

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskola

A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges
eszközei

PhD. értekezés

Tézisek

Témavezető:

Prof. Dr. Kiss György
tanszékvezető egyetemi tanár
az MTA doktora

Szerző:

dr. Barakonyi Eszter
egyetemi adjunktus

Pécs, 2010.

I. A téma indoklása, a kutatás legfontosabb kérdései

A társadalom előregedése nem új keletű jelenség. Napjainkban ugyanis a gazdaságilag fejlett társadalmak népessége jóval hosszabb ideig él, mint korábban, és nem csupán a születéskor várható élettartam növekszik folyamatosan, hanem egyidejűleg az egészségben megélt évek száma is. Ezen folyamatot tovább erősíti a körülmény, miszerint az idősödő korba lépő, ám még munkavállalási korban lévők között a foglalkoztatási arány csökken. A társadalom előregedésének folyamata azonban beavatkozás nélkül kétségtelenül komoly gazdasági nehézségeket eredményez.

Az előrebecslések szerint az idősök aránya hazánkban folyamatosan és jelentős mértékben emelkedni fog. E folyamat végeredményképpen fog kialakulni az úgynevezett „egyharmados” népesség, vagyis amikor már a népesség egyharmada – azaz minden harmadik ember az időskorúak közé fog tartozni. Mindez pedig a társadalom strukturális változását fogja eredményezni, mely változásokra fel kell készülni.

Fontos megjegyezni azonban, hogy önmagában az előregedés – vagyis az körülmény, hogy egyre több az idős ember a társadalomban nem feltétlenül jelent krízishelyzetet. Ugyanis mindezekből nem csupán az következik, hogy egyre több az eltartásra – gondozásra szoruló idős ember, hanem az is, hogy egyre több ember lesz képes megőrizni aktivitását, testi, lelki és szellemi frissességét olyan életkorban is, mely életkorban a korábbi hagyományos szemlélet szerint mindezekre már „nincsen szükség”. A mai kor időseit tehát nem magatehetetlen, elavult ismeretekkel bíró személyekként kell kezelnünk, hanem olyan emberekként akik hála az életszínvonal emelkedésének, és az oktatáspolitikának, jó fizikai és mentális állapotuk miatt hasznos közreműködői a társadalomnak. Erre tekintettel szükségtelen azokat az életkori szerepeket fenntartani amelyek más korban és más körülmények között alakultak ki. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy a jelen és a jövő idősei nem számíthatnak a társadalom szolidaritására, és az időskori gondoskodásra, hanem csupán azt, hogy az munka aktivitás kitolásának lehetőségét ki kell használni a fenntartható fejlődés és jövő biztosítása érdekében. Az idősök munkaerő-piacon tartása tehát nem csupán a nyugdíjterhek csökkenését jelenti, hanem evvel párhuzamosan kompenzálja a születés számok csökkenésével kieső munkaerőt és teremt forrást egyidejűleg az időskori ellátásra.

Az elmondottakból egyértelműen kitűnik az idősebb korosztály munkaerőpiacon tartásának, illetve oda történő visszavonzásának kiemelkedő jelentősége, hiszen a gazdasági

növekedéshez elengedhetetlenül fontos az aktív munkavállalók számának növelése. Az idős korosztálynak tehát kulcsfontosságú szerepe lehet az egyensúlyi helyzet előmozdításában. Ennek érdekében azonban szükséges a munkavégzést meghatározó körülmények újragondolása, és egy aktív cselekvési program kidolgozása. E célnak megfelelően át kell alakítani a foglalkoztatási környezetet a megváltozó korstruktúrának megfelelően, hogy az alkalmas legyen arra, hogy biztosítsa az aktív idősödéshez szükséges feltételrendszert.

A munkaéletpálya lezárását jelentő nyugdíjba vonulást meghatározó szabályok mellett így legalább olyan fontos a munkavégzést meghatározó szabályok vizsgálata, ugyanis a nyugdíjba vonulásra vonatkozó döntést nem kizárólag a vonatkozó nyugdíjszabályok rugalmassága alapozza meg, hanem más egyéb körülmények is, amelyek sok esetben a munkaéletpálya során alakulnak ki.

II. Kutatási előzmények és módszertan:

A különböző tudományterületek már viszonylag hosszabb ideje foglalkoznak a demográfiai változásokkal, és azok várható következményeivel. Ezek a kutatások és elméleti munkák azonban elsősorban a társadalombiztosítási ellátórendszerek fenntarthatóságára koncentrálnak, és a munkaéletkor meghosszabbításának kérdése is leginkább e szempont figyelembevételével jelenik meg, kifejezetten a nyugdíjba vonulás korcentrumának kitolását célozva. Szintén sok vizsgálat és kutatás készült a nyugdíjas kor utáni tartalmas és méltó élet lehetőségének kialakításával összefüggésben, és ezen belül is a legtöbb talán az egészségmegőrzés kérdésével. Ezen kutatások eredményeinek, valamint a sikeres időspolitikát folytató tagállamok foglalkoztatás-politikájának főbb irányelveit megvizsgálva igyekeztem összeállítani azt a szempontrendszert, amely alkalmas lehet az időspolitika mindezidáig kissé háttérbeszorult irányvonalának – nevezetesen a munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának kialakítására. Ezt követően került sor a tételesjogi szabályok elemzésére kifejezetten abból a szempontból, hogy azok mennyiben szolgálják az aktív öregedés stratégiáját.

III. Az értekezés főbb eredményei

A munka és társadalombiztosítási szabályok komoly mozgatórugói a munkaerő-piacnak. A dolgozatban igyekeztem az idősödő munkavállalók foglalkoztatásának kulcskérdéseit körüljárni abból a szempontból, hogy a szabályozási környezet mennyiben segíti a munkavállalói aktív életkor kitolását. Összességében arra a megállapításra jutottam, hogy a hatályos munkajogi szabályok alapos átgondolására van szükség a megváltozó munkaerő-piaci helyzethez való alkalmazkodás érdekében. A paradigmaváltás szükségszerűsége álláspontom szerint vitathatatlan, és az új szabályozási metódusnak holisztikus szemléletűnek is kell lennie, mivel egyes problémák kiemelt kezelése, vagy más problémák esetleges kezeletlensége torzulásokhoz vezethet a munkaerő-piacon.

Fontos feladat tehát, hogy amennyiben célként fogadjuk el a munkaéletkor folyamatos kitolását, megvizsgáljuk, hogy rendelkezünk-e a cél eléréséhez szükséges eszközzel. Ekörben pedig elsősorban a munkavégzést közvetlenül meghatározó szabályozást vizsgáltam meg. A vizsgált jogszabályhelyek kritikai elemzése álláspontom szerint azt az eredményt hozta, miszerint a jogszabályi környezet nem elég „barátságos”, a munkaéletkor meghosszabbításának igényét nem tükrözi, sőt esetenként tartalmaz olyan szabályozási elemeket, melyek kifejezetten ellene hatnak. Természetesen ez érthető szemléletrendszer, hiszen a vizsgált jogszabályok megalkotására egy olyan időszakban került sor, mely más foglalkoztatás-politikai preferenciákkal bírt. Ugyanakkor álláspontom szerint égető szükség van ezeknek a szabályozási pontoknak a felülvizsgálatára, és ennek megfelelően az átalakítására is.

A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának *kulcskérdései* a következők: A munkavégzési körülményeknek az idősödő munkavállalók speciális jellemzőihez igazítása, valamint a munkavállalók képzettségi szintjének folyamatos fejlesztése a munkaéletpálya során, továbbá a korai nyugdíjba vonulás tendenciáját megállítani képes szabályozás. E kérdések egymástól függetlenül nem vizsgálhatóak, hiszen azok szoros összefüggést mutatnak.

1. A munkavégzési képesség megőrzésével összefüggésben

A munkaéletkor meghosszabbításának egyik alapvető feltétele az egészség megőrzése, és ezáltal a munkaképesség megőrzése is. Önmagában azonban a várható élettartam megnövekedése még nem jelent kellő alapot a munkaéletkor meghosszabbításához. A

munkavégzési képesség csökkenése bár kétségtelenül elkerülhetetlen, feltételezhetően lassítható, illetve tompítható is, ugyanakkor a munkaképesség megőrzéséhez szükséges egészség szoros összefüggést mutat a munkavállalói képzettséggel, illetve az életmóddal – mely szintén nagymértékben meghatározott a munkavégzés, és annak jellege, és ezáltal közvetetten a képzettségi szint által.

Az egészségügyi problémák kialakulásában, a munkavégzési képesség megkopásának intenzitásában óriási szerepe van a végzett munka jellegének, így a munkavállalói aktív életszakaszban szükséges beépíteni olyan szabályozási elemeket melyek alkalmasak arra, hogy lassítsák ezt a folyamatot. A fizikai megterhelés fokozatos kiváltásában szintén kiemelkedő szerepe van a szakismeretek – szaktudás folyamatos fejlesztésének, melynek eredményeképpen a munkavállaló az időskor küszöbére érve már olyan tudás birtokában van, mely lehetővé teszi a munkavégzési aktivitásának fenntartását. Ugyanakkor szükséges e tárgykörben önálló eszközrendszert is kiépíteni az egészség megőrzése érdekében. Az idő előrehaladtával ugyanis a fizikai teljesítő képesség szükségszerűen csökken így feltétlenül szükséges a természetes változásokra reagáló- megfelelő munkavégzési körülményeket az időskorúak számára biztosítani. Ennek megvalósulása azonban a jelenlegi jogszabályi feltételek mellett leginkább a munkáltatók belátásán múlik a konkrét és lényegretörő szabályozás hiányából fakadóan. Az általános munkavégzési feltételek kialakítására vonatkozólag a Munka Törvénykönyve a fizikai teljesítőképeség élettani korlátait ugyan figyelembe veszi, azonban kizárólag a nőkre és fiatalkorúakra koncentrálva. vagyis az idős kor, és az abból fakadó fizikai teherbírás csökkenése miatti sérülékenységre alapított védelem magából az Mt. szövegből nem eredeztethető. Ugyanakkor a Munkavédelmi Törvény, valamint miniszteri rendelet túllépi ezeket a korlátokat és kiterjeszti a fokozott védelmi igényt az idősödő munkavállalókra is, akiket egyúttal a sérülékeny munkavállaló kategóriájába is bevon. Sajnálatos módon azonban az idősödő kifejezés alatt kizárólag a nyugdíjkorhatárt betöltött munkavállalókat értve. A sérülékeny és az idősödő munkavállaló viszont nem összemosható kategóriák, így azok szétválasztására, és pontosítására nagy szükség lenne. Különösen mivel a demográfiai kihívások megváltoztatták a jelen és a jövő foglalkoztatás-politikai trendjeit, így az idősebb korosztály fokozott jelenlétére lehet számítani a munka világában, és ez egyidejűleg azt is jelenti, hogy nem csak azok maradnak a munkaerő-piacon akik sikeresen tudták megvalósítani az aktív öregedés stratégiáját, hanem már azok is akiknek a munkaereje bár jelentősen megkopott, kényszerűségből még dolgoznak. Ők már valóban

sérülékeny munkavállalói kört jelentenek, akiknek a munkavégzési körülményeit fokozott körültekintéssel kell kialakítani.

Mivel az aktív öregedésre folyamatosan – mintegy életpályaszerűen kell készülni, célravezető fordulópontokat felállítani ezen az életpályán. Ezen fordulópontok meghatározása során azonban fontos szerepet kell biztosítani a megelőzést szolgáló lehetséges intézkedéseknek. Az aktív öregedést segítő munkajogi környezetnek ugyanis nem elég aktívnak lennie, hanem egyidejűleg proaktív is kell, hogy legyen.

Az 55. életév az egészségmegőrzés szempontjából is kardinális jelentőségű, mivel a munkaképesség romlás ekkor jelentkezik először tipikusan, viszont a munkavállalók munkaerő-piaci részvételére még tíz évig számítani lehet. Ebben az életkorban tehát az *üzemorvosi szolgálaton* keresztül érdemes lenne felülvizsgálni a munkavállalók egészségi állapotát, illetve a betöltött munkakör jellegét és annak körülményeit egyaránt. A munkavégzési körülményeket pedig az egyedi szükségleteknek megfelelően lehet ezáltal kialakítani. Vagyis kívánatos lenne az Mvt. szabályai közé illeszteni azt az előírást, miszerint a munkáltató gondoskodjék minden munkavállaló üzemorvosi vizsgálatáról már a kritikus 55. életévet megelőzően abban az évben amikor a munkavállaló betölti az 50. életévét. A vizsgálat eredményéről az üzemorvos köteles tájékoztatni a munkavállalón kívül a munkavédelmi szakhatóságot is.

Mindezekre tekintettel, szintiszta jogi szabályokkal nem lehet megteremteni a korrallal bekövetkező változásoknak megfelelő munkakörülményeket. Fel lehet azonban állítani azokat a sarokpontokat, amelyek tipikusan meghatározóak. A végzett munka jellege szerinti differenciálás gyakorlata a munkavédelem területén már hosszú ideje kialakult és jól működik, így véleményem szerint erre a rendszerre kellene építkeznie az életkor szerinti differenciálás követelményének is.

Munkaidő és a pihenőidő tekintetében a hatályos szabályozás szintén túlságosan nagyvonalú – szinte tudomást sem vesz az idősödő munkavállalók jelenlétéről. A fiatalokat illetve a terhes és szoptató anyákat megfelelő védelemmel látja el, azonban az életkor vagy fizikai teljesítőképesség semmilyen más vonatkozása nem merül fel. Ez a passzív szemlélet egészen bizonyosan nem tartható a jövőben is. A munkaidő tekintetében bizton állítható, hogy az életkor előrehaladtával beálló csökkenő teljesítőképesség szükségessé teszi, hogy a munkavállaló munkaidő beosztását is felülvizsgálják a felek. Feltétlenül szükséges erre tekintettel az 55. életévtől bevezetni a munkavállalói védelmet a *szokásos munkavégzési időn*

kívüli munkavégzés, valamint az elrendelhető túlmunka tekintetében. Mivel az idősödő munkavállalók létszáma fokozatosan emelkedő tendenciát fog mutatni, lehetetlenség teljes mértékben kizárni a túlmunka elrendelésének lehetőségét, azonban megszorító feltételeket beépíteni, valamint időkorlátokat alkalmazni kívánatos lenne. Az abszolút tiltó szabályok beépítése tehát nem cél, azonban feltételhez köthető az olyan munkavégzés esetében ami nagyobb erőfeszítést kíván meg a munkavállalótól, illetve nagyobb mértékben terheli meg a szervezetet a szokásos munkavégzéshez képest. Arra vonatkozólag külön – elsősorban népegészségügyi vizsgálatokra lenne szükség, hogy megállapítható legyen az az időtartam amin belül a munkaerő regenerálódása ebben az életkorban megvalósul.

Az elrendelési korlát legcélravezetőbb formája *a magasabb regenerálódási idő* bevezetése, így véleményem szerint feltétlenül szükséges a két munkanap közötti pihenőidő magasabb mértékben való meghatározása az idősödők esetében.

2. A munkavállalói képzettségi szint emelésével összefüggésben

Egyértelmű a kapcsolat a képzettségi szint, és a munkaéletkor meghosszabbításának lehetősége között, és ez kihat az egészségi állapotra is. Ebből kifolyólag a magasabb munkabiztonság és munkaerő regenerálódás biztosítása mellett lehetőséget kell biztosítani a munkavállalók számára a kisebb fizikai megterhelést jelentő munkakörök elérését meghatározott életkor betöltése után.

A hatályos Munka Törvénykönyvének szabályai szerint a tanulással kapcsolatos egyes terhek a munkáltatót attól függetlenül terhelik, hogy a képzésben való részvételhez esetleg hozzá sem járult, illetve, hogy a képzés nem kapcsolódik a munkavállaló munkakörének ellátásához. Ez teljes mértékben ellenkezik a munka magánjogának munkakör központú szemléletével. A munkáltató képzéssel kapcsolatos magatartásának középpontjában ugyanis az adott munkakör ellátásához szükséges ismeretek megszerzésének igénye áll. A munkavállaló szakmai előmenetelének biztosítása így csupán mint a munkáltatói érdekkörben elrendelt képzés „hozájárása” jelenik meg. Át kell alakítani tehát a jogszabályi környezetet, mert *indokolatlanul nagy terhet ró a munkáltatóra az iskolarendszerű képzés célhoz és munkáltatói akaráthoz kötetlensége*. Természetesen az általános iskolai tanulmányok tekintetében indokolt fenntartani a szabályozási elvet – sőt megfontolandó azt a középfokú végzettség szintjére is kiterjeszteni, azonban avval a feltétellel, hogy a munkavállaló a tanulmányok megkezdése időpontjában középfokú végzettséggel nem rendelkezik. Célszerű lenne tehát megszüntetni azt a szabályt, ami az iskolarendszerű képzésben résztvevő munkavállaló szabadidőre

jogosultságát ab ovo kezeli, és beépíteni a munkáltatói utasítás és/vagy egyetértés meglétét. Ezzel a megoldással ugyan kismértékben csorbulnának a munkavállalói jogok, hiszen a szabadidő a munkáltató akaratától függetlenül is megilleti a hatályos szabályozás szerint azt aki iskolarendszerű képzésben vett részt. Azonban a munkajogviszony célját alapul véve ez a kedvezmény nem szolgálja azt olyan mértékben, mint amilyen mértékben ró terhet a munkáltatóra egyrészt a munkaerő pótlás, másrészt pedig a munkafolyamatok tervezhetősége kapcsán.

A továbbképzés, átképzés, önművelés a hosszú időn át tartó foglalkoztathatóságnak, illetve az egyes életszakaszok változó körülményeihez való alkalmazkodásnak szükséges feltétele. A felnőttek részvétele különféle tanulási formákban döntő módon befolyásolja a humán erőforrás megújulását. Az egész életen át tartó tanulás koncepciója magában foglalja tehát a formális, iskolai rendszerű oktatásban, szakképzésben való részvétel mellett az ún. nem-formális tanulást, sőt az informális tanulást is. A munkajogi környezetnek reagálnia kell a változó tanulási szokásokra és igényekre, és fontos, hogy maga a munkahely az ismeretszerzés fontos és meghatározó színterévé váljék. Ezáltal a hagyományosan kialakult **statikus szemléletet**, mely a munkavállaló munkaéletpályáját kizárólag a munkakör ellátásának keretein belül kezelte átalakulhat a jövőben.

A képzési terv mellett az esélyegyenlőségi terv is kiterjed a munkavállalók képzésének kérdésére, sőt határozottan előírja az Mt. a 45 éven felüli munkavállalókra vonatkozó képzési elképzelések feltüntetését. Az esélyegyenlőségi terv kikényszeríthetősége és számon kérhetősége – hasonlóképpen a képzési tervhez – meglehetősen áttételes, ráadásul az esélyegyenlőségi terv esetében biztosan nem jelennek meg a munkavállalók személy szerint, hanem pusztán a munkáltatói magatartások vezérelvei.

A munkavállalók képzésének kérdése ugyanakkor álláspontom szerint túlságosan is fontos kérdés ahhoz, hogy néhány lehetőség jelentse a munkáltató motivációt.

Mivel a képzettségi szint és az egészségi mutatók szoros kapcsolódást mutatnak, fontos szakmapolitikai célnak tartom az *életpálya tervezés* hangsúlyozását a munkajogban is. A 45. életévét betöltött munkavállaló szakmai és fizikai teljesítőképessége még maximális, azonban a 45-50 életév időszakában kell legkésőbb elkezdeni a felkészülést az aktív öregedésre és megkezdni az *aktív öregedési stratégia személyre szabott kidolgozását*. Ennek keretében szükséges a munkakör és az ahhoz kapcsolódó ismeretek felülvizsgálata, mely elsősorban arra

irányítaná a felek figyelmét, hogy miképpen alakítsák a munkavégzési körülményeket a jövőben.

A struktúra rugalmas és hatékony működése érdekében célszerű a karrierstratégiák öt évenként történő „megújítása”. Ez a rendszer lehetővé tenné, hogy a munkavállaló munkakörét, szakmai fejlődésének lehetőségeit az aktív öregedési stratégiának megfelelően tudják a felek alakítani. Egyidejűleg ez lehetőséget teremt arra is, hogy a munkavégzési körülményekkel, illetve az egészségi állapot változásaival összehangoltan kerüljön kialakításra a lehetőség szerint *korsemleges* munkakör. Ezáltal fokozatosan lehetne az életkornak megfelelő egészséges és biztonságos munkavégzési körülményeket kialakítani, és így annak hatósági felülvizsgálatát célzó első üzemorvosi vizsgálat már egy megkezdődött folyamat második lépése lehetne.

Egy ilyen modell kétségtelen hátránya azonban, hogy a munkaviszony stabilitását feltételezi, és szinte kezelhetetlen a felek együttműködési kötelezettsége magasabb fluktuáció keretein belül. Erre tekintettel az életpálya tervezésbe az államnak is be kell kapcsolódnia. Figyelembe véve azonban, hogy a munkaéletpálya fejlesztésének lehetséges irányait számtalan körülmény határozza meg, így a munkáltató és a munkavállaló együttműködése megkerülhetetlen feltétel, és az esetleges állami szerepvállalás leginkább kiegészítő jellegű lehet. Véleményem szerint indokolt lenne e rendelkezés *beépítése az esélyegyenlőségi tervet előíró rendelkezések közé*, e szabály vonatkozásában azonban kötelező jelleggel. A vonatkozó szabályozásnak egy rövid kiegészítésével tehát elérhető, hogy a munkáltatók kiemelt figyelmet fordítsanak a 45. életévüket betöltött munkavállalókra, és számukra „személyreszabott”, és az aktív öregedés kívánalmát elősegítő munkavégzési körülményeket alakítsanak ki, vagy legalábbis annak kialakítására távlatilag is törekedjenek.

Természetesen ebben a kérdésben mind a munkavállalók, mind pedig a munkáltatók segítségre szorulnak. A munkáltatók jelentős hányada ugyanis képtelen lenne megbirkózni egy ilyen komplex feladattal, hiszen a legtöbb esetben sem megfelelő szakértelemmel, sem pedig eszközrendszerrel nem bír. Azt sem lehet feltételezni, hogy a munkaviszony folyamatos a felek között. E kötelezettségnek tehát kizárólag a munkáltatóra telepítése túl sok gyenge pontot jelentene, így véleményem szerint a legcélszerűbb az lenne ha munkáltató bár köteles a karrierstratégia elkészítésére, de ahhoz segítséget kérhet *a munkaügyi központ tanácsadási szolgálatától*. Ezáltal e szolgálat a jövőben a munkáltatói oldal által is igénybe vehetővé válna. Mivel mindez a kirendeltségek számára – bár jellegében nem annyira mint

volumenében - óriási többlet feladatot jelentene, ezért a munkaügyi központok közreműködési kötelezettségét kifejezetten a mikro-, és kisvállalkozások körére kell szűkíteni. A munkaügyi központok jelenleg is foglalkoznak úgynevezett munkatanácsadással – mely elvileg tartalmazza az életpálya tervezéshez szükséges szakmai segítségnyújtást, azonban a tapasztalat az, hogy a kirendeltségekhez fordulók többnyire álláskeresők, így elsősorban a minél hamarabbi elhelyezkedésre fókuszálnak, nem pedig hosszú távú stratégiát akarnak kidolgozni.

Ez a rendszer kétségtelenül nagy terhet róna a Munkaügyi Központokra, azonban preventív és figyelem felkeltő jellege miatt hosszú távon képes lenne kialakítani a tudatos életpálya tervezés igényét a munkavállalói oldalon, és megerősíteni a gondoskodó munkáltatói szerepet a munkáltatói oldalon.

3. *A munkaerő-piac korai elhagyásának kivédésével összefüggésben*

A korai nyugdíjba vonulás trendjének visszaszorítása érdekében a nyugdíjreform már megkezdődött, és a jövőben is várhatóak szigorítások. Ez jelentős előrelépés a korai nyugdíjba vonulás trendjének visszaszorítása érdekében. Azonban önmagában a nyugdíjba vonulás megnehezítése nem elegendő a probléma kezelése érdekében, *szükséges a foglalkoztatás bővítése* is, hiszen az aktív öregedés csak munkalehetőségek mellett valósítható meg.

A foglalkoztatás bővítését jelentős mértékben segíthetné egy *állami munkaerő-közvetítő rendszer* létrehozása, mely elsősorban olyan személyek foglalkoztatásának segítése érdekében működne akiknek már csak néhány év szolgálati idő hiányzik a nyugdíj jogosultság megszerzéséhez, azonban kiszorultak, vagy várhatóan a közeli jövőben ki fognak szorulni a munkaerő-piacról.

Az idősek munkaerő piaci részvételének fokozása érdekében szükséges a munkáltatói érdekeket is megcélozni. A munkavállaló motiváltsága ugyanis önmagában nem elegendő, ha a munkáltató részéről nem áll fenn a foglalkoztatási hajlandóság. Ennek előmozdítását célozhatná egy új jogintézmény melynek keretében a munkáltató a munkajogi kockázatok nagy részét kivédve alkalmazhatna időskorúakat. Természetesen a foglalkoztatáshoz közvetlenül kapcsolódó kötelezettségek, és alapelvek nem sérülhetnek egy ilyen rendszerben, azonban a státusvédelem szabályai jelentette terhek nem akadályoznák a munkáltatókat abban, hogy időseket foglalkoztassanak. A rendszer sok tekintetben építkezne a munkaerő-kölcsönzés elemeiből, ám a bedolgozói jogviszonyhoz hasonlóan önálló jogviszonytípust

jelentene, és csupán mögöttes jogszabályként jelenne meg a Munka Törvénykönyve. Ezen időszak alatt ugyanis a munkát végző személy fenntarthatná álláskeresői jogállását.

A munkáltatók e rendszeren keresztül foglalkoztathatnának idősödő munkavállalókat kielégítve evvel az időszakosan felmerülő munkaerő szükségletüket. Mivel a munkaerő-kölcsönzés jogintézménye pontosan ezeket az előnyöket kínálja a munkáltatók számára, szükséges további előnyöket kínálni. E tekintetben a foglalkoztatáshoz kapcsolódó terhek csökkentése mutatkozik a legcélszerűbbnek a foglalkoztatási hajlandóság elősegítése érdekében. Egy ilyen rendszer által az idősödők nagyobb eséllyel tudnák megszerezni a hiányzó szolgálati időt, de legalábbis csökkenthetnék a hiány nagyságát.

Az adatbank működtetése az állam közvetlen vagy közvetett felügyelete alatt történne, és természetesen ingyenesen. Ez a megoldás alkalmas lehet arra is, hogy segítse a foglalkoztatás kifejlesztését is. A munkavállaló az adatbankon keresztüli kiközvetítés ideje alatt lehet regisztrált álláskereső, de amíg e közvetítőn keresztül jövedelmet szerez – feltéve, hogy az meghaladja az álláskeresési járadék egy meghatározott szorzószámmal számított mértékét – szünetel a járadékra jogosultsága. Abban az esetben ugyanis ha a munka nélkül megszerezhető jövedelem és a munkabér között nem szignifikáns a különbség nincs megfelelő munkavállalói motiváltság sem. Egy ilyen elveken működő rendszer nagyban csökkentené az államra nehezedő terheket, és ezek az idősödő személyek is nagyobb eséllyel térhetnek vissza a munkaerő piacra, de legalábbis a tartós távollét jó eséllyel kiküszöbölhető.

4. *A munkavállalói státus védelmével összefüggésben*

A munkavállalói aktív életkor nem feltétlenül zárul le a nyugdíjjogosultság megszerzésével. Az aktív öregedés stratégiája magába foglalja annak a kívánatos lehetőségét is, hogy amennyiben a munkavállaló képes volt a munkaéletpályája során megőrizni munkaaktivitását, úgy jogviszonyát fenntartsa. Ebben a kérdésben azonban szükséges a munkáltató jogviszony fenntartására irányuló akarata is, amely viszont nagymértékben meghatározott a jogszabályi környezet által. A nyugdíjjogosultságot szerzett munkavállalókkal szembeni rendes felmondások szabályai három vonatkozásban térnek el az általános szabályoktól, és jelentenek hátrányt e munkavállalói körnek. Ez a három terület a végkielégítésre jogosultság hiánya, a felmondási tilalmak alkalmazásának hiánya, valamint a jogviszony megszüntető jognyilatkozat indokolási kötelezettségének hiánya.

A munkáltatói rendes felmondás tartalmi érvényességi feltétele tehát hiányzik a nyugdíj jogosultságot megszerzett munkavállalók esetében, és ezáltal a jogviszony megszüntetési

rendszer túlságosan is lecsupaszítottá válik e munkavállalói körre nézve. A másik két garanciális jogintézmény elvetése ugyanis indokolható a nyugdíj jelentette egzisztenciális háttér megjelenésével, illetve azok hiányát (különös tekintettel a felmondási tilalmak körére) megfelelően ellensúlyozza a felmondás korlátozásának jogintézménye. *Az indokolási kötelezettség hiánya azonban* a fenti (és a már hivatkozott Alkotmánybírósági Határozatban is megállapított) körülmények alapján *nem megalapozott*. Az indokolási kötelezettség hiánya ugyanakkor így megnyitja az utat azon döntések előtt melyek akár diszkriminatívak is lehetnek. A keretszerűen meghatározott felmondási indokok ugyanis éppen ezt a lehetőséget hivatottak kizárni.

A Munka Törvénykönyve nem teremti meg a kényszernyugdíjazás lehetőségét és a munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának nyilvánvaló igénye mellett ez nem is lenne kívánatos. A jelenlegi szabályozási körülmények azonban (különösen a felmondás indokolási kötelezettségének hiánya miatt) túlságosan is megkönnyítik a munkáltatói rendes felmondás alkalmazását a nyugdíjjogosultságot szerzett munkavállalók tekintetében. Evvel párhuzamosan pedig sérül a munkavállalónak azon joga, hogy megismerje azokat az okokat amiért a munkáltató nem kívánja őt a jövőben alkalmazni. Ez a jog véleményem szerint akkor is megilleti a munkavállalót ha a munkaéletpályája már lezárult. A munkáltató számára kétségtelenül komoly terhet jelentene az indokolási kötelezettség visszaállítása, azonban a jelenlegi helyzet semmi esetre sem szolgálja a munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának igényét, és még a felmondás indokolási kötelezettségének visszaállítása mellett is „könnyített” feltételek mellett lenne megszüntethető a nyugdíjjogosultságot szerzett munkavállaló munkaviszonya. Összességében a nyugdíjjogosultság megnyílásával gyengülő munkajogi statusvédelmi szint bár több jogintézmény vonatkozásában elfogadható, azonban a munkáltatói rendes felmondás indokolási kötelezettségével összefüggésben sem nem helytálló, sem pedig nem szükséges.

A tézisekben felhasznált irodalom jegyzéke

1. Adler Judit: A 45 éven felüliek foglalkoztatása és továbbképzése, In: Munkaügyi Szemle 2004. július-augusztus 43-48 old.
2. Augusztinovics Mária: Népeesség, foglalkoztatottság, nyugdíj Közgazdasági Szemle, LII.évf. 2005. május (429-447.o.)
3. Augusztinovics Mária: A nyugdíjprobléma demográfiai és gazdasági alapjai, In: Demográfia 1999.XLII. évf. 1-2. szám
4. Hablicsek László: Népeességcsökkenés és demográfiai forgatókönyvek 1997-2050. Demográfia, Budapest, 1998.
5. Iván László: Az öregedés élettani és társadalmi jelenségei, Magyar tudomány, 2002/4, 412.o.
6. Kiss György: Munkajog, Osiris kiadó 2005.
7. Román László: A nyugdíjjogosulttá válás mint a munkáltatói felmondás jogcíme – jogállami szempontból, In: Magyar Jog 1993/3.
8. Tahin Tamás - Jeges Sára –Lampek Kinga: Iskolai végzettség és egészségi állapot c. kutatása (Demográfia 43.évf. 1.sz./2000. 70-93.o.)
9. Tóth Éva (kutatás vezető): A munkavégzéshez kapcsolódó informális tanulás jellemzői, az így szerzett tudás feltárásának és hasznosításának lehetőségei, Felsőoktatás kutató Intézet, Budapest, 2005
10. Varga Júlia: Humán tőke fejlesztése, élethosszig tartó tanulás In: A magyar foglalkoztatáspolitikai átfogó értékelése az Európai foglalkoztatási Stratégia kontextusában, az elmúlt öt év tapasztalatai alapján. Összegzés és javaslatok, MTA Közgazdaságtudományi Intézet 2005.

Az értekezés témakörében született publikációk jegyzéke

5. Az időskori munkavállalás súlya és jelentősége a hazai és nemzetközi demográfiai trendek tükrében, Tudásmenedzsment 7. évfolyam, 2.szám Pécs, 2006.
6. Life-long learning as a potential tool of solving the problem of the ageing society, Life Long Learning in the city – region, International Pascal Conference Pécs, 2007. 09. 23.-25. konferencia kiadvány – CD formátumban
7. A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése, Tudásmenedzsment 8. évfolyam, 2.sz. Pécs, 2007.
8. A képzés, mint a munkavállalói aktív életkor kitolásának egyik lehetséges eszköze, Humánpolitikai Szemle, 18. évfolyam 12. szám 2007.
9. A munkahelyi és a magánélet összehangolásának kérdései a munkajogban, Érdekképviselet felsőfokon G.1.34., Raabe Könyvkiadó Budapest, 2007.
10. A munkavégzésre irányuló egyes jogviszonytípusok megszüntetésének szabályai a munkavállalói életkorra tekintettel. In Emlékkönyv Román László 80. születésnapjára. Pécs, 2008, PTE ÁJK.
11. Tét a munkajogviszonyban. Szín közösségi művelődés (Magyar Művelődési Intézet és Képzőművészeti Lektorátus folyóirata) – megjelenés alatt
12. Aktív öregedési stratégiák a munkaügyben – XIII. Apáczai – Napok Tudományos Konferencia 2009. 10. 15-16., konferencia kiadvány – megjelenés alatt
13. Életpálya tervezés a munkaviszonyban – vágyalom vagy realitás? Utópia Nemzetközi Interdiszciplináris Konferencia, 2009.12.04. Pécs, Konferencia kiadvány – megjelenés alatt
14. Life-Long Learning and Labour Law in Hungary (társszerző: Németh Tímea), Andragogical Studies Journal for the Study of Adult Education and Learning (University of Belgrade – Institute of Pedagogy and Andragogy) – megjelenés alatt