a változáshoz.

A munkaadók igyekezzenek több képzési lehetőséget és szakképesítést biztosítani, hogy dolgozóikat hozzásegítsék munkaalkalmasságuk megtartásához az egyre rugalmasabb és egyre képlekenyebb munkaerőpiacon. Ösztönözzék az embereket markánsabb, egész aktív életüket átfogó pénzügyi tervezésre, különös tekintettel az anyagi tervek nyugdíjas kor küszöbén való átgondolására, amikor dolgozó emberből fokozatosan nyugdíjas válik.

A kormányzatok fektessenek nagyobb hangsúlyt a pénzügyi jártasság javítására a formális oktatás keretei között, és a pénzügyi ismeretekkel kapcsolatos tananyagot e-learning eszközök révén tegyék hozzáférhetővé minden korosztály számára. Hasonlóképpen, kínáljanak alapvető online készségfrissítő kurzusokat a jelenleg nem dolgozóknak, támogatandó a munkaerőpiacra való visszatérésüket.

Végül, de nem utolsó sorban az egyének maradjanak agilisak és alkalmazkodók, hogy mindenkor megtalálják és elsajátítsák azokat a létfontosságú készségeket, amelyekre a prioritásaik, pénzügyi helyzetük és egészségi állapotuk változásával aktív és nyugdíjas életük során egyaránt szükségük lesz.

Ajánlások

Folyamatosan változó világban élünk, ahol a nyugdíjrendszerekre mindenütt erős nyomás nehezedik. A növekvő élettartam, csökkenő születésszám és tartósan alacsony kamatkörnyezet szabta keretek között nagy kérdés az állami nyugdíjak anyagi fenntarthatósága. A munkaadók által finanszírozott hagyományos nyugdíjprogramokat fokozatosan felváltják a munkavállalók által finanszírozott, járulékkal meghatározott konstrukciók, amelyek összetevői között a munkaadói hozzájárulás is szerepelhet. Manapság a nyugdíjfinanszírozással kapcsolatos felelősség nagy része az egyénekre hárul, akik azonban egyelőre nincsenek felvértezve a sikerhez szükséges készségekkel. A COVID-19 világjárvány és a belőle fakadó gazdasági visszaesés újabb csapást mért a már így is gyenge lábakon álló rendszerre.

A nyugdíjjal kapcsolatos társadalmi közmegegyezésre minden eddigienél nagyobb szükség van. Az egyéneknek érezniük kell: felhatalmazást kaptak, hogy kezükbe vegyék saját sorsukat a nyugdíjtakarékosság, a nyugdíjtervezés és a nyugdíjas korra való felkészülés terén. Ezzel szemben a COVID-19 világjárvány az egyént – mind fizikailag, mind anyagilag – még sérülékenyebbé tette. Az államnak és a munkaadóknak szolidaritást kell mutatniuk az emberekkel ezekben a nehéz időkben, és minden tőlük telhetőt meg kell tenniük, hogy támogassák az egyének rövid és hosszú távú anyagi biztonságát. A munkaadók hozzáállása különösen jelentős hatással van dolgozók életére és anyagi jólétére.

A munkaadók

A pandémia és a gazdasági visszaesés közepette a munkaadók nem biztos, hogy garantálni tudják dolgozóik foglalkoztatását, ellenben továbbra is kulcsszerepet tölthetnek be azáltal, hogy hozzájárulnak anyagi biztonságukhoz, jó egészségükhöz, jólétükhöz és jövőbeli munkaalkalmasságukhoz. HR és juttatási tanácsadók bevonásával a munkaadók (mértől függetlenül) vegyék fontolóra az alábbi ajánlásokat, hogy kortoleráns, a tehetséget vonzó és megtartani képes piaci szereplőként segíthessék dolgozóikat a nyugdíjra való felkészülésben:

- 1. Teremtsenek kortoleráns munkahelyet, amely életkortól függetlenül elismeri a dolgozók értékét és teljesítményét:**
 - tájékoztódjanak saját iparáguk legjobb szakmai gyakorlatai felől: hogyan lehetnek kortoleráns munkáltatók – pl. az 50 év fölötti munkaerő beiktatása a toborzási tervekbe és a felvételi tervszámokba; képzési és személyes fejlesztési lehetőségek, technológiák, létesítmények, eszközök és szolgáltatások hozzáférhetővé tétele életkortól függetlenül, minden dolgozó számára,
 - készítsenek dolgozói felmérést, hogy képet kapjanak az uralkodó vállalati kultúráról és arról, hogy milyen intézkedésekkel tehetik kortoleránsabbá a munkahelyet,
 - alakítsanak többgenerációs csapatokat, és ösztönnözzék a mentorprogramokat a generációk közötti együttműködésen alapuló munkakultúra elősegítése érdekében,

- kövessenek olyan, a sokszínűsége és a befogadason nyugvó üzleti gyakorlatokat, amelyek az életkort az egyéb demográfiai tényezők (pl. nem, rassz, vallási meggyőződés, szexuális orientáció) között tartják számon;

- 2. A dolgozóknak kínált munkahelyi nyugdíjjuttatások körében alkalmazzanak automatikus komponenseket, munkaadói hozzájárulásokat és életre szóló jövedelmet biztosító megoldásokat:**

- tegyék automatikussá a nyugdíjprogramba való beletételest és a progresszív megtakarítást, ezzel is elősegítve, hogy dolgozóik rendszeresen tegyenek félre; kínáljanak olyan professzionálisan kezelt befektetési lehetőségeket és olyan befektetési szolgáltatásokat, mint a céldátum-alapok, a célkockázat-alapok, vagy az ún. managed advice vagyonkezelés, amelyek a résztvevők egyedi kockázatviselési hajlandóságának megfelelően és a nyugdíjba vonulásukig hátra lévő időhöz igazodva fektetik be megtakarításaikat,
- vegyék fontolóra életre szóló jövedelmet biztosító lehetőségek beépítését az általuk kínált konstrukcióba, hogy dolgozóik nyugdíjas éveikre tartós jövedelemforrássá tudják alakítani nyugdíjmegtakarításaikat;

- 3. Kínáljanak olyan egészségügyi és jóléti juttatásokat, mint például az élet- vagy rokkantsági biztosítások, amelyek védelmet nyújtanak, és segítenek csökkenteni a folyó kiadásokat:**

- az ilyen jellegű juttatások hozzájárulhatnak a dolgozók rövid és hosszú távú anyagi biztonságának növeléséhez váratlan anyagi megrázkódtatás esetén;

- 4. Ajánljanak a dolgozók figyelmébe olyan eszközöket és erőforrásokat, amelyek növelik körükben a nyugdíj-, az egészségügyi és a jóléti juttatásokkal kapcsolatos tudatosságot:**

- bátorítsák dolgozóikat, hogy rendszeresen ellenőrizzék számlájuk egyenlegét, ilyen módon is segítve őket abban, hogy anyagi és egészségügyi célkitűzéseikhez mérten tegyenek félre és fektessék be megtakarításaikat,
- ajánljanak a nem kielégítő nyugdíjas kori jövedelemre számító dolgozók figyelmébe gyakorlati megoldásokat: például hogy dolgozzanak tovább, és fokozatosan vonuljanak nyugdíjba,
- lássák el dolgozóikat közérthető információkkal és oktató anyagokkal, és működjenek együtt a munkahelyi nyugdíjprogram gazdáival a nyugdíj előtt állók személyes felkészítése érdekében,
- helyezzenek el nyugdíjkalkulációs eszközöket, alkalmazásokat és GYIK szekciót a vállalati intraneten, vagy a nyugdíjprogramot üzemeltető cég felületén,
- hívják föl a figyelmet a rendelkezésre álló adókedvezményekre, amelyek nyugdíjtakarékosság, vagy egyéb életcélok eléréséhez vehetők igénybe;

5. Professzionális tanácsadással támogassák dolgozóikat konkrét nyugdíjtakarékossági cselekvési terv kidolgozásában, és – ha megoldható – e tanácsadási szolgáltatást munkaviszonytól függetlenül minden dolgozóra terjesszék ki:

- a nyugdíjszolgáltatóval közösen igyekezzenek elérni, hogy a dolgozók konkrétan tegyenek személyes nyugdíjstratégiájuk kialakítása és a nyugdíjtakarékosság érdekében; bátorítsák dolgozóikat, hogy konzultáljanak független pénzügyi tanácsadókkal;

6. A juttatásokat a hordozhatóság szem előtt tartásával igyekezzenek kialakítani, hogy a dolgozók akkor is folytathassák a nyugdíjmegtakarítást, ha foglalkoztatási helyzetük megváltozik:

- a munkavállalók aktív pályafutásuk során valószínűleg több alkalommal is munkahelyet váltanak, esetleg önálló vállalkozásba kezdenek; a juttatások hordozhatósága lehetővé teszi a számukra, hogy továbbvigyék vagy „átköltöztessék” azokat, és a váltástól függetlenül folytathassák a megtakarítást;

7. Rugalmas megoldások – például rugalmas munkaidő, vagy távmunka – biztosításával támogassák a kellő egyensúly kialakítását munka és magánélet között:

- szülői vagy gondozói feladatot ellátó, vagy a választásuk szerinti ütemben fokozatos nyugdíjba vonulást tervező dolgozók számára tegyék lehetővé, hogy rugalmas munkaidőben dolgozhassanak, vagy teljes munkaidőről részmunkaidőre válthassanak; a rugalmasság életkortól és életszakasztól függetlenül lehetővé teszi a dolgozók számára, hogy személyes helyzetükhöz igazodva folytathassák a munkát, különösen a világhárvány ideje alatt, amikor rengetegen próbálják összehangolni a munkavégzést szülői és házi tanítói, vagy éppen gondozói feladataikkal;

8. Munkaviszonytól függetlenül minden dolgozóra – így a részmunkaidősökre, a szerződéses munkavállalókra és minden más, ilyen juttatásban rendszerint nem részesülő munkavállalóra – terjesszék ki a nyugdíjellátásokra való jogosultságot:

- az említett megoldások több dolgozó számára teszik lehetővé, hogy a munkahelyen, a munkáltatója által támogatott, vagy egyéni nyugdíjprogram keretei között takarékoskodjon;

9. Munkahelyi wellness program révén népszerűsítsék az egészséges munkahelyet, és segítsenek egészséges szokásokat kialakítani:

- tereljék a dolgozókat olyan irányba, hogy aktívan tegyenek egy egészségesebb életmód kialakítása érdekében; például hirdessenek versenyt a szervezeti egységek között az alábbi témakörökben: adott számú lépés megtétele naponta; húshagyó hétfők; lépcsőzünk együtt! stb.
- kínáljanak különböző eszközöket az egészséggel összefüggő célok nyomon követéséhez, biometriai mérésekhez (pl. BMI/súlycsökkenés, koleszterinszintek, vérnyomás),
- tartsanak fenn munkahelyi egészségügyi klinikát rutinvizsgálatok és megelőző jellegű szűrések céljából,
- gondoskodjanak ergonomikus munkaállomásokról (pl. álló munkapult, állítható bútorzat),
- igyekezzenek tudatosítani a stressz hatását és a szellemi egészség fontosságát – a jelen helyzetben a korábbanál többen dolgoznak otthonról: az elszigetelt-

ségből kifolyólag, továbbá a munkahely megtartása és az anyagiak miatt érzett aggodalmak következtében megnövekedett stressz megterhelheti az emberek mentális egészségét, és ronthatja termelékenységüket;

10. Ösztönözzék a folyamatos tanulási lehetőségeket a dolgozók készségeinek naprakészen tartása érdekében, hogy megőrizhessék a munkára való alkalmasságukat a változó munkaerőpiacon, és rendelkezzenek a hosszú távú anyagi biztonságukkal kapcsolatos döntések meghozatalához szükséges készségekkel:

- kínáljanak képzéseket dolgozóiknak, ahol új készségeket sajátíthatnak el, illetve felfrissíthetik meglévő szaktudásukat;

11. Bocsássanak a dolgozók rendelkezésére pénzügyi alapismereti és oktató anyagokat, hogy növeljék alapvető pénzügyi fogalmakkal kapcsolatos ismereteiket, és elősegítsék a nyugdíjstratégiára vonatkozó tájékozott döntéshozást:

- biztosítsanak hozzáférést a pénzügyi alapismereteket oktató anyagokhoz az összes dolgozó részére – például online tesztek, cikkek, webináriumok és workshopok formájában – javítandó alapvető pénzügyi jártasságukat.

Az egyének

Az egyéneknek többet kell tenniük és nagyobb felelősséget kell vállalniuk az anyagi biztonságukhoz és hosszú távú egészségükhöz szükséges felkészülés érdekében, és aktívan kell törekedniük arra, hogy megértsék a rendelkezésükre álló munkaadói juttatásokat és nyugdíjprogramokat. Konkrétan a következőket kell tenniük:

1. Szánjanak rá időt, hogy áttanulmányozzák a munkahelyi nyugdíjprogramot, valamint az egyéb, nem nyugdíj jellegű juttatásokat és kompenzációs csomagokat, melyek megértésében az alábbi kérdések megválaszolása nyújt segítséget:

- Kínál-e a munkaadóm nyugdíjtakarékossági programot, és ha igen, milyen jellegű ez a program (járulékkal vagy járadékkal meghatározott)?
- Nekem kell belépnem a munkahelyi nyugdíjprogramba, vagy a munkáltató automatikusan beléptet?
- Hozzájárul-e a munkaadóm a program keretében gyűjtött nyugdíjmegtakarításaimhoz? Ha igen, mit kell tennem, hogy jogosult legyek a munkaadói hozzájárulásra?
- Milyen összeget kell befizetnem a programba a fizetésemből? Ha a beléptetés automatikus, milyen mértékű az alap munkavállalói hozzájárulása? Hogyan tudom módosítani, ha azt szeretném?
- Milyen nem nyugdíj jellegű juttatásokat nyújt a munkaadóm? Ilyen, tanulmányozandó juttatás lehet: az egészségbiztosítás, a rokkantsági biztosítás, a munkanélküliségi fedezet, a szülői és gondozói feladatok ellátó dolgozóknak kínált rugalmas munkaidő, a házastársi biztosítás, vagy a képzések.
- Mit kell tennem, hogy megkapjam ezeket a juttatásokat?

2. Készítsenek írásos nyugdíjstratégiát! Írják le, várhatóan milyen jövedelemre lesz szükségük ahhoz, hogy nyugdíjas korukban kényelmesen élhessenek:

- gondoljanak ki egy szilárd lábakon álló stratégiát, és azt írják is le! A tervnek három alapvető eleme kell, hogy legyen: a napi szükségletek kielégítése, takarékoskodás a jövőre és vésztartalék-képzés. Ha szükséges, kérjenek tanácsot szakembertől!
- készítsenek tartaléktervet is: váratlan helyzetek esetére vésztartalékra és biztosításra van szükség. Például a hitelfedezeti biztosítás segít csökkenteni annak veszélyét, hogy ha elveszítjük az állásunkat csak a tartalékainkból tudunk rendezni egy tetemesebb havi jelzáloghitel-törlesztő részletet,
- mutassák meg a tervet a családnak és a velük anyagi függőségben élőknek – így biztosítható, hogy terveik a családtagok jövőbeli anyagi igényeit is figyelembe veszik, és a családtagok tudni fogják, mit tegyenek váratlan helyzetben;

3. Éljenek aktívan és egészségesen: a nyugdíjtakarékossághoz hasonlóan az egészséges életmódot – egészséges étkezést és testmozgást – is korán érdemes kezdeni, és következetesen tartani kell magunkat az elveinkhez:

- kerüljék a káros szenvedélyeket, mint a dohányzás vagy a túlzott alkoholfogyasztás; rendszeresen járjanak el orvosi ellenőrzésre, és sérülés vagy betegség esetén kérjenek orvosi segítséget,
- étkezzenek egészségesen (pl. naponta ötször fogyasszanak gyümölcsöt-zöldséget),
- igyekezzenek hosszú távon is megőrizni egészségüket: kerüljék a stresszt, és gyakorolják a mindfulness-t (pl. meditáció és relaxációs gyakorlatok),
- járjanak el rutinellenőrzésekre, és saját magukat is ellenőrizték,
- vegyenek részt a munkahelyi egészségmegőrző programokban és vetélkedőkben, vegyék igénybe a juttatásokat; például ha a 4. emeleten dolgoznak, hirdessenek versenyt, hogy ki tudja megmászni a lépcsőt minden nap;

4. Szánjanak időt a pénzügyi alapok elsajátítására, az alapvető fogalmak megértésére: mit jelent a kamatos kamat, az infláció, a kockázat diverzifikálása, a pénzügyi tervezés, a megtakarítások kontra adósság, a befektetés, az adók, a piaci volatilitásból fakadó kockázat és a megtakarítások felélése; vegyék igénybe az online kalkulátorokat és a megtakarítással kapcsolatos tájékoztató anyagokat, a munkaadó és az állam által nyújtott nyugdíjellátásokat, valamint az olyan befektetési termékeket, mint az életciklus-alapok, amelyek egy kitűzött cél elérése érdekében kezelik a megtakarításaikat és a befektetéseiket; a pénzügyi tanácsadók útmutatást adnak a fentiekkel kapcsolatban, és segítenek megtakarítási és befektetési stratégiát kialakítani.

5. Ne hagyják abba a tanulást: tartsák naprakészen a szak tudásukat, és tegyenek szert új ismeretekre! Készségeink karbantartása és új ismeretek elsajátítása segít felkészülni a munkaerőpiaci változásokra, egy hosszabb, megújuló aktív életszakaszra.

Az állam

Az állam központi szerepet kell, hogy vállaljon a nyugdíjjal kapcsolatos új társadalmi közmegegyezés kimunkálásában a jelenlegi pandémia idején és a jövőben egyaránt – a COVID-19 világjárvány után, amikor a szociális partnerek közötti szolidaritás kulcsfontosságú lesz a felelősségviselésben egyensúlyt teremtő, fenntartható rendszerek kialakítása érdekében, hogy minden ember méltósággal vonulhasson nyugdíjba, és ne legyenek leszakadók. Olyan időket élünk, amikor a központi költségvetésre óriási nyomás nehezedik, ezért kompromisszumokra van szükség az egészségügyre, a társadalombiztosításra és más támogatási programokra szánt források elosztása terén. Ehhez szükség van a jelenlegi szociális partnerek együttműködésére, és az új partnerek bevonására a társadalmi közmegegyezésbe.

1. Gondoskodjon a társadalombiztosítási ellátások fenntarthatóságáról a hosszabb várható élettartamhoz és a relatív értelemben (a munkaerőpiacra belépő munkavállalók számához viszonyítva) öregedő társadalomhoz való igazodást lehetővé tevő reformok segítségével; a szükséges reformok között szerepelhet a társadalombiztosítás finanszírozását szolgáló adóemelés, az ilyen ellátásokra való jogosulttá válás korhatárának fölemelése, vagy az ellátások körének szűkítése, összegének csökkentése;

2. Életkortól függetlenül – tehát a nyugdíjasok számára is – biztosítsa a hozzáférést a megfizethető egészségügyi ellátáshoz: az állam a köz- és a magánszféra közötti partnerségen keresztül fontos szerepet tölt be az ország egészségügyi ellátó rendszerének működtetésében;

3. Segítsen pozitív képet kialakítani az öregedésről, és teremtsen kortoleráns kultúrát! Az állam járjon élen időszódó polgárai és a nyugdíjasok társadalmi megítélésének formálásában, hogy pozitív kép alakuljon ki az öregedéssel kapcsolatban, és teremtsen kortoleráns kultúrát. Programokon és szakpolitikai intézkedéseken keresztül hangsúlyozhatja az idősebbek értékét a gazdaság és a társadalom számára, biztosíthatja teljes körű integrációjukat a társadalomba;

4. Biztosítson adókedvezményeket, amelyekkel az egyént a munkahelyi nyugdíjprogramban való részvételre, egyéni nyugdíjmegtakarítási számlán való takarékoskodásra ösztönzi. Ösztönözze az egészségügyi ellátás és az idősebb korban esetleg szükségessé váló tartós gondozás céljára történő megtakarítást,

5. Ösztönözze a munkaadókat munkahelyi megtakarítási programok indítására és/vagy írja elő számukra ilyenek létrehozását dolgozóik részére; nyújtson adókedvezményeket a munkaadóknak, hogy hozzájáruljon a munkahelyi nyugdíjprogram létrehozásával és működtetésével kapcsolatos költségeikhez;

6. Ösztönözze és/vagy támogassa, hogy minden munkavállaló – köztük az önálló vállalkozók, a részmunkaidős és az alkalmi munkák gazdaságában dolgozók – előtte egyaránt megnyíljon a lehetőség a nyugdíjas évekre való megtakarításra: ösztönözze a munkaadókat, hogy a részmunkaidős dolgozók számára is biztosítsanak lehetőséget a munkahelyi nyugdíjprogramban való részvételre.

Kínáljon adókedvezményeket nyújtó, célzott nyugdíjmegtakarítási programokat az önálló vállalkozóknak és az alkalmi munkából élőknek, és biztosítsa az említett konstrukciók munkahelyek közötti hordozhatóságát;

7. **Hajtson végre munkaügyi, és a munkahelyi juttatások szabályozását célzó reformokat** az idősebb munkavállalókra való tekintettel és annak érdekében, hogy lehetővé tegyék számukra a szakaszos vagy fokozatos nyugdíjba vonulást a nekik járó nyugdíjellátás sérelme nélkül. Írja elő, hogy a munkaadók által engedélyezett távollétet az idős szülőről vagy szeretteikről gondoskodni kívánó munkavállalók is igénybe vehessék, a munkából más céllal való távolmaradásra vonatkozó feltételek szerint;
8. **Ösztönözze a munkaadókat, az oktatási intézményeket és a szakmai szervezeteket olyan programok indítására,** amelyek segítik az egyént szaktudása felfrissítésében és új ismeretek elsajátításában, és ez által felkészítik a munkaerőpiaci változásokra és a munkával töltött hosszabb életidőre;
9. **Írja elő a pénzügyi és egészségügyi alapismeretek befoglalását az iskolai tantervekbe:** a megtakarítással, a befektetéssel és az egészséges életmóddal kapcsolatos ismeretek iskolai keretek között történő elsajátítása segíthet megérteni az egészséges, aktív életmód és az anyagi biztonság jelentőségét idős korban is, és támogathatja az ilyen irányú felkészülést.

A COVID-19 világjárvány rámutatott, hogy szükség van a szociális partnerek – többek közt az állam és a munkaadók – közötti szolidaritásra; megmutatta, milyen fontos szerepet töltenek be az orvosok, az oktatók, a civil szervezetek. Az ő jó tanácsaik – *maradjatok egészségesek, folytassátok a tanulást, támogassátok egymást* – a kulcs, ami segít túljutnunk a válságon, és átformálni a hétköznapijaink, munkánk és nyugdíjünk jövőjét.



Jegyzetek

- 1 Az Aegon Nyugdíjfelkészültségi Index (ARRI Index) mérésére a COVID-19 világjárvány kínai kitörésének kezdeti időszakában, még a fertőzés nyugat-európai, illetve észak- és dél-amerikai elterjedését megelőzően került sor.
- 2 Nemzetközi Valutaalap (IMF): [Tracking the \\$9 Trillion Global Fiscal Support to Fight COVID-19](#) (A COVID-19 elleni 9 billió dolláros világméretű fiskális támogatás nyomában), 2020. május
- 3 Egészségügyi Világszervezet (WHO): [Life expectancy](#) (Várható élettartam), 2020-as évek
- 4 Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO): [ILO Monitor: COVID-19 and the world of work](#) (A COVID-19 és a munka világa), 2020. április
- 5 The Guardian: [Workers get new rights in overhaul but zero-hours contracts remain](#) (A reform új jogokkal ruházza fel a munkavállalót, de a berendeléses munkaszerződések megmaradnak), 2018. december
- 6 Forbes: [57 Million US Workers Are Part Of The Gig Economy](#) (57 millió amerikai dolgozó az alkalmi munkák gazdaságában), 2018
- 7 CNN Business: [1 in 4 American workers have filed for unemployment benefits during the pandemic](#) (Az amerikai dolgozók negyede folyamodott munkanélküli segélyért a járványhelyzetben), 2020. május
- 8 A Világbank által közzétett globális korfüggő eltartottsági ráta 219 szuverén ország és terület által szolgáltatott nemzeti statisztikai adatokon alapul.
- 9 Korfüggő eltartottsági ráta (az aktív korú lakosság százalékában), Világbank, 2020. április
- 10 Egészségügyi Világszervezet (WHO): [Mental health in the workplace information sheet](#) (Szellemi egészség a munkahelyen adatlap) 2019. május
- 11 Amerikai Pszichológiai Társaság (American Psychological Association): [Dealing with financial stress](#) (Az anyagi stressz kezelése), 2020
- 12 LinkedIn: [2019 Workplace Learning Report](#) (Munkahelyi tanulási jelentés), 2019
- 13 IBM: [The enterprise guide to closing the skills gap](#) (Vállalati útmutató a kompetenciabeli hiányosságok kiküszöböléséhez), 2019
- 14 Harvard Business Review: [Where Online Learning Goes Next](#) (Merre tart az online tanulás?), 2019

Jogi nyilatkozat

Jelen kutatási anyag általános információkat tartalmaz, és nem jelent hivatalos állásfoglalást vagy ajánlatot. Jelen anyagból semmilyen jog nem eredeztethető. Az Aegon, annak partnerei és társult vállalkozásai vagy alkalmazottai nem vállalnak garanciát, szavatosságot, vagy jóállást az anyagban közölt információk hitelességét vagy hiánytalanságát illetően.

Kapcsolat

AEGON N.V.

Stratégia & Fenntarthatóság

Mike Mansfield

Programigazgató, Aegon Center for Longevity and Retirement

Telefon: +31 70 344 8264

Email: mike.mansfield@aegon.com

www.aegon.com/thecenter

MÉDIAKAPCSOLATOK

Telefon: +31 70 344 8956

Email: gcc@aegon.com

