

A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei

*„Az öregedés kérdései a
társadalom egésze
számára jelentenek
kihívást és az egész
társadalmat teszik
próbára”*

Simone de Beauvoir

PhD dolgozat

Készítette:

Barakonyi Eszter

Témavezető:

Prof. Dr. habil. Kiss György

Pécs, 2010.

TARTALOM

1	BEVEZETÉS	8
1.1	A téma jelentősége, aktualitása	8
1.2	A dolgozat célja, felépítése.....	11
1.3	Hipotézis.....	13
2	IDŐSPOLITIKA AZ EURÓPAI UNIÓBAN	16
2.1	A Közösségi politika fejlődésének főbb lépései az időspolitika vonatkozásában	16
2.1.1	A Lisszaboni Stratégia.....	18
2.1.2	Stockholmtól Madridig – az időspolitika előtérbe kerülése	20
2.1.3	Az Európai Bizottság zöld könyve a demográfiai változásról.....	22
2.2	Az időskorúak jogai a Közösségi jogban	25
2.2.1	A Közösségi Charta vonatkozó elvei.....	25
2.2.2	A 91/544/EGK Határozat	25
2.2.3	A 82/857/EGK Ajánlás	26
2.2.4	A 92/441/EGK Ajánlás	28
2.2.5	A 2000/78/EK Irányelv	29
2.2.6	A közösségi jog érvényesülése a tagállamok nemzeti szabályozásában.....	32
2.2.7	A 2000/78 EK Irányelv 6. cikkelyének értelmezése az Európai Bíróság gyakorlatában.....	34
2.3	Az idősügyi politikák főbb dimenziói az Európai Unió néhány tagállamában	38
2.3.1	Az aktív öregedés politikája	38
2.3.2	Az idősek megjelenése a foglalkoztatáspolitikákban	39
2.3.3	Finnország idősügyi foglalkoztatáspolitikai programja.....	40
2.3.4	Nagy-Britannia időspolitikai programja.....	43
2.3.5	Svédország időspolitikája.....	46
3	A HAZAI HELYZETKÉP	51
3.1	Az előregedő társadalom jelenségének intenzitása hazánkban	51
3.2	Az idősedők munkaerő-piaci helyzete	53
3.3	A demográfiai trendek munkaerő-piaci hatása	55

4	A MUNKAAKTIVITÁS MEGŐRZÉSÉNEK KÉRDÉSEI A MUNKAVÁLLALÓK FIZIKAI EGÉSZSÉGÉNEK MEGŐRZÉSÉVEL ÖSSZEFÜGGÉSBEN	58
4.1	Az öregedés természetes és szükségszerű hatásai	58
4.2	A fizikai változások hatása a munkavégzés szempontjából.....	60
4.3	A munkaaktivitás megőrzését befolyásoló tényezők	62
4.3.1	A képzettségi szint szerepe az egészségi állapot tekintetében.....	64
4.3.2	Az anyagi biztonság egészségalkító szerepe.....	65
4.4	A munkaaktivitás megőrzésének jogi keretrendszere.....	67
4.4.1	A munkavédelem.....	67
4.4.2	Munkaidő beosztásával kapcsolatos kérdések.....	71
4.4.3	Az évi rendes szabadság.....	75
5	A KÉPZETTSÉG MINT A MUNKAVÁLLALÓI AKTÍV ÉLETKOR MEGHOSSZABBÍTÁSÁNAK ESZKÖZE.....	80
5.1	A népesség képzettségi szintjének alakulása	80
5.1.1	Mennyiségi mutatók	80
5.1.2	Minőségi mutatók.....	83
5.1.3	Az időskorú lakosság iskolázottsági mutatói.....	84
5.2	Az iskolai végzettség és a munkaerő-piaci status főbb összefüggései.....	87
5.2.1	Az iskolai végzettség szerinti megoszlás a foglalkoztatottak körében	87
5.2.2	Az iskolai végzettség szerinti megoszlás a munkanélküliek, valamint az inaktívak körében	88
5.2.3	Az időszedő munkavállalók munkaerő-piaci részvétele a képzettségi mutatók tükrében.....	92
5.3	A felnőttképzés mint az aktív öregedés stratégiájának meghatározó eszköze	96
5.3.1	A felnőttképzés jelentősége - szerepe és funkciói (LLL)	96
5.3.2	A kompetenciák felértékelődése.....	97
5.3.3	A felnőttképzés szinterei	98
5.4	A munkáltatók képzési hajlandóságát befolyásoló tényezők.....	104
5.4.1	Az alkalmazotti létszám	105
5.4.2	A munkáltató tevékenységi köre	107
5.5	A képzésben való részvételt meghatározó körülmények a munkavállalók oldalán.....	108
5.5.1	A képzettségi szint szerepe.....	108
5.5.2	Az életkor meghatározó szerepe.....	109

5.5.3	A gazdasági aktivitás szerepe	111
5.6	A munkaviszonyban állók képzésének feltételei az adott jogviszony szabályai szerint	112
5.6.1	A Munka Törvénykönyve hatálya alatt munkát végzők képzésének szabályai	112
5.6.2	A közalkalmazotti jogviszony szabályozási szemlélete	116
5.6.3	A köztisztviselői jogviszony szabályozási szemlélete	119
5.7	A munkavállalói életkor és képzettségi szint meghatározó szerepe a munka díjazására vonatkozó szabályok szerint	123
5.7.1	Az iskolai végzettség szerinti kereseti különbségek	125
5.8	Foglalkoztatáspolitikai ösztönzők a munkavállalói képzettségi szint növelésével összefüggésben	143
6	A MUNKAVÉGZÉSRE IRÁNYULÓ EGYES JOGVISZONYTÍPUSOK MEGSZÜNTETÉSÉNEK SZABÁLYAI A MUNKAVÁLLALÓI ÉLETKORRA TEKINTETTEL	150
6.1	A Munka Törvénykönyvének szabályozási metódusa	150
6.1.1	A munkáltatói rendes felmondás indokolási kötelezettsége	151
6.1.2	A munkáltatói rendes felmondáshoz kapcsolódó egyéb jogintézmények alkalmazásának kérdése	153
6.1.3	A felmondási tilalmak és korlátozás érvényesülése	153
6.2	A közalkalmazottak felmentésére vonatkozó szabályok	154
6.2.1	A felmentés indokolása, a kapcsolódó egyéb jogintézmények alkalmazási kötelezettsége, valamint a felmentési tilalmak és korlátozások köre	155
6.3	A köztisztviselői felmentés vonatkozó szabályai	157
6.3.1	A felmentéshez kapcsolódó egyéb jogintézmények	158
7	AZ ÖREGSÉGI NYUGDÍJJOGOSULTSÁG EGYES KÉRDÉSEI A MUNKAÉLETKOR MEGHOSSZABBÍTÁSA SZEMPONTJÁBÓL	164
7.1	A korai nyugdíjba vonulást megalapozó döntések motivációi	165
7.2	A vonatkozó nyugdíjszabályok elemzése	167
7.2.1	Az öregségi nyugdíj jogintézményének célja és jogi természete	167
7.2.2	A biztosítási jelleg, és annak elvi kérdései	168
7.3	Az öregségi nyugdíj típusok vizsgálata	170
7.3.1	Az öregségi teljes nyugdíj és annak feltételrendszere	170

7.3.2	Az életkor mint az öregségi teljes nyugdíj egyik feltétele.....	170
7.3.3	A szolgálati idő mint az öregségi teljes nyugdíj másik feltétele.....	171
7.3.4	Az öregségi nyugdíj mértéke és annak motivációs hatása a munkaéletkor meghosszabbítására	172
7.3.5	A karkedvezményes nyugdíj vonatkozó szabályai	173
7.3.6	Az öregségi résznyugdíj	174
7.3.7	Az előrehozott öregségi nyugdíj.....	176
7.3.8	A csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj.....	178
7.3.9	A korengedményes nyugdíjjogosultság.....	178
8	KONKLÚZIÓ	182
8.1	A munkavégzési képesség megőrzése kapcsán.....	183
8.2	A munkavállalói képzettségi szint emelésével összefüggésben	189
8.3	A munkavállalók státusvédelmével összefüggésben	194
8.4	A munkaerőpiac korai elhagyásának kivédésével összefüggésben	195
8.5	A kormányzati kommunikáció szerepével összefüggésben.....	197
	IRODALOMJEGYZÉK	203

1 Bevezetés

1.1 A téma jelentősége, aktualitása

Szinte közhelyszerűnek tűnik az a megállapítás, miszerint Európa népessége elöregedik. Ez a folyamat komoly kihívások elé állítja az európai gazdaságot, melynek hatásai már a közeljövőben érezhetőek lesznek az EU tagállamokban. Az elöregedő társadalom indikálta problémák két, egymást erősítő tendencia eredményeként jelennek meg, nevezetesen a csökkenő születési arány, és a születéskor várható élettartam meghosszabbodása. Ezen folyamatot tovább erősíti az a körülmény, miszerint az idősödő korba lépő, ám még munkavállalási korban lévők között a foglalkoztatási arány csökken. Az előrejelzések szerint 2050-re a munkavállalási korú népesség¹ nagysága várhatóan 18 %-kal fog csökkenni, ugyanakkor a 65 éven felüliek száma pedig 60 %-kal növekedni fog. Ennek eredményeképpen a nyugdíjasok és az Európában jelenlegi munkavállalási kornak megfelelő lakosok átlag aránya 2050-re megkétszereződik, a jelenlegi 24 %-ról megközelítőleg 50 %-ra növekszik. Az itt meghatározott 50%-ot elérő növekedési arány természetesen országonként eltérő képet mutathat, hiszen egyes olyan tagállamokban ahol a népességcsökkenés mértéke alacsonyabb, mint például Dánia esetében, lényegesen alacsonyabb függőségi arányszámra² lehet számítani, mint más tagállamokban, azonban még a legkedvezőbb helyzetűnek tekinthető Dánia esetében is 36%-os növekedést prognosztizálnak az elemzők.³

A társadalom elöregedése nem új keletű jelenség, és annak várható hatásaira a szakemberek már jó ideje próbálnak figyelmeztetni. 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. Ennek okai részint az egészségügyi ellátórendszer fejlődésében,

¹ A Brüsszeli beszámolóban a Tanács a számítások kapcsán a 15-64 év közötti lakosokat veszi alapul Az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) standardjai alapján készített munkaerő-piaci felmérésekben – minden esetben, így a hazai munkaerő-piaci felmérésben (MEF) is – a 15-74 éves korosztályt veszik figyelembe, az Eurostat által összeállított, vagyis az uniós statisztikák pedig a 15-64 éves korosztályra terjednek ki.

² A demográfia kétféle függőségi ráta fogalmat használ – a teljes függőségi ráta, valamint az időskori függőségi ráta fogalmakat. A teljes függőségi ráta a 0-14 éves és a 65 éven felüli népesség számát viszonyítja a 15-64 éves – azaz a munkaképes korú népesség számához. A dolgozat azonban elsősorban az időskori függőségi ráta fogalmát használja mely a 65 év feletti és a 15-64 év közötti népesség arányát jelenti.

³ A Tanács Brüsszeli beszámolójának kivonatos összefoglalója 12. p..

részint pedig a szociális és kulturális környezet fejlődésében keresendő. Figyelembe véve, hogy a nevezett körülmények, illetve ellátórendszerek színvonalukat tekintve az egyes gazdaságilag fejlett országokban igen nagy eltérést mutatnak, nem lehet csodálkozni azon sem, hogy az időskor minősége is eltérő képet mutat ezekben az országokban. Mindez azonban nem változtat azon a tényen, hogy tendenciájában minden iparilag fejlett országban megjelentek a társadalom elöregedésének a jelei.

Fontos megjegyezni azonban, hogy önmagában az elöregedés – 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 aktivitás kitolásának lehetőségét ki kell használni a fenntartható fejlődés és jövő biztosítása érdekében.

Az idősök aktív munkavállalóként történő megtartása a munkaerőpiacon nem csupán a nyugdíjterhek csökkenését jelenti, hanem evvel párhuzamosan kompenzálja a születés számok csökkenésével kieső munkaerőt és teremt forrást egyidejűleg az időskori ellátásra.

Európa természetes gyarapodása ugyanakkor éves szinten 2003-ban mindössze 0,4 % volt, és ez a tendencia a közeli jövőben nem fog változni, illetve az esetleges javulás hatásai is csak néhány évtized elteltével lesznek érzékelhetőek.

A tények tehát vitathatatlanok, ugyanis bár az Európai Unió népessége egyelőre növekvő tendenciát mutat, ez a növekedés kizárólag a bevándorlásnak köszönhető, és előreláthatólag 2025-ig lesz alkalmas kis mértékű népességnövekedést előidézni. Az előrejelzések szerint azonban 2025 után népességcsökkenés várható. Jelenleg az Európai

Unió népessége szintén jelentős változások előtt áll, 2005-ben ugyanis a lakosság száma 458 millió, és ez a szám 2025-ben várhatóan 469,5 millióra fog emelkedni, ami bár 2%-os növekedést jelent, ez a növekedés várhatóan nem bizonyul tartósnak mivel 2030-ra a népesség száma csökkenni kezd az előrejelzések szerint, és előreláthatólag 468,7 millió lesz.⁴

A társadalom előregedésének folyamata beavatkozás nélkül kétségtelenül komoly gazdasági nehézségeket eredményez.⁵ Az Európai Bizottság előrejelzései szerint a népesség előregedésének gazdaságra gyakorolt hatása elsődlegesen az lesz, hogy 2040-re az EU potenciális növekedési rátája a jelenlegi 2–2,25 %-os arányról, megközelítőleg 1,25 %-ra csökken. Egy ilyen csökkenés kumulatív hatásának eredményeként az egy főre jutó GDP mértéke fejenként 20%-kal alacsonyabb lesz annál, mint amennyi különben a jelenlegi népesség kormegoszlás fenntarthatósága esetén várható lenne.⁶

A potenciális gazdasági növekedés már 2015-re megközelítőleg 1,5 %-ra csökkenhet, ha a munkaerő potenciál jelenlegi felhasználása változatlan marad. Az előregedés kettős hatásának eredményeképpen azonban nem csupán a gazdasági növekedés csökkenésével kell az elkövetkező évtizedben számolni, hanem ezzel párhuzamosan folyamatosan növekvő terhet fognak jelenteni Európa szerte, ugyanis az egyes előrejelzések szerint már 2020-tól a nyugdíj és egészségbiztosítási kiadások sok tagállamban a GDP 2 %-ával is növekedhetnek majd, 2030-ra pedig a növekedés elérheti a GDP 4–5 %-át is. Amennyiben

⁴ Zöld könyv: „A demográfiai változások kihívása, a nemzedékek közötti szolidaritás új formái” a Bizottság közleménye, Brüsszel, 16.3.2005.

⁵ Az öregedés kérdései és a gazdasági növekedés közötti kapcsolat megjelenik az EU kohéziós politikájában és a strukturális alapok iránymutatásaiban. A népesség előregedése ma már nyíltabban jelen van az uniós finanszírozási iránymutatásokban, kitértek rá az Európai Bizottságnak a következő tervezési időszak pénzügyi keretére vonatkozó javaslatában, és meg kellene jelennie a strukturális alapok 2007–2013-as tervezési időszakban való elosztásáról szóló nemzeti programokban. A harmadik kohéziós jelentés a népesség öregedését a kohéziós politika négy legfontosabb mozgatórugójaként nevezi meg, és teljesítménymutatókat javasol az Európai Szociális Alap 2007–2013-as elosztásához az alábbiakhoz kapcsolódóan. A közösségi stratégiai iránymutatások, amelyben a Bizottság felvázolja az új tervezési időszakra szóló stratégiai fejlesztési prioritásokat, kiemeli a munkaerő-piaci intézmények létrehozásának szükségességét a népesség előregedése által támasztott kihívásoknak való megfelelés érdekében, és sürgeti az Uniót, valamint partnereit a tagállamokban és a régiókban, hogy tegyenek lépéseket az egészségfejlesztésbe és a betegségmegelőzésbe történő beruházások irányába. Az egyes régiók számára rendelkezésre álló finanszírozás szintje gyökeresen meg fog változni, részben amiatt, hogy a kohéziós finanszírozás a régi tagállamok helyett inkább az új tagállamokba áramlik. Az azonban, hogy a bizottsági dokumentumokban nyíltabban utalnak az öregedés kérdésre és az, hogy a tagállamok és a régiók ezen iránymutatásokon belül maguk határozhatják meg a prioritásokat az alapok elosztásánál, több teret biztosít arra, hogy az uniós forrásokat az öregedésre adott stratégiai válaszok kidolgozására használják fel.

⁶ Az EU gazdasága: 2002-es felülvizsgálat (*The EU economy: 2002 review*), European Economy, 6/2002 szám, 192. p.

ezt a tendenciát szembeállítjuk az alacsonyabb gazdasági növekedést prognosztizáló adatokkal, az negatívan fog hatni az egyes tagállamok államháztartására is, és szakértők szerint ez a negatív hatás már körülbelül 2010-től érezhető hatását.⁷

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. Éppen ezért a Bizottság is leszögezi az idős munkavállalók kiemelkedően fontos szerepének tényét, illetve az időskorú munkavállalók növekvő, nagyobb arányú foglalkoztatásának megvalósítását elősegítő munkaerő-piaci politika kialakításának jelentőségét.

1.2 A dolgozat célja, felépítése

A dolgozat célja, hogy számba vegye mindazon körülményeket, melyek az idős munkaerő-piaci jelenlétére hatással vannak. A munkavállalói aktív életkor meghosszabbítása számos tényező által meghatározott, és feltételezi mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldal erre irányuló akaratát. Az aktív öregedési stratégiák kidolgozásában pedig különösen hangsúlyos az állami szerepvállalás kérdése. Az állam beavatkozása ugyanis a kérdéskör jellege és jelentősége révén megkerülhetetlen, azonban hangsúlyozandó, hogy az nem lehet kizárólagos. Óriási szerepe van ugyanis a munkáltatók közreműködésének. Ez utóbbi a dolgozatban viszonylag kevésbé hangsúlyosan jelenik meg, ennek oka azonban elsősorban abban keresendő, hogy a dolgozat elsősorban a jogi és intézményi keretek kialakítására koncentrál.

Természetesen az idősök gazdasági aktivitása a függő munka keretein kívül is megjelenhet, azonban a dolgozat megírása során kifejezetten a függő munkavégzés szabályaira koncentráltam. Ennek egyik oka, hogy a jelenlegi idős korosztály hagyományos szemlélete ezt a munkavégzési formát preferálja, másrészt pedig úgy gondolom, hogy az aktív

⁷ Az előregedő népesség okozta költségvetési kihívások (*Budgetary challenges posed by ageing populations*), EPC/ECFIN/655/01 2001. Az előregedő népesség hatása az államháztartásra (*The impact of ageing populations on public finances*), EPC/ECFIN/407/04 2003.

időskor megteremtésének feltételrendszerét elsősorban e jogviszonyok kereti között kell kialakítani.

Az aktív öregedés eszközrendszerének kérdése annyira összetett, hogy több szakma (jogász, közgazdász, szociológus, demográfus stb.) együttműködését igényli. Ebből kifolyólag annak kutatása során sem lehet csak és kizárólag a jogtudomány vizsgálati módszereire hagyatkozni. A munkavállalói életkor meghosszabbítása kapcsán tehát interdiszciplináris szemléletmódra törekedtem tekintve, hogy a kérdéskör komplexitása megköveteli azt. Mindeztidáig azonban sajnálatos módon igen kevés kutatás született a vizsgált tárgykörben, és azok is szinte kizárólagosan a nyugdíjrendszer fenntarthatóságának kérdéskörére koncentrálnak.

A dolgozat felépítését tekintve nyolc részre tagolódik.

Az első fejezet a dolgozat témaválasztásának jelentőségét hivatott megalapozni, és bemutatni a demográfiai trendek várható hatásait.

A második fejezet részben a közösségi politika fejlődésének főbb lépéseit mutatja be, továbbá az időskorúak jogait a Közösségi jogban, részben pedig a sikeres időspolitikát folytató tagállamok reformját elemzi azzal a kifejezett szándékkal, hogy mely tapasztalatok lehetnek kamatoztathatóak Magyarországon is. Bemutatásra kerül a finn, a brit, és a svéd időspolitika és reformfolyamat.

A harmadik fejezet célja a hazai munkaerő-piaci helyzet vonatkozó bemutatása, és annak hangsúlyozása, hogy az elöregedő társadalom jelensége nem jelent feltétlenül krízis helyzetet, bár kétségtelenül szükséges a hazai viszonyok figyelembe vétele mellett az aktív öregedési stratégiák kidolgozása.

A negyedik fejezet a munkaaktivitás megőrzésének kérdéseit vizsgálja a munkavállalók fizikai egészségmegőrzésével összefüggésben. A vizsgálódás a munkaaktivitást befolyásoló tényezők feltérképezésén túl a munkaaktivitás megőrzésének jogi keretrendszerére is kiterjed.

Az ötödik fejezet a képzettségi szint, és a munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának összefüggéseivel foglalkozik. E fejezetben bemutatásra kerülnek az

iskolai végzettség és a munkaerő-piaci status főbb összefüggései, a munkaviszonyban állók képzését alapvetően meghatározó körülmények, valamint annak jogi és intézményi keretrendszere.

A hatodik fejezet foglalkozik a munkavállalói statusvédelem kérdésével, és elemzi az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonytípusok megszüntetésének szabályait abból a szempontból, hogy azok mennyiben veszik figyelembe a munkavállalói életkort, illetve mennyiben szolgálják az aktív öregedési stratégia célkitűzéseit.

A hetedik fejezet célja azon öregségi nyugdíjszabályok elemzése amelyek a munkaéletkor meghosszabbítása szempontjából relevánsak lehetnek. A munkaerőpiac korai elhagyásának kivédése szempontjából ugyanis alapvető jelentősége van a nyugdíj szabályozás megengedő, vagy korlátozó jellegének.

A nyolcadik fejezet tartalmazza a dolgozat kutatási eredményeinek összefoglalását, és fogalmazza meg a dolgozat többi részéből levonható konklúziókat, következtetéseket, illetőleg megteszi azokat a javaslatokat melyek a munkavállalói aktív életkor meghosszabbítása érdekében szükségesnek mutatkoznak.

1.3 Hipotézis

A dolgozat megírása során abból indultam ki, hogy a lakosság előregedésének munkaerőpiacra gyakorolt hatása várhatóan rendkívül intenzív módon fog megjelenni, és ezen hatás csökkentése érdekében aktív cselekvési programra van szükség. Egy ilyen cselekvési program kidolgozása azonban nem korlátozódhat pusztán a nyugdíjjogosultság életkori határának kitolására, hanem annak kialakítása során a megváltozó társadalmi és gazdasági körülmények együttes figyelembevételére van szükség.

E célnak megfelelően át kell alakítani a foglalkoztatási környezetet a megváltozó konstrukturának megfelelően, hogy az alkalmas legyen arra, hogy biztosítsa az aktív idősödéshez szükséges feltételrendszert. Feltételezésem szerint a jelenlegi szabályozás nem teremt megfelelő jogi háttérrel a változó igényekhez való alkalmazkodáshoz, illetve ahhoz, hogy társadalmunk felkészüljön a nem is olyan távoli jövő kihívásaira.

E feltételezés alátámasztása érdekében megvizsgálom az egyes fejezetekben a szabályozási elemeket abból a szempontból, hogy azok kellőképpen szolgálják-e az aktív öregedés stratégiai célkitűzéseit, illetve a legalább olyan fontos megelőzést.

A munkavállalói aktív életkor meghosszabbítása elkerülhetetlenül szükségessé vált, így a dolgozatomban azokat a körülményeket kívánom számba venni, amelyek ezt lehetővé teszik, illetve befolyásolják, és ezzel párhuzamosan a vonatkozó jogszabályok elemzésével, valamint a fellelhető kutatások és szakmai eredmények felhasználásával feltérképezni a változások lehetséges irányait.

Feltételezésem szerint a munkaéletkor meghosszabbításának kulcskérdései a következők:

1. **Az egészség megőrzése** – illetve az életkor előrehaladtával szükségszerűen bekövetkező változások figyelembevétele. A változásokhoz való alkalmazkodás szükséges és egyben elkerülhetetlen. Mivel az életkor előrehaladtával fizikai változások is járnak, ezekre reflektálni kell. Jelenleg azonos mérce szerint tekint a munkajog pl. a 23 éves és a 60 éves munkavállalóra, pedig önmagában az életkor egy sor különbözőséget alapoz meg olyan viszonylatokban is, amelyek a munkavégzés során is felmerülnek. Az életkor előrehaladtával ugyanis az emberek igényei és munkavégzési jellemzői szükségszerűen változnak. Szintén feltételezem, hogy a fiziológiai változások befolyásolhatóak a munkavégzési környezet megfelelő alakításával, és ezáltal a munkavállalási életút eredményesebben hosszabbítható meg.

2. Az előző ponthoz kapcsolódóan sarkalatos kérdésnek tekintem a munkavállalók képzettségi szintjét. A **képzettségi szint** által meghatározott munkavégzési környezet befolyásolja a munkavállaló teljesítőképességének megőrzését is. Ezen körülmények tehát egymásra is hatással vannak és összefüggést mutatnak.

A foglalkoztatás és a képzések összefüggésének tekintetében a szakirodalom döntően a munkaerőpiacról kiszoruló, vagy teljesen képzetlen munkaerő-piaci szereplők integrálásának, illetve reintegrálásának lehetőségeivel foglalkozik. Természetesen ez teljes mértékben indokolt, hiszen a marginalizálódó személyek helyzetének megoldása a legégetőbb probléma. Azonban a preventív politikák kialakításának e területen is óriási

szerepe van, hiszen ezek képesek megelőzni a jelenleg még aktív – vagy csak a jövőben aktívvá váló munkavállalók munkaerejének hosszú távú megőrzését.

3. Szintén feltételezem, hogy a jelenlegi **jogszabályi környezet** nem felel meg az új helyzet kihívásainak, hiszen azok kialakulása – megalkotása más helyzetben történt, így szükséges az időskorúak foglalkoztatási körülményeit a munkavégzésre irányuló jogviszonyok szabályozásában is újragondolni. A nyugdíjba vonulást meghatározó szabályok mellett 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. 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. Ebből kifolyólag az aktív idősödők helyzetének vizsgálata háttérbe szorult.

Az aktív idősödés jogi és intézményi feltételrendszerét meghatározó körülmények számbavétele tehát elkerülhetetlen. Ezekben belül pedig a dolgozatban kifejezetten a munkajogi szabályozás kompatibilitását vizsgálom a munkaerő-piaci trendekkel összefüggésben.

Elkerülhetetlen tehát a paradigmaváltás az idősödőkkel szemben. Fennáll a veszélye ugyanis annak, hogy a demográfiai trendek kezeletlensége a nem is olyan távoli jövőben komoly generációs válságot okozzon – munkavállalók – nyugdíjasok vonatkozásában, és nem mellesleg a szociális ellátórendszer fenntarthatósága tekintetében.

2 Időspolitika az Európai Unióban

2.1 A Közösségi politika fejlődésének főbb lépései az időspolitika vonatkozásában

A közösségi foglalkoztatáspolitikát meglehetősen hosszú időn keresztül az időpolitikával nem foglalkozott közvetlen módon, leginkább közvetetten alkalmazható általános elvek jelentek meg a témakörhöz kapcsolódóan. Az időspolitika különösen a kezdetekben elsősorban a szociálpolitika körében jelent meg, hiszen az idősek mint a társadalom inaktív tagjai, többnyire elesett és gondozásra szoruló személyekként kerültek definiálásra. A foglalkoztatáspolitikát viszont szintén hosszú ideig a szociálpolitikával párhuzamosan jelent meg⁸, mivel a szociálpolitikai elvek mint a foglalkoztatás elősegítését közvetlenül szolgáló intézkedések jelentek meg. A két politika szétválasztására csak jóval később került sor, gyakorlatilag az Amsterdami Szerződéssel, melyben már mint önálló fejezet jelent meg a foglalkoztatáspolitikát.

A **Római Szerződés** rögzíti az élet- és munkakörülmények javítását, és a szociális szempontok figyelembe vételét egyaránt. A Szerződés ugyan nem foglalkozik az időskorúak foglalkoztatásának kérdésével, de annak 118. cikkelye meghatározza azokat a szociálpolitikai területeket, amelyek fontosak lehetnek – többek között – az időskorúak foglalkoztatásában is. E szerint a foglalkoztatás, a munkajog és munkafeltételek, az alap- és magasabb szintű szakképzés, a szociális biztonság, a munkahelyi balesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzése, a munkahelyi egészségvédelem, az egyesülési jog, valamint a munkaadók és munkavállalók közötti kollektív tárgyalások kérdései tartoznak a közösségi szociálpolitika területéhez. Annak ellenére, hogy az itt megadott felsorolás igen széleskörű, és a deklaráció mellett kötelezi is a Bizottságot az

⁸ A két terület összefonódását jól jelzi, hogy a közösségi foglalkoztatáspolitikát legfontosabb pénzügyi forrása az Európai Szociális Alap, amelynek feladatai – nevével ellentétben – alapvetően nem „szociális” jellegűek, hanem inkább a foglalkoztatási kérdések megoldásait finanszírozó pénzügyi alapként működött, és működik. A tevékenységét 1962-ben megkezdő Alap számos reformon ment keresztül, a hosszú institutionális fejlődésében egyre inkább megjelentek az aktív munkaerő-politikai eszközök alkalmazása mellett az esélyegyenlőség javítása és a társadalmi kirekesztődés elleni küzdelem céljai is. Gyulavári Tamás; Könczei György: Európai szociális jog. Bp. : Osiris, 2000. pp. 98-122.

együttműködés kialakítására, nem rendelkezik annak sem a keretrendszeréről, sem pedig annak tartalommal való kitöltéséről.

A Római Szerződésben deklarált elvek azonban, nem valósultak meg hosszú időn keresztül, és az első jelentős lépésre 1974-ig kellett várni, amikor is elfogadásra került egy akcióprogram, mely – szintén deklaratív jelleggel megfogalmazta a szociálpolitika alapelveit.⁹

A következő jelentős lépést 1989-ben a **Dolgozók Alapvető Jogainak Szociális Chartájának** elfogadása jelentette, amely később a közösségi joganyagba is beépült, ám a gyakorlati megvalósulás szintén váratott magára.

Ezt követően 2000-ben megalkotásra került az **Európai Szociális Menetrend**, amely a Közösség szociálpolitikai feladatait határozta meg. Ez a menetrend célul tűzte ki a több és jobb munkahely teremtését, a rugalmasságra és biztonságra épülő munkalehetőségek elősegítését, a szociális védelem modernizálásának igényét, illetve a szociális dimenzió erősítését, deklarálta továbbá a diszkrimináció elleni küzdelem fontosságát és a nemek közötti egyenlőség előmozdítását. Ezen elvek szintén alkalmasak az időspolitika intézményi hátterének kialakítására annak ellenére, hogy közvetlenül nem térnek ki, az időspolitika kérdéseire.

A közösségi foglalkoztatáspolitikát követező jelentős lépése a **Fehér Könyv**¹⁰ a foglalkoztatáspolitikáról megalkotása volt 1993-ban. Ez a dokumentum a „Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás”¹¹ címet viseli, és a jelentősége az e címben is tetten érhető komplex szemléletrendszerre törekvésében van. A dokumentum ugyanis rámutat a foglalkoztatáspolitikára – a szociálpolitika, illetve a gazdaságpolitika szinergikus

⁹ Horváth Zoltán: Kézikönyv az Európai Unióról. Magyar Országgyűlés. 2002. 308.p.

¹⁰ E felhívás alapjául azon felismerés szolgált, miszerint a szegénység problémája közvetlenül kapcsolódik a társadalmi kirekesztettség problémájához, és azok egymást erősítő jelenségekként jelennek meg, így azok elkülönült kezelése sem célravezető. Éppen e felismerés eredményeképpen változott a részpolitika elnevezésében is, és vált a „szegénység és társadalmi kirekesztettség elleni küzdelem”-é. A részpolitika azonban nem csak elnevezésében bővült, hanem tartalmában is, mivel az kiterjedt többek között az iskolázottság, az egészségi állapot fejlesztése, valamint a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni fokozott fellépés szükségességének hangsúlyozásával.

¹¹ Szövege megjelent: Gyulavári-Kardos (1998), p. 135. Fontos forrásmunka volt még: Nagy Katalin (1999): Foglalkoztatáspolitikai. In: Az Európai Unió szociális dimenziója Kézikönyv. Bp. : OFA. Szerk. Gyulavári Tamás pp. 275-315.; Halmos Csaba (2000): Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikai elvei, követelményei, tapasztalatai. Kézirat, Pécs; Gergó Zsuzsanna (1998): Foglalkoztatáspolitikai kérdőjelek az Európai Unióban. In: Acta Humana [9.] 33. sz. (1998.) pp. 36-56.

kapcsolatára,¹² miszerint a foglalkoztatáspolitikát elválaszthatatlan a társadalmi és gazdasági vonatkozásoktól. Bár kifejezetten nem tér ki a demográfiai trendek kezelésének kérdésére, programjában azonban (mint a Zöld Könyvre adott válaszok összegzése) felhívja a Közösséget olyan intézkedések megtételére, melyek alkalmasak arra, hogy javítsák a fogyatékkal élők és az idősek társadalmi, gazdasági helyzetét, továbbá, hogy e cél elérése érdekében fejlessze tovább az antidiszkriminációs jogalkotást.

2.1.1 A Lisszaboni Stratégia

A világ gazdasági és demográfiai változásaira reagálva az Európai Tanács 2000-ben a Lisszaboni stratégia megalkotásával próbál válaszlépéseket megfogalmazni, mely válaszlépések elsősorban a versenyképes európai gazdaság megteremtését célozzák. Közelebbről az EU egy „stratégiai célt” tűzött ki maga elé a következő évtizedre, nevezetesen: hogy „a világ legdinamikusabb és versenyképesebb tudásalapú gazdaságává váljon, amely képes a fenntartható gazdasági növekedésre, több és jobb munkahellyel, és nagyobb társadalmi kohézióval, valamint a környezet iránti tisztelettel”.¹³

Az előregedő társadalom jelentette kihívásokra elsőként a lisszaboni stratégia hívta fel a figyelmet, és evvel egyidejűleg határozott cselekvésre hívta fel a tagállamokat. A lisszaboni stratégia célja az alacsony növekedési ráták, a magas munkanélküliség és a társadalmi kirekesztés formájában jelentkező, kulcsfontosságú gazdasági problémák megoldása.¹⁴ Kulcskérdésként kezeli az 55–65 éves korosztály „foglalkoztatási deficitjét”, amely hozzájárul az EU gazdaságának alacsony növekedési rátájához és sok ember

¹² László Gyula

¹³ A Brüsszelben, 2004 márciusában megtartott Európai Tanács a Bizottságot egy, Wim Kok úr által vezetett magas szintű csoport létrehozására hívta fel, amely egy független értékelést végezne el, kiegészítve ezzel a félidős értékelést. Ez meg is történt, ld: Ladó Mária – Virág Edit (2004): Még egyszer az EU foglalkoztatáspolitikájáról. A Wim Kok jelentés 1-2. r. In: Munkaügyi Szemle 48. évf. 3. sz. (2004.) pp. 21-24., 4. sz. pp. 18-21.

¹⁴ A foglalkoztatási kérdéseken túl a lisszaboni stratégia az erősebb társadalmi kohézió, a jobb szociálpolitikai menetrend és gazdasági célok mellett is elkötelezte magát. Az összes korcsoport közül az idősek vannak a leginkább kitéve a szegénység kockázatának és a társadalmi kirekesztettségnek, amit számos tényező okoz pl.: csökkent társas kapcsolatrendszer, egészségi állapot, alacsony jövedelem, a mobilitás hiánya és a visszaélések. Az EU szociális védelmi és kohéziós folyamatának részeként a tagállamok elfogadták a nyílt koordinációs módszert, amellyel általános érvényűvé teszik a nyugdíjról, az egészségügyről, hosszú távú ápolásról és társadalmi összetartozásról szóló nemzeti cselekvési terveiket, ezáltal pedig integráltabb megközelítést biztosítanak.

társadalomból való kirekesztettségéhez¹⁵. 2001-ben az Európai Tanács felhívott az idősebb munkavállalók foglalkoztatási arányának 50%-os szintre való növelésére, ami további 5 millió embert érint¹⁶.

A Bizottság tehát határozott célul tűzi ki az ötven éves és annál idősebb munkavállalók munkavállalási rátájának intenzív növelését, melynek eredményeképpen kívánatos lenne elérni 2010-re az 50%-os arányt.¹⁷

A menetrendet 2005 tavaszán újraindították, javasolva a tagállamoknak, hogy 2006-ig fejlesszenek ki egy „átfogó aktív öregedési stratégiát”. Az ugyanebben a tárgyban született más uniós dokumentumok javasolják, hogy ennek a stratégiának ösztönzőket kellene tartalmaznia a munkavállalók számára, hogy tovább dolgozzanak, a munkaadók számára pedig az időskorú alkalmazottak felvételére és megtartására. Szintén fontos és hangsúlyos célkitűzése a dokumentumnak minden korosztály, és különösen az alacsonyan képzett és idősebb munkavállalók számára az egész életen át tartó tanulásban való részvétel növelésére; valamint a munkafeltételek és a munka minőségének javítására, és intézkedéseket a foglalkoztatást gátló tényezők, pl. a nyílt vagy rejtett diszkrimináció felszámolására irányuló nemzeti stratégiák kidolgozása¹⁸.

Az itt meghatározott cél megvalósítása természetesen komplex szemléletrendszert igényel, mely figyelembe veszi a vizsgált tendencia összes lehetséges együtthatóját, és nem kizárólagosan a nyugdíjterhek várható összegének mérséklésére fókuszál. Mindezek alapján a Bizottság olyan intézkedések kidolgozását és megvalósítását sürgeti, melyek segítségével „...a foglalkoztatást aktív munkaerő-piaci politikákkal növelni, az alacsony bérek csapdáit pedig az adó és ellátási rendszerek megfelelő reformjai segítségével meg

¹⁵ A foglalkoztatási kérdéseken túl a lisszaboni stratégia az erősebb társadalmi kohézió, a jobb szociálpolitikai menetrend és gazdasági célok mellett is elkötelezettséget vállalt. Az összes korcsoport közül az idősek vannak a leginkább kitéve a szegénység kockázatának és a társadalmi kirekesztettségnek, amit számos tényező okoz: pl. csökkent társas kapcsolatrendszer, egészségi állapot, alacsony jövedelem, a mobilitás hiánya és a visszaélések. Az EU szociális védelmi és kohéziós folyamatának részeként a tagállamok elfogadták a nyílt koordinációs módszert, amellyel általános érvényűvé teszik a nyugdíjról, az egészségügyről, hosszú távú ápolásról és társadalmi összetartozásról szóló nemzeti cselekvési terveiket, ezáltal pedig integráltabb megközelítést biztosítanak.

¹⁶ EB (2002) „A munkaerő-piaci részvétel növelése és az aktív öregedés népszerűsítése” (COM(2002) 9 final, Brüsszel, 2002. január 24.

¹⁷ A Tanács Brüsszeli beszámolójának kivonatos összefoglalója - az idős munkavállalók fontos szerepe 33.o.

¹⁸ EB (2004), Európai Közösségek, Szembenézés a kihívással: a lisszaboni stratégia a növekedés és a foglalkoztatás érdekében. A Wim Kok vezette magas szintű csoport jelentése, 2004. november, 37. p.

kell akadályozni, meg kell szüntetni vagy le kell csökkenteni...”¹⁹ a Bizottság legfontosabb javaslatai között e témakörben az alábbiakat fogalmazta meg:

Az öregedési stratégia minden tagállam esetében radikális politikai és kulturális eltérést követel meg a korábbi korai nyugdíjazás gyakorlatáról. A korai nyugdíjazás tendenciája elleni fellépés három fontos eleme a következőkben foglalható össze: a megfelelő jogi és anyagi ösztönzés nyújtása a munkavállalóknak a hosszabb ideig tartó foglalkoztatásban maradáshoz, a munkaadóknak pedig az idős munkavállalók foglalkoztatásához és munkaviszonyban való megtartásához, ezenkívül szükséges növelni az élethosszig tartó tanulásban való részvételt minden életkorban, különösen az alacsonyan képzett és idős dolgozók esetében; és egyidejűleg javítani a munkakörülményeken és a munka minőségén.²⁰

Úgyszintén felhívja a Bizottság a tagállamokat úgynevezett nemzeti cselekvési terv készítésére is, melyben a tagállamok a Lisszabon stratégia megvalósítását szolgáló nemzeti elképzeléseiket fogalmaznák meg, elősegítve ezáltal a nemzeti intézkedések közötti koherencia biztosítását.²¹ A 2005-ös tavaszi Európai Tanács során az állam- és kormányfők kötelezzék el magukat a közösen megállapodott reformok végrehajtásáról. A nemzeti kormányok 2005. év vége előtt nyújtsanak be egy nemzeti cselekvési tervet.

2.1.2 Stockholmtól Madridig – az időspolitika előtérbe kerülése

Az amszterdami Európai Tanács (1997. június) ülésén egy új foglalkoztatáspolitikai intézkedést vezették be. Míg előtte a foglalkoztatáspolitikai egyértelműen a tagállamok működési körébe volt utalva, addig az új, 128. § értelmében a nyitott koordinációs eljárás keretében és európai foglalkoztatási iránymutatások mentén a közösségi feladatok közé sorolódott. Az idősebb munkavállalókkal kapcsolatban először 2000-ben vezettek be iránymutatásokat. Az iránymutatások előírják, hogy a tagállamok egyre több forrást fordítsanak az aktív öregség programjára, és egyre szélesebb körben ismerjék el, hogy ezek a programok szükségesek az öregedő társadalom kihívásaira adott válaszkeresésben. Az idősebb munkavállalókra vonatkozóan megfogalmazott, a **„Stockholmi Csúcson”**

¹⁹ A Tanács Brüsszeli beszámolójának kivonatos összefoglalója - az idős munkavállalók fontos szerepe pp. 33-34.

²⁰ A Tanács Brüsszeli beszámolójának kivonatos összefoglalója - az idős munkavállalók fontos szerepe 34. p.

²¹ A Tanács Brüsszeli beszámolójának kivonatos összefoglalója Nemzeti cselekvési tervek megalkotása.40. p.

bevezetett cél az idősebb munkavállalók esetében 2010-ig 50%-os foglalkoztatási arány elérése. Ezen a tanácsülésen egy Közös Nyilatkozat²² megfogalmazására is került sor, mely leszögezi, hogy a munkavállalók foglalkoztatásának megőrzése, valamint az inaktív lakosság hosszú távú foglalkoztatási aktivitásának megteremtése és a jelenlegi idősebb munkavállalók munkaerő piaci részvételének kitolása érdekében elengedhetetlen olyan foglalkoztatáspolitikai stratégiák kidolgozása, melyek a munkavállalói életciklusokat figyelembe veszik.

A **Barcelonai Európa Tanács** 2002.-ben a foglalkoztatási stratégia keretén belül újból megerősítette, és nyomatékosan hangsúlyozta, hogy mennyire fontos az idősebb munkavállalókra való odafigyelés, és egyidejűleg célul tűzte ki, hogy a nyugdíjba vonulás korcentrumát 2010.-ig 5 évvel ki kell tolni²³

Szintén 2002-ben, **Madridban az ENSZ "Idősügyi Nemzetközi Cselekvési Tervet"** fogadott el. A Cselekvési Terv általános célkitűzése az integrált társadalom, amelynek tagjai életkoruktól függetlenül felelősséget vállalnak a társadalomért, aktívan részt vesznek szűkebb-tágabb közösségük életében és részesednek az adott társadalomban szokásos javakból. Az Európai Gazdasági Bizottság még abban az évben az öregedés kérdéseivel foglalkozó miniszteri konferenciát hívott össze Berlinben, ahol elkészült a Cselekvési Terv Regionális Megvalósítási Stratégiája. E stratégia kötelezettségvállalásokat²⁴ tartalmaz,

²² COM(2002)9final of 24.01.2002.

²³ A hetvenes évek gazdasági válságára válaszul bevezetett előnyudíjazási trend, bár rövidtávon sikeres volt, hosszútávon inkább ártott, mint használt. A kordedvezményes nyugdíjazás alapötlete statikus munkaerőpiacot, állandó munkahelyszámot feltételezett. Ennek megfelelően a fiatalok munkanélküliségének megszüntetésére, munkaerőpiacra való bevonásuk, integrálásuk érdekében döntöttek az európai országok vezetői az idősebb generációk munkaerőpiacról való távozásuk felgyorsításáról. Mintha a két csoport egymás ellenében nyerhetne csak. Ez a politika azonban hibásnak bizonyult. Ezt mi sem bizonyítja jobban, mint, hogy 2001-ben az EU 55-64 éves korosztályában a foglalkoztatottsági arány 38,5%-os volt. A férfiak esetében 48,1% a nők esetében 29%. Ez messze elmarad a 2010-re kitűzött 50%-os Stockholmi Európa Tanácsi csúcsertekezleten kitűzött céltől. A munkaerőpiacot elhagyók átlagéletkora pedig 59,9 év volt 2001-ben. A Barcelonai Európai Tanács javaslatának megfelelően ezt 2010-re öt évvel növelni kell, ami szintén kihívást jelent a tagállamok részére.

²⁴ A Madridi Idősügyi Cselekvési Terv (MIPAA) az ENSZ Európai Gazdasági Bizottsága (UNECE) Regionális Végrehajtási Stratégiája (RIS) az alábbi területekre vonatkozó kötelezettségvállalásokat tartalmazza:

1. Az öregedéssel kapcsolatos tapasztalatok átadása és beépítése a szakpolitikákba (mainstreaming).
2. Az idősebb személyek integrációja és társadalmi részvétele.
3. Az igazságos és fenntartható gazdasági növekedés előmozdítása – a népesség előregedésére adott válaszként.
4. A szociális védelmi rendszerek kiigazítása – válaszadás a demográfiai változásokra és ezek szociális és gazdasági következményeire.

melyek igyekeznek felölelni lehetőleg minden az idősödés által érintett kérdést, és így tartalmazza azt a célkitűzést is mely szerint alkalmassá kell tenni a munkaerőpiacokat, hogy reagálni tudjanak a népesség öregedésének gazdasági és társadalmi következményeire.

2.1.3 Az Európai Bizottság zöld könyve a demográfiai változásról

2005 márciusában az Európai Bizottság kiadta „*A demográfiai változások kihívása*” c. zöld könyvét, és abban a demográfiai változásokat három alapvető tendencia következményeként definiálta:

1. A várható átlagéletkor folyamatos növekedése. E tendencia az európai egészségügyi ellátás és az életminőség javulásának következménye: az európaiak várható, egészségben megélt életkora folyamatosan nő. A folyamat előreláthatóan a jövőben is folytatódik, a férfiak és nők várható életkora közötti eltérés pedig csökkenni fog.
 2. A 60 évnél idősebb nemzedék létszámának növekedése egészen 2030-ig érezhető marad, amikor a „baby-boom” idején született generáció eléri az idős kort.
 3. A születések tartósan alacsony száma. A „baby-boom” nemzedékeinek kevesebb utódja született, mint a korábbi generációknak. Az alacsony születési arányszámok számos tényezővel magyarázhatók: a szakmai beilleszkedés nehézségeivel, a lakáshiánnyal és magas lakásárakkal, a szülők magasabb életkorával az első gyermek születésekor illetve a továbbtanuláshoz, karrierhez és családi élethez való hozzáállás változásával. A termékenység szinte mindenütt a népesség változatlan fenntartásának küszöbe alá
-
5. Alkalmassá tenni a munkaerőpiacokat, hogy reagálni tudjanak a népesség öregedésének gazdasági és társadalmi következményeire.
 6. Az egész életen át tartó tanulás előmozdítása és az oktatási rendszer átalakítása annak érdekében, hogy az megfeleljen a változó gazdasági, szociális és demográfiai feltételeknek.
 7. Törekvés az életminőség biztosítására és a független élet megőrzésére minden korcsoportban, ideértve az egészséget és a jóllétet.
 8. A nemek közötti egyenlőség szemléletének erősítése egy előregedő társadalomban az idősebb személyek gondozását végző, és így a családtagok generációk közötti, és generáción belüli szolidaritását elősegítő családok támogatása céljából.
 9. Az idősebb személyek gondozását végző, és így a családtagok generációk közötti, és generáción belüli szolidaritását elősegítő családok támogatása.
 10. A Regionális Végrehajtási Stratégia végrehajtásának és nyomon követésének előmozdítása regionális együttműködés útján.

süllyedt. Egyes országokban (Európa déli és keleti részén) ez az arány az átlag 1,3 gyermeknél is alacsonyabb.²⁵

A társadalom tehát jelentős strukturális változásokon megy keresztül: a család szerkezete átalakul; tovább nő az „idősödő munkavállalók” (55-64 évesek), az idősek (65-79 évesek) és az aggok (80 év felettiek) aránya, csökken a gyermekek, a fiatalok és a munkaképes korú fiatalok száma. Ezek a változások komoly társadalmi feszültséget gerjeszhetnek, aminek kezelésére fel kell készülnie minden tagállamnak, hangsúlyozta a Bizottság.²⁶ Ennek érdekében „a nemzedékek közötti szolidaritás új formáira” hívott fel, és három alapvető prioritást javasolt:

- vissza kell találni a demográfiai növekedéshez vezető útra a születések ösztönzése, valamint a bevándorlás ellenőrzött támogatása révén;
- a nemzedékek közötti egyensúly biztosítása a növekedés eredményeinek elosztásában; valamint
- az aktív és inaktív állapot közötti hidak kiépítése mind fiatal, mind időskorban²⁷.

A már vázolt népesség növekedésben való visszaesés még drámaibb mind jelentőségében, mind pedig rapiditásában, ha azt kifejezetten a munkavállalási korú népesség viszonylatában vizsgáljuk. Az aktív korú össznépesség, vagyis a 15 és 65 év közöttiek az előrejelzések szerint 2005 és 2030 közötti időszakban mintegy 20,8 millió fővel fog csökkenni.²⁸

Mint ahogy arra a brüsszeli beszámoló rámutat, a folyamat már megkezdődött, és annak megállítására már nincsen mód, hiszen annak hatásai már a közeli jövőben is jelentős – érzékelhető változásokat fognak hozni, ha figyelembe vesszük, hogy már 2015-re 30%-os függőségi aránynövekedést prognosztizál.

²⁵ Zöld könyv: „A demográfiai változások kihívása, a nemzedékek közötti szolidaritás új formái” a Bizottság közleménye, Brüsszel, 16.3.2005. pp. 2-3.

²⁶ Zöld könyv: „A demográfiai változások kihívása, a nemzedékek közötti szolidaritás új formái” a Bizottság közleménye, Brüsszel, 16.3.2005. 3.p.

²⁷ EB (2005) „A demográfiai változások kihívása, a nemzedékek közötti szolidaritás új formái” COM(2005) 94 final, 2005 március 16.

²⁸ Zöld könyv: „A demográfiai változások kihívása, a nemzedékek közötti szolidaritás új formái” a Bizottság közleménye, Brüsszel, 16.3.2005. pp. 4-5.

Mindezek alapján bátran ki lehet jelteni, hogy Európa gazdaságát, és ezen belül is elsősorban a jóléti rendszereinek fenntarthatóságát alapjaiban fogja megrengetni a megnövekedett, és folyamatosan növekedő nyugdíj és egészségbiztosítási ellátás iránti igény, mely igénnyel egy olyan társadalomnak kell szembenéznie és kell azt biztosítania, amelyben a munkavállalási korú népesség száma folyamatosan csökken.

Az itt előrevetített hatást csak fokozza azon tendencia, miszerint a munkavállalási korúak egyre később lépnek be a munkaerőpiacra, és az időskorú munkavállalók foglalkoztatási rátája nem nő ezzel párhuzamosan.

2.2 Az időskorúak jogai a Közösségi jogban

2.2.1 A Közösségi Charta vonatkozó elvei

A Közösségi Charta 24-25. cikkelye foglalkozik az időskorúak jogaival:

„24. Az Európai Közösség minden munkavállalója a nyugdíjkorhatár elérése esetén jogosult a megélhetéshez elegendő mértékű nyugellátásra.

25. Minden olyan személy, aki elérte a nyugdíjkorhatárt, de nem szerzett jogot öregségi nyugdíjra, vagy más a megélhetését biztosító ellátásra, szükségleteihez mérten megfelelő támogatásra, orvosi és társadalombiztosítási ellátásra jogosult.”

A Közösségi Charta hivatkozott cikkelyei tehát az idősekkel, mint gondoskodásra szoruló csoporttal foglalkozik, és a népesség elöregedéséből származó társadalmi és gazdasági problémáknak csupán a szociális ellátórendszer felőli aspektusára fókuszál. Ennek oka abban rejlik, hogy az elöregedés jelenségének felismerése a nyolcvanas évek végére volt tehető, amikor is az Európai Közösség lakosságának mintegy egy ötöde volt hatvan év feletti, és az arány a kilencvenes évek során tovább erősödött az aktív populáció hátrányára. Ebben az időszakban azonban a figyelemfelkeltés állt elsősorban a közösségi politika célkeresztjében, így annak irányaként a közvélemény alakítását, valamint a nemzeti intézmények tapasztalatcseréjét fogalmazták meg az elöregedő társadalmak gazdasági és szociális nehézségeinek tekintetében. E folyamat keretében jelentek meg az állásfoglalások, ajánlások, és közlemények – egyszóval a puha jog eszközei –, melyek az időskorúak speciális problémáit igyekeztek megjeleníteni.

2.2.2 A 91/544/EGK Határozat

A Bizottság 91/544/EGK határozata és azt ezt módosító 93/417/EGK határozat az Idősügyi Kapcsolattartó Csoport felállításáról szól.⁴⁵ A népesség elöregedése, a szociális védelmi rendszer finanszírozási problémái vezettek többek között az idősek érdekképviselésével foglalkozó különféle nemzetközi nonprofit szervezetek képviselőiből álló Idősügyi Kapcsolattartó Csoport (Liaison Group) megalakításához.

⁴⁵ Commission Decision of 17 October 1991 on the Liaison Group on the Elderly (91/544/EEC)

Ez az Idősügyi Kapcsolattartó Csoport konzultációs joggal rendelkezik minden olyan területen, amely az idősök problémáit érinti. A csoport eredeti taglétszáma húsz fő volt, ami később a megnövekedett feladatokból kifolyólag huszonöt főre emelkedett. A csoport tagjainak személyéről a Bizottság dönt, jelölteket pedig az egyes tagállamok időseket képviselő országos szintű nonprofit szervezetei állíthatnak. Ez a jelöltállítási módszer egyébiránt megfelel az Európai Unió más nagyobb társadalmi csoportokkal kapcsolatosan követett politikájának, így például a fogyatékossgal élő személyek ügyeivel foglalkozó tanácsadó testületek személyi összetételének kialakításával.

2.2.3 A 82/857/EGK Ajánlás

A közösségi politika elveiről és a nyugdíjkorhatárról szóló, a Tanács 82/857/EGK Ajánlásának előzménye a Tanács 1979. december 18-án elfogadott határozat, mely az időskorú munkavállalók rugalmas nyugdíjba vonulásáról szól. A Foglalkoztatási Állandó Bizottság véleménye szerint a munkavállaló számára biztosítani kell azt a jogot, hogy maga választhassa meg nyugdíjazásának idejét. E cél megvalósíthatósága érdekében további elvek megfogalmazására került sor, melyek az alábbiak:

- Az önkéntesség elve szerint a nyugdíjba vonulás időpontjának a nyugdíjba vonuló személy szabad elhatározásából kell következnie. Ezért, vagy ennek érdekében, egyrészt biztosítani kell a nyugdíjba vonulási életkor szabad megválasztásának lehetőségét, másrészt olyan életkort kell meghatározni, melyben az igénylő saját jogot szerezhessen a nyugellátásra. Értelemszerű, hogy a nyugdíjkorhatárt megelőző nyugdíjba vonulás esetében a nyugdíj összege alacsonyabb. Ám az ajánlás szerint a nyugdíj csökkenés ebben az esetben sem lehet oly mértékű, hogy korlátozza vagy megakadályozza az említett elv érvényesülését. A nyugdíj mértéke ugyanis csak olyan mértékben csökkenthető, hogy az ne vezethessen számottevő, vagy aránytalan hátrányok kialakulásához.

Ennek az elvnek a megvalósításával azonban valójában lehetetlen feladat elé állítja az ajánlás a tagállamokat. Kizárja egyrészt a kényszernyugdíjazás lehetőségét, amit egyébiránt a közvetetten bár, de a 2000/78EK Irányelv is kizár, amikor megtiltja az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést. Abban az esetben beszélhetünk kényszernyugdíjazásról, ha a munkáltató a munkaviszonyt

kifejezetten a nyugdíjkorhatár elérésére hivatkozva szünteti meg, azaz közvetetten a munkavállaló életkora jelenti a jogviszony megszüntetés alapját.⁴⁶ A nyugdíjba vonulás időpontjának munkavállaló által történő megválasztása tehát csak annyiban befolyásolható, amennyiben a nyugdíj jogosultság alapjául szolgáló feltételeket írja elő a jogszabály. Ugyanakkor az ajánlás folyamatosan hangsúlyozza annak fontosságát, hogy a munkavállalók döntési szabadsággal bírnak a nyugdíjba vonulás tekintetében, és ez a döntés nem befolyásolható olyan állami eszközökkel, mint a radikális nyugdíjcsökkentés a korai nyugdíjazás esetében. Az itt tárgyalt ajánlás elvei teljes mértékben a munkavállalói érdekeket tükrözik, mely méltányolható érdekek azonban a megváltozott, illetve a jövőben biztosan megváltozó demográfiai arányok ennél lényegesen pragmatikusabb szabályozási elveket követelnek meg. Olyan szabályozási elveket, melyek nagyobb mozgásteret adnak – akár a munkavállalói érdeksérelem kockázatának vállalása mellett - a munkavállalói aktív életkor meghosszabbítására. Természetesen az ilyen cél nem csupán negatív befolyással érhető el, hiszen a munkaviszonyban töltött évek magasabb szorzószámmal történő honorálása is jelentős és fontos eszköz, azonban a munkaerőpiac korai elhagyásának tendenciájának megfordításához vélhetően nem elegendő.⁴⁷

- A munkaidő védelmének elve szerint a nyugdíjkorhatár rugalmassá tétele nem vezethet a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejének saját szándékától független csökkentéséhez.
- Az ideiglenes gazdasági kezdeményezés kizárásának elve miatt a korai nyugdíjba vonulást támogató pénzügyi rendelkezések csupán kivételes gazdasági feltételekre és korlátozott időszakokra vonatkozhatnak, és nem működhetnek a rugalmas nyugdíjrendszer részeként.
- A korlátozás nélküli jövedelemszerzés elve azt jelenti, hogy az öregségi nyugdíjjal rendelkező munkavállalók nem zárhatók ki semmiféle jövedelemszerző tevékenységből.

⁴⁶ vö: villa de la palacios ügy

⁴⁷ vö: az öregségi nyugdíj mértékének motivációs hatásával kapcsolatosan írtakkal – 7.3.4. fejezet

A nyugdíjelőkészítési program szerint, már a nyugdíjba vonulást megelőző évek során, meg kell kezdeni a nyugdíjas időszakra való felkészülést, melynek során mind a munkaadói, mind pedig a munkavállalói érdekképviselői testületeknek együtt kell működniük. A fokozatos nyugdíjba vonulás kapcsán a Tanács azt ajánlja a tagállamoknak, hogy az ajánlás hatályba lépését követő két éven belül vizsgálják felül a nyugdíjrendszerüket. A felülvizsgálat során pedig térjenek ki annak a lehetőségnek a feltérképezésére is, hogy milyen módon lehetne a fokozatos nyugdíjrendszer szabályait általánossá tenni, a teljes állású munkavégzésből a nyugdíjba vonulásig történő átmenet megkönnyítése érdekében.

2.2.4 A 92/441/EGK Ajánlás

A Tanács 92/441/EGK ajánlása a szociális védelmi rendszerek keretében nyújtott elégséges forrásokról és a szociális segítségnyújtás kritériumairól szól. Az ajánlás középpontjában a társadalmi kirekesztődés elleni harc áll, mely védelmet kíván nyújtani bármely, a társadalom perifériájára szoruló csoport számára. Leginkább azon csoportok sorolandók e körbe, akik az elszegényedés, a munkaerőpiacról való kiszorulás, vagy esetleg családi problémák eredményeképpen váltak érintetté.

Az ajánlás szerint azok az időskorúak, akik jogszerűen tartózkodnak a tagállamok területén egy minimális szintű ellátásra jogosultak. Ezen minimális ellátás garantálása tehát a tagállamok kötelessége, és annak mértéke tekintetében figyelembe kell venniük az idősök különleges szükségleteit, továbbá megnövekedett gondozási igényeit egyaránt. Az ajánlás a tagállamok hatáskörébe utalja a megoldás kialakításának konkrét megoldási módját, azonban leszögezi, hogy a szabályozás kialakítása során meg kell teremteni a minimális nyugdíjkorhatárt elért személyek további munkavállalási feltételeit. Evvel párhuzamosan pedig létre kell hozni, és fenntartani a kötelező és kiegészítő nyugdíjbiztosítás rendszerét annak érdekében, hogy az aktív és a nyugdíjas lakosság érdekei egyensúlyban legyenek. Szintén fontos eleme az ajánlásnak azon kitétele, mely előírja, hogy a nyugdíjjogosultság megállapításakor garantálni kell, hogy a szolgálati idő kiszámításakor bizonyos kieső időszakok – mint például a betegség, vagy gyermeknevelés miatt kieső biztosítási idő – önkéntes szolgálati idő megvásárlásával pótolhatóak legyenek. Az ajánlás szerint a nyugdíjrendszerek kialakítása során a demográfiai trendeket is figyelembe kell venni.

Összességében ez az irányelv, mint az idősök helyzetével, és jogaival foglalkozó irányelvek és ajánlások általában – az idősök helyzetét eleve kiszolgáltatott helyzetként kezeli. Természetesen az idősök valóban nagyobb kockázatnak vannak kitéve, mivel a munkaképesség hanyatlása és végül elvesztése mindenképpen egzisztenciális bizonytalanságot okoz, azonban mivel az itt tárgyalt irányelv célja a szociális biztonság megteremtése, nem róható fel az irányelvnek, hogy azokról az idősekről megfeledkezik, akik képesek a szociális biztonságuk – egzisztenciájuk megteremtésére.

Az elesett és kiszolgáltatott idősök hazánkban is meglehetősen nagy számban élnek a szociális ellátórendszeren kívül. Különösen veszélyeztetettek ebből a szempontból az idős özvegy nők, akik egyszemélyes háztartást tartanak fenn, sok esetben anélkül, hogy sajátjogú nyugdíjjal rendelkeznének.

2.2.5 A 2000/78/EK Irányelv⁴⁸

Az Európai Tanács 2000-ben elfogadta a foglalkoztatási keretirányelvet, amely többek között megtiltja a kor alapján történő hátrányos megkülönböztetést.⁴⁹ Az irányelv ugyanis tiltja a foglalkoztatás során a valláson, a szexuális irányultságon, az életkoron vagy fogyatékosságon alapuló megkülönböztetést. Az 1. cikkely (1) és (2) bekezdése meghatározza a diszkrimináció fogalmát. A 6. cikkely pedig azokat a lehetséges esetcsoportokat, melyek esetében az életkor alapján történő megkülönböztetés indokolt, és ezáltal jogszerű.

6. cikkely

„(1) A 2. cikkely (1) és (2) bekezdése ellenére, a tagállamok nem kötelesek diszkriminációnak minősíteni az életkorral összefüggő eltérő bánásmódot, ha az adott foglalkozási tevékenység természete vagy gyakorlásának körülményei lényeges és meghatározó foglalkoztatási követelménynek bizonyulnak, feltéve, ha jogszerű célról van szó, és a követelmények arányosak az elérendő céllal.

⁴⁸ A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv.

⁴⁹ A Tanács 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és hivatás területén az egyenlő elbánás megvalósítása általános kereteinek lefektetéséről.

Az ilyen megkülönböztető bánásmód többek között az alábbiakat jelentheti:

- a) különleges körülmények kialakítása fiatalok, idősök és gondozásra szoruló személyek számára a munkához és a szakképzéshez jutás, a foglalkoztatás és a munkavállalás terén, beleértve az elbocsátás és a díjazás feltételeit, szakmai integrációjuk elősegítése és védelmük biztosítása érdekében,
- b) az életkorra, a szakmai gyakorlatra vagy a szakmában eltöltött évek számára vonatkozó minimális feltételek kikötése a munkához jutás, vagy a munkaviszonyhoz kapcsolódó bizonyos előnyök szempontjából,
- c) olyan felső korhatár kikötése a felvételnél, amely a kérdéses pozíció betöltéséhez szükséges szakképzettségen vagy azon a munkáltatói érdeken alapul, hogy a munkavállaló a nyugdíjazás előtt még ésszerű ideig álljon munkaviszonyban.

(2) A 2. cikkely (2) bekezdése ellenére, a tagállamok úgy rendelkezhetnek, hogy a korhatár kikötése a foglalkozási szociális biztonsági rendszerek tagjává válásnál, vagy az öregségi és rokkantsági nyugdíjra való jogosultság megszerzésénél, beleértve eltérő korhatárok kikötését az ilyen rendszerek keretében egyes munkavállalók vagy munkavállalói csoportok számára, valamint az ilyen rendszerek keretében a kor szerinti különbségtételt a biztosítási statisztikák alkalmazásánál, nem minősül életkor szerinti diszkriminációnak, ha az nem eredményez nemek közötti diszkriminációt.”

A hivatkozott cikkely értelmében tehát a foglalkoztatás során, az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent feltétlenül hátrányos megkülönböztetést is, az ugyanis amennyiben egy törvényes cél által igazolt cél elérése érdekében szükséges, nem tekinthető diszkriminatívnak.

Önmagában az életkoron alapuló eltérő bánásmód tehát nem feltétlenül jelent hátrányos megkülönböztetést, azonban fontos kiemelni, hogy a cél, amelynek érdekében az életkoron alapuló eltérő bánásmódot eredményező szabály jogszerűvé válik törvényes, és kellőképpen megalapozott legyen. A tagállamok mozgástere tehát meglehetősen nagy és szubjektív is egyben, mivel rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha a nemzeti jog keretein belül valamely törvényes cél– különösen a foglalkoztatáspolitikai és a munkaerő-piaci

célkitűzések – által objektíve és ésszerűen igazolt. Ezenkívül a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek kell, hogy legyenek. A jogszerűséget tehát megalapozhatja a foglalkoztatáspolitikai célkitűzés, ha az „objektív és ésszerűen megalapozott”. Az ésszerűség és megalapozottság, illetve az objektív jelleg fogalmi köre nyitja meg hát az elv háttérbe szorításának lehetőségét. Igencsak megnehezíti az aktív öregedési stratégia következetes végig vitelét sőt, tulajdonképpen már annak kidolgozását is egy ilyen „gumi szabály”, mert mit is jelent gyakorlatilag az eltérési lehetőség? Azt jelenti, hogy elfogadható, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés mindazon esetekben amikor a tagállam fel tud mutatni egy foglalkoztatáspolitikai célt, amelynek elérését hivatott az adott – egyébiránt diszkriminatív eszköz – szolgálni. Figyelembe véve az irányelvek célját, illetve rendeltetését, természetesen sokkal jobb megoldás ez, mintha egyszerű tiltást fogalmazna meg, és minden esetre jogellenessé tenné az életkoron alapuló megkülönböztetést, mivel az feltétlenül az irányelv alkalmazhatatlanságát vonta volna maga után. Mindazonáltal a korlát olyannyira rugalmas, hogy szinte bármilyen foglalkoztatáspolitikai, vagy munkaerő-piaci célkitűzés alkalmas annak szétfeszítésére, és illetéknéppen kibúvót is jelenthet az alól.

Mindezekre tekintettel véleményem szerint sokkal alkalmasabb lenne a cél szolgálatára az irányelv, amennyiben a szükségesség, megalapozottság, és objektív jelleg mellett, az arányosság feltételét is tartalmazná, mivel az arányosság jelenthetné a garanciális elemet. Ez ugyanis a közösségi jogban is tetten érhető alkalmazási korlátot állítana fel, miszerint az elv sérelme csak annyiban elfogadható, amennyiben a sérelem hiányában keletkező hátrány nagyobb, mint a sérelem által – ugyan egy másik érdekcsoportot sújtó – hátrány mértéke.

Ha az életkoron alapuló megkülönböztetés tilalma kapcsán az idősekkel szembeni hátrányos megkülönböztetést vesszük alapul, akkor annak jogszerűségét jelentheti így például a pályakezdő fiatalok elhelyezkedésének megkönnyítése, feltéve, hogy azok helyzete a beavatkozás hiányában nagyobb sérelmet testesítene meg. Az Európai Bíróság ítéleteiben is megjelenik az irányelv alkalmazásának elvi értelmezése.⁵⁰

A két vizsgált ügy kapcsán kifejtettekre tekintettel kell kialakítani a hazai szabályozási elemeket is, illetve a dolgozat során vizsgált szabályozás e szempontból is átgondolandó.

⁵⁰ lásd Palacios de la Villa ügy

Különösen érdekes ennek kapcsán az Mt. azon szabálya, mely kiveszi az indokolási kötelezettség alól a munkáltatói felmondás azon esetkörét, amikor a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.⁵¹

2.2.6 A közösségi jog érvényesülése a tagállamok nemzeti szabályozásában

Az irányelvek jogi természetüknél fogva sajátos jogforrási csoportokat alkotnak. Az Európai Közösséget létrehozó Szerződés (EKSZ) 249. cikkelye azokra vonatkozóan a következőképpen rendelkezik: „az elérendő célokat illetően minden címzett tagállamra kötelező, azonban a forma és az eszközök megválasztását a nemzeti hatóságokra hagyja”. Az irányelv tehát a Közösség hatáskörébe tartozó területeken úgy szolgálja a tagállamok jogrendszerének közelítését, és így a közösségi célok megvalósítását, hogy meghatároz egy szabályozási keretcélt, de azt nem írja elő, hogy e célt a tagállamok milyen jogalkotási eszközökkel és pontosan milyen tartalommal valósítsák meg. Az irányelvek tekintetében tehát a tagállamokat átültetési kötelezettség terheli, melyek határidejéről többnyire maguk az irányelvek rendelkeznek záró rendelkezéseikben.⁵²

Szintén az alapszerződés a 228. cikkelyében kimondja, hogy abban az esetben, ha az Európai Bíróság megállapítja, hogy ha valamely tagállam nem tesz eleget a Szerződésből fakadó kötelezettségének, úgy az köteles megtenni azon intézkedéseket, melyeket a Bíróság az ítéletében meghatároz. Ennek elmulasztása pedig szigorúbb szankciók⁵³ alkalmazását is lehetővé teszi.

⁵¹ lásd: 6.1.1. fejezetben leírtak

⁵² A tagállamok az irányelvek átültetése céljából alkotott jogszabályaikban kötelesek feltüntetni, hogy az adott norma mely irányelv átültetését szolgálja. Az átültetés olyan, a közösségi jogból, közelebbről az alapszerződésből fakadó kötelezettség, amelynek megszegése esetére az alapszerződés különböző szankciókat irányoz elő. Az irányelvek átültetésének ellenőrzése az Európai Bizottság feladata. Amennyiben valamely tagállam a határidőre nem, vagy nem megfelelően ültet át egy irányelvet, úgynevezett szerződészegési eljárás indítható ellene. Az alapszerződés 226. cikke értelmében, ha a Bizottság megítélése szerint egy tagállam a szerződésből eredő valamely kötelezettségét nem teljesítette, az ügyről indokolással ellátott véleményt ad, miután az érintett államnak lehetőséget biztosított észrevételei megtételére.

⁵³ Ha az érintett tagállam a Bizottság által meghatározott határidőn belül nem teszi meg a Bíróság ítéletében foglaltak teljesítéséhez szükséges intézkedéseket, a Bizottság a Bírósághoz fordulhat. Egyúttal meghatározza az érintett tagállam által fizetendő átalányösszeg vagy kényszerítő bírság összegét, amelyet az adott körülmények között megfelelőnek ítél. Ha a Bíróság megállapítja, hogy az érintett tagállam nem tett eleget az ítéletében foglaltaknak, a tagállamot átalányösszeg vagy kényszerítő bírság fizetésére kötelezheti.

*A közösségi jog elsőbbségének elve,*⁵⁴ illetve az *irányelvek közvetlen hatálya*⁵⁵ – mely elv tulajdonképpen előfeltétele az előbb említett elsőbbségi elvnek – alapozza meg annak a lehetőségét, hogy az irányelv tagállami átültetésének esetleges hiánya, vagy éppenséggel nem megfelelő volta ne hozza hátrányos helyzetbe a tagállam polgárait, és az irányelvben meghatározott célok ilyen esetekben is megvalósulhassanak az adott tagállamban akár az egyéni jogérvényesítés által. Nehezíti azonban a közvetlen hatály érvényesülésének lehetőségét, hogy az irányelvek nem konkrét intézkedést, csupán elvi meghatározású célokat tartalmaznak, és ezáltal meglehetősen nagy szabadságot biztosítanak a nemzeti jogalkotásnak azok beépítése kapcsán. Ez a problémakör felveti a *vertikális és a horizontális közvetlen hatály* elhatárolásának igényét, vagyis annak a kérdését, hogy a nemzeti bíróságok előtti közvetlen jogérvényesítés csak az állami, illetve állami szervekkel szemben, vagy magánszemélyek egymás közti jogvitáiban is lehetséges-e. Az irányelvek közvetlen hatályosulásának kérdéskörében a kialakult, és egységes álláspont sokáig az volt, miszerint azok nem teljes egészükben, hanem csak annyiban hatályosulnak amennyiben az egyének jogait azok kellő pontossággal és egyértelműséggel határozzák meg. A későbbiekben az Európai Bíróság kiegészítette ezt a felfogását azzal az elvvel, hogy az irányelvek közvetlen hatálya csak akkor valósul meg, ha az átültetésükre megszabott határidő már eredménytelenül eltelt, vagy arra egyáltalán nem, vagy nem megfelelően került sor. A közvetlen hatályosulás kérdése azonban hosszú időn keresztül csupán az állammal, vagy az állami szervekkel szemben valósult meg.⁵⁶

Az életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés tekintetében azonban a Mangold-ügyben hozott ítélet számos tekintetben változást hozott a kialakult szemléletben. A Bíróság kimondta ugyanis ebben az ügyben, hogy: „Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével – amely a közösségi jog általános elve – kapcsolatos eljárásban eljáró bíróságnak a feladata – hatáskörének keretében – azon jogok védelme és teljes érvényesülésének biztosítása, amelyet a közösségi jog a magánszemélyek számára biztosít, eltekintve a nemzeti jog mindazon rendelkezéseinek alkalmazásától, amelyek

⁵⁴ A közösségi jog elsőbbségének elve szerint, ha a közösségi jog valamely normája és a tagállam nemzeti joga ellentétes, a bíróságok a közösségi jogba ütköző hazai jogszabály helyett a közösségi normát kötelesek alkalmazni.

⁵⁵ A közvetlen hatály elve, azt jelenti, hogy a magánszemélyek a közösségi jogra nemzeti bíróságaik előtt közvetlenül hivatkozhatnak, és kérhetik, hogy a nemzeti bíróság döntését a közösségi jogra alapozza.

⁵⁶ Ennek a felfogásnak az alapja az volt, hogy amennyiben az állam nem gondoskodik kellőképpen annak átültetéséről, és ezáltal a nemzeti jog nem harmonizált, akkor a magánszemélyek nem tehetők felelőssé az állam beültetési kötelezettségének megsértése miatt.

ellentések azzal, továbbá abban az esetben is, ha a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78 tanácsi irányelvhez hasonlóan az ebből az általános elvből eredő irányelv átültetésének határideje még nem járt le." ⁵⁷

A Mangold-ügy – bár az egyik legvitatottabb Európai Bírósági döntés – kapcsán a Bíróság tehát kimondta az életkoron alapuló diszkrimináció alapvető jelentőségét a közösségi jogban, és ezen túlmenően deklarálta annak közvetlen vertikális hatályosulását is, még abban az esetben is, ha a tagállamra irányadó beültetési határidő még nem telt el. A Bíróság tehát nem az irányelv közvetlen hatályát mondta ki ezzel, hanem az alapelv (vagyis a diszkrimináció tilalma) konkretizálását és közvetlen hatályosulását.

2.2.7 A 2000/78 EK Irányelv 6. cikkelyének értelmezése az Európai Bíróság gyakorlatában

2.2.7.1 A Mangold-ügy

Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés jogszerű eseteinek megítélése kapcsán több ítélet is született, azonban mindezidáig a Mangold-ügy keltette a legnagyobb visszhangot. Az ügy tényállása röviden a következő: Mangold úr 56 éves korában határozott időre szóló munkaszerződést kötött munkáltatójával Rüdiger Helm ügyvéddel. Az akkor hatályos nemzeti jog a határozott időre szóló munkaszerződések megkötését objektív igazoló feltételhez kötötte. Ennek megfelelően az ilyen szerződések legfeljebb két év időtartamra szólhatnak és ezen időszakon belül is legfeljebb háromszor hosszabbíthatóak meg. Nincsen szükség azonban az objektív igazoló körülmény meglétére, ha a munkaszerződés megkötésének időpontjában a munkavállaló 52. életévét betöltötte.⁵⁸ Mangold úr álláspontja szerint ez a szabály, és e képpen az ő munkaszerződése ellentétes

⁵⁷ C-144/04 Wener Mangold kontra Rüdiger Helm 4.) pont

⁵⁸ A vizsgált jogszabályhely pontos szövege: „A határozott ideig tartó munkaszerződés megkötését nem korlátozza az objektív igazoló körülmény megléte, ha a munkavállaló a határozott ideig tartó munkaviszony megkezdésének időpontjában az 58. életévét már betöltötte. Nem jogszerű a határozott időtartam megállapítása, ha szoros kapcsolat áll fenn az ugyanazon munkáltatóval kötött korábbi, határozatlan ideig tartó munkaszerződéssel. Vélelmezni kell a szoros kapcsolat fennállását különösen akkor, ha a két munkaszerződés között eltelt idő kevesebb, mint hat hónap. 2006. december 31-ig az első mondatot úgy kell alkalmazni, hogy az 58. életév helyében 52. életév áll.”

az irányelvvel. Rüdiger Helm álláspontja szerint az életkor szerinti megkülönböztetés célja az idősödő munkavállalók munkaerő-piaci elhelyezkedésének elősegítése.⁵⁹

Ebben az ügyben a Bíróságnak a következő kérdésekre kellett választ adnia:

Az 1999/70/EK Irányelv a határozott ideig tartó munkaviszonyokról megengedi-e bizonyos munkavállalói csoport tekintetében olyan korhatár megállapítását, mely felett korlátozás nélkül lehet határozott ideig tartó munkaszerződéseket kötni. További kérdés, hogy amennyiben ez nem ellentétes a hivatkozott Irányelvvel, jogszerű volt-e, és nem ütközik-e a 2000/78/EK Irányelv életkor szerinti hátrányos megkülönböztetést tiltó cikkelyébe, az eredetileg 60. évben meghatározott korhatár 58., majd 52. évre csökkentése.

A határozott idejű munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 8.§ 3. pontja viszont úgy rendelkezik, hogy a megállapodás végrehajtása nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének a megállapodás tárgykörében történő csökkentésére. A német kormány evvel összefüggésben előadta, hogy az életkori határ leszállítása bár valóban az általános védelmi szint csökkenését eredményezte, azonban az érintett munkavállalókat kárpótolták a bevezetett szociális biztonsági intézkedések.⁶⁰ A Bíróság azonban ezt az érvelést nem fogadta el, és arra a következtetésre jutott, hogy bár önmagában a korhatár csökkentése mely felett korlátozás nélkül lehet határozott idejű munkaszerződést kötni önmagában nem ellentétes a keretmegállapodás 8.§ 3. pontjával, azonban azt is vizsgálni kell, hogy a cél eléréséhez alkalmazott eszközök szükségesek és megfelelőek voltak-e.⁶¹ Az eszközök megfelelőségének vizsgálata után a Bíróság viszont arra az álláspontra jutott miszerint azok meghaladják azt a szintet, mely szükséges és megfelelő a kitűzött cél eléréshez. Kifejtette miszerint

„...az alapeljárásban érintetthez hasonló nemzeti szabályozás alkalmazása ahhoz vezet, hogy minden 52. életévét betöltött munkavállalónak – arra vonatkozó különbségtétel nélkül, hogy a szerződés megkötése előtt munkanélküli volt-e, és ha igen, mennyi ideig – azon életkorig, amikor öregségi nyugdíjra való jogosultságát érvényesítheti, korlátlan alkalommal meghosszabbítható, határozott ideig tartó munkaszerződés kínálható fel. A

⁵⁹ Az ügy érdekessége volt, hogy Mangold úr munkáltatója a múltban egyetértett evvel az érveléssel, és felmerült annak a gyanúja, hogy a munkaszerződés megkötésének kifejezetten az Európai Bíróság döntésének „kikényszerítése” volt. Erre vonatkozólag azonban a Bíróság azt az álláspontot képviselte, miszerint e körülménynek végeredményben nincsen jelentősége mivel a munkaszerződés valóban létrejött.

⁶⁰ Ilyenek különösen a hátrányos megkülönböztetés általános tilalmának bevezetése, valamint az ilyen típusú szerződésekkel való foglalkoztatásra vonatkozó korlátozások kiterjesztése a kisvállalkozásokra és a rövid ideig tartó munkaviszonyra. C-144/04. 49. pont

⁶¹ C-144/04. 54.,62. pont

munkavállalók e nagy, kizárólag életkor alapján meghatározott csoportja azzal a kockázattal szembesül, hogy szakmai előmenetelük egy jelentős részében nem részesülhetnek a munkahely stabilitásának előnyeiből, amely fontos részét képezi a munkavállalók védelmének, amint az a keretszerződésből is következik...⁶²

2.2.7.2 A Palacios de la Villa-ügy

Az ügy tényállása: Felix Palacios de la Villa a Cortfiel társaságnál 25 éve szervezési igazgatóként dolgozott, amikor 65 éves korában a társaság értesítette őt munkaviszonyának a törvény erejénél fogva történő megszűnéséről. A jogviszony megszűnésének alapja a kollektív szerződés ilyen tartalmú rendelkezése volt, mely rendelkezést egy a levél keltének hónapjában kihirdetett törvény alapozta meg. Megjegyzendő, hogy a spanyol nemzeti jog korábban már lehetővé tette a kényszernyugdíjazást meghatározott életkor betöltése esetére. A munkaviszony megszűnéséről szóló értesítés idején Palacios úr kitöltötte azt a szolgálati időt, mely őt a társadalombiztosítás által folyósított öregségi nyugdíjra jogosította, és amely a járulékalap 100%-ának felelt meg. Palacios úr az értesítést felmondásnak tekintette, és mint ilyen támadta meg a bíróság előtt, kérve az intézkedés semmisségének megállapítását az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésre hivatkozással, lévén, hogy az intézkedés azon az egyetlen körülményen alapul, hogy betöltötte a 65. életévét. A munkáltató arra hivatkozott, hogy a munkaviszony megszüntetés a kollektív szerződésen alapult – melyre a nemzeti jog felhatalmazta, továbbá, hogy az nem ellentétes a közösségi jog elveivel.

A nemzeti szabályozás ugyanis 1980 és 2001 között a munkanélküliség felszámolása érdekében már alkalmazta a kényszernyugdíjazás jogintézményét meghatározott életkort elért munkavállalók tekintetében. Ebben az időszakban a korhatár minden esetben 69. év volt, az öregségi nyugdíjra vonatkozó várakozási idő letölthetőségének sérelme nélkül. Ugyanezen szabályozás felhatalmazást adott kollektív szerződésekben történő eltérő korhatár megállapítására a feltétel második fordulatának sérelme nélkül. Később a spanyol kormány úgy határozott, hogy a kényszernyugdíjazást ösztönző politikát felváltja a rugalmas nyugdíjrendszer megvalósításának támogatását célzó eszközökkel. Ezt követően 2005-ben ismét bevezette a kényszernyugdíjazás mechanizmusát.⁶³

⁶² C-144/04. 64. pont

⁶³ A 14/2005. tv. erre vonatkozólag így fogalmaz: „A kollektív szerződések tartalmazhatnak olyan kikötéseket, amelyek lehetővé teszik a társadalombiztosítás területén elfogadott jogszabályokban

Az ügyvel kapcsolatos legfontosabb kérdés, hogy a 2000/78 irányelv alkalmazható-e. A Bíróság megállapította, hogy az irányelv nem érinti a nyugdíjkorhatárt meghatározó nemzeti rendelkezéseket. Ugyanakkor ez a preambulum bekezdés annak pontosítására szorítkozik csupán, hogy ezen irányelv nem érinti a tagállamok hatáskörét a nyugdíjkorhatár meghatározásának területén, de az irányelvvel egyáltalában nem ellentétes az irányelvnek a munkaviszony így meghatározott nyugdíjkorhatár elérése folytán bekövetkező megszűnését szabályozó nemzeti intézkedésekre történő alkalmazása.⁶⁴ Figyelemmel arra, hogy egy ilyen tartalmú szabályozás a munkaviszony automatikus megszűnését eredményezi meghatározott életkor betöltésével, ez kihatással van az érintett munkavállaló tevékenységének gyakorlására, ugyanis megakadályozza őt az aktív életvitel folytatásában.⁶⁵ Ennyiben tehát megállapította a Bíróság, hogy minden ilyen rendelkezés közvetlen hátrányos megkülönböztetést jelent. Ugyanakkor a 6. cikkely lehetővé teszi az eltérő bánásmód alkalmazását, feltéve, hogy az egy jogszerű cél által objektíven és ésszerűen igazolt. Hangsúlyozandó azonban, hogy a szóban forgó tagállami szabályozás a kényszernyugdíjazás feltételül nem csak az életkort határozta meg, hanem azt is, hogy a munkavállaló elérje a járulékfizetésen alapuló öregségi nyugdíjra való jogosultságra vonatkozó társadalombiztosítási jogi feltételeket. Továbbá az eljárás során megállapítást nyert, hogy ez az intézkedés – bár életkoron alapul – a nemzeti jog keretein belül a foglalkoztatás- és a munkaerő-piaci politika jogos céljával objektíven és ésszerűen igazolhatóak, valamint, hogy – e közérdekű célkitűzés elérésének eszközei megfelelőek és szükségesnek tűnnek.

meghatározott rendes nyugdíjkorhatárt elért munkavállaló munkaviszonyának megszüntetését, amennyiben az alábbi feltételek teljesülnek:

a) ezen intézkedésnek a kollektív szerződésben meghatározott jogszerű és a foglalkoztatáspolitikának megfelelő célokhoz kell kapcsolódnia, mint amilyen a foglalkoztatás erősödő stabilitása, az ideiglenes alkalmazotti szerződések határozatlan idejű szerződéseké alakítása, a foglalkoztatás elősegítése, új munkavállalók felvétele vagy egészen más, a munkavégzés minőségének javítására irányuló cél;

b) a munkaszerződés megszűnésével érintett munkavállalónak ki kell töltenie a minimális járulékfizetési időt, illetve ennél hosszabb időtartamot, ha a kollektív szerződés ekként rendelkezik, és teljesítenie kell a társadalombiztosítás területén elfogadott jogszabályok által a járulékfizetésen alapuló öregségi nyugdíjra való jogosultság eléréséhez előírt feltételeket.”

⁶⁴C-411/05, 44. pont

⁶⁵ C-411/05, 45. pont

2.3 Az idősügyi politikák főbb dimenziói az Európai Unió néhány tagállamában

Az időspolitikák az Unióban alapvetően általános politikákra, és témaspecifikus politikákra tagolódnak.

Az általános politikákon belül kezelik az egyes tagállamok a szociális szolgáltatások, illetve a diszkrimináció és társadalmi kirekesztés elleni küzdelem politikáit.

A témaspecifikus politikák körében jelennek meg az aktív öregedés és a foglalkoztatáspolitikai kérdései. A dolgozat témájához ez utóbbi politikák kapcsolódnak inkább, ám ezen politikákon belül sem lehet megfelekedni az alapvető személyi jogok tiszteletben tartásáról, illetve az idősek szociális biztonságának jelentőségéről.

2.3.1 Az aktív öregedés politikája

Az aktív öregedés politikájának kiindulópontja, hogy az öregedés folyamatként kezelendő, és ekképpen az nem köthető egy életkorhoz vagy eseményhez. Az öregedés tehát nem a nyugdíjba vonulással, de nem is egy bizonyos életkor elérésével kezdődik. Az aktív öregedés ugyanis az a folyamat, amely az egészség, a társadalmi részvétel és a biztonság lehetőségei között az optimális egyensúlyt megtalálja, hogy az emberek megtarthassák megszokott életminőségüket az öregedés folyamatában. Ennek a gondolatmenetnek felismerésével született meg az Egészségügyi Világszervezet Aktív Öregedés Program javaslata az öregedő társadalomról szóló második világtalálkozóra készített jelentésben.⁶⁶

A WHO dokumentum szerint az aktív öregedésre építő politikákat három alappillérré kell építeni: társadalmi részvétel,⁶⁷ biztonság⁶⁸ és egészség⁶⁹. Ennek megfelelően fogalmaz meg három témakörben javaslatokat nemzeti idősolitikai irányelvek kidolgozásához.

⁶⁶ World Health Organization: Active Ageing – Policy Framework (2002) <http://www.who.int/ageing/publications/active/en/index.html>

⁶⁷ A tanulási lehetőségek megteremtése minden életszakaszban, az élethosszig tartó tanulás megvalósításával. Felismerni és elősegíteni az emberek gazdasági fejlődésben és a formális és nem formális munkában, önkéntességben való részvételét minden életszakaszban, személyes szükségleteiknek, igényeiknek megfelelően és képességeikhez mérten. Elő kell segíteni továbbá, hogy az emberek az idősödés folyamatában teljes jogúan vehessenek részt a családi, közösségi életben. A megfelelő közlekedés, vezetői pozíciók, az idősödésről alkotott pozitív kép és a férfi-női egyenjogúság megteremtésével. Különös tekintettel az idősek szervezeteinek támogatására.

⁶⁸ Az idősödő emberek szociális, pénzügyi és fizikai biztonságának megteremtése, hogy elősegítsék az idősebb emberek védelmét, biztonságát és méltóságát. Az idősek különböző csoportjain belül az egyenlőtlenségek csökkentése az idősebb nők jogainak és szükségleteinek biztosításával. Az aktív öregedés

2.3.2 Az idősök megjelenése a foglalkoztatáspolitikákban

Az EU cselekvési programjai tehát strukturáltak, és ebből fakadóan zsinórmértékként szolgálhatnak a nemzeti cselekvési tervek kidolgozásához, annak ellenére, hogy a tagállamok eltérő jogi és intézményi keretrendszerben működnek. E programok azonban nagyban elősegítik, hogy találjanak megoldási alternatívákat, esetlegesen jó gyakorlatokat az egyébként mindenhol alapvető hasonlóságokat mutató probléma kezelésében.

A legégetőbb problémát Európában is a korai nyugdíjazás jelenti, amely nemcsak a gazdaságnak jelent bevételkiesést, hiszen nem csupán a nyugdíjkifizetések megemelkedésének pénzügyi következményei lehetnek drámaiak, hanem az adott ország humán erőforrásának kihasználatlansága is okozhat jelentős károkat. Mára az uniós foglalkoztatáspolitikai irányja elsődlegesen a nyugdíjkorhatár felemelése, az idősebb korosztály foglalkoztatottsági arányának növelése irányába mutat. Ez alapvető szemléletmódbeli változást jelent, hiszen az idősökkel kapcsolatos uniós politikák hosszú időn keresztül döntően az egészség – és szociális gondoskodás területén jelent meg.

Az idősök munkaerő-piaci aktivitásának megőrzése érdekében a legradikálisabb, holisztikus módon szervezett foglalkoztatáspolitikai programja Finnországnak és Nagy-Britanniának van. Szintén sok tanulsággal szolgál Svédország programja is, annak ellenére, hogy annak bizonyos elemei nem minden esetben váltották be a hozzájuk fűzött reményeket a programok elindításának kezdeti időszakában. A következőkben ezen országok cselekvési tervét⁷⁰ tekintem át.

elve tehát, a lehetőségek megteremtését jelenti. A WHO javaslatlétéből az is látható, hogy az aktív öregség gondolata az összes többi cselekvési irányt és területet magában foglalja. Fontos hangsúlyozni, hogy az aktív öregedés feladata egyénekre és generációs csoportokra is egyaránt értelmezhető.

⁶⁹ Idősbarát, biztonságos környezet megteremtése az időskori fogyatékból származó terhek, a krónikus betegségek és korai halálozás megelőzésére és csökkentésére. A dohányzás elleni küzdelem, az egészséges táplálkozás, fogászati szűrések terjesztésével és gyógyszeres kezelésekkel az egészségvédelmi faktorok növelése és a kockázatok csökkentése. A jó minőségű, idősbarát, megfizethető és elérhető egészségügyi és szociális szolgáltatások folyamatosságának megteremtése. A gondozók és ápolók folyamatos képzése.

⁷⁰ Az áttekintésben felhasznált irodalmak: A Lisszaboni Stratégia végrehajtása – A 2005. március 22-23.-i Európa Tanács felkérésére benyújtott jelentések: Finnország, Svédország, Egyesült Királyság pp. 97-107. Commission Staff Working Document, Brussels, 22.02.2007 SEC(2007)272., pp. 226-253.

Sweden's Strategy Report for Social Protection and Social Inclusion 2006-2008 14.09.2006 Ministry of Health and Social Affairs pp. 35-43

UK National Report on Strategies for Social Protection and Social Inclusion 2006-2008, pp. 25-50

2.3.3 Finnország idősügyi foglalkoztatáspolitikai programja

Finnországban a 90-es évek elején a gazdaságot egy igen erős recesszió jellemezte, melynek eredményeképpen a foglalkoztatáspolitikai figyelem a fiatalok elhelyezkedési nehézségeire koncentrált. E probléma megoldásának eszközeit – más országokhoz hasonlóan⁷¹ – az idősebb generációk tömeges nyugdíjazásában látta. A válság lecsengését követően azonban nyilvánvalóvá vált, hogy a pályakezdők elhelyezkedési nehézségeit ilyen eszközökkel nem lehet hatékonyan orvosolni. Finnországban így más megoldást kerestek és a hangsúly a munkavállalók minél hosszabb ideig való munkaerőpiacra tartására helyeződött. Így kerültek az idősödő munkavállalók a figyelem középpontjába, és került kidolgozásra egy nemzeti program, mely számos alprogramból állt.⁷² A finn cselekvési programok elindításának a mozgatórugója az idősödő korosztályt érintő növekvő munkanélküliség volt. Az 55 év feletti gyengülő részvételi mutatói indukálták a kormány beavatkozási politikáját. Ennek eredményeképpen készült el az Idősebb Munkavállalók Nemzeti programja 1998-ban, amely egy öt éves időtartamra tartalmazott iránymutatásokat. Ez a program szakított a korábban kialakult munkaerő-piaci szemlélettel, mely elsősorban a fiatalok munkanélküliségét igyekezett kiküszöbölni, és ennek érdekében lehetővé tette a munkaerő-piac korai elhagyását, sőt azt kifejezetten támogatta. E politika azonban nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, így az 1998-as szemléletváltás hátterében az a felismerés húzódott meg, hogy az idősödők korai nyugdíjba vonulásának támogatása nem javított a fiatalok munkaerő-piaci pozícióin. Azonban a kilencvenes évek közepére a finn gazdaság vezető szereplői között kialakult az a konszenzus, miszerint a fenntartható fejlődésnek az emberi erőforrás a legfőbb letéteményese.

Dr. Fifik Erika, Dr. Szilágyi Klára Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák Európában és Magyarországon, NFI Kutatási Füzetek 2006.

⁷¹ Svédországban ugyanilyen folyamatok zajlottak ez időben, és a svéd foglalkoztatáspolitikai válaszreakciója is a tömeges nyugdíjazás volt.

⁷² A program célja a foglalkoztatottság növelése, ill. a munka világából idő előtt kilépők számának csökkentése volt. Összesen 40 projektet ölelt fel, de az egyes projektek több alprojektet tartalmaztak. A program középpontjában az információáramlás állt (Információs kampány). Középpontban álltak még a következők: képzés, kutatás, törvényi háttér fejlesztése. Különböző intézmények működtek együtt, például munkaügyi központok, minisztériumok, szociális partnerek stb. A program célcsoportját nem csak a munkanélküliek, hanem tanárok, munkahelyi vezetők is képezték.

Az *Idősebb Munkavállalók Nemzeti Programjának* fő célja tehát az idősök munkaerő-piaci részvételének elősegítése állt, és ennek megfelelő célkitűzéseket tartalmazott. A korábbi ösztönző rendszerek elvetésével, a munkaerőpiac tényleges elhagyásának kitolása lett a program központi eleme.

Első lépésként paradigmaváltást jelölt meg a társadalomban az idősök kapcsán. Arra a felismerésre jutott ugyanis a finn kormány, hogy ameddig az idősokről kialakult sztereotip gondolkodás nem változik meg – még maguk az idősök körében is, addig az intézkedések képtelenek lesznek a kívánt eredményt elérni.

A program négy fő célkitűzése tehát:

1. Az idősökkel kapcsolatos sztereotípiák megváltoztatása, különösen az idősebb munkavállalókkal összefüggésben. Ennek érdekében a közvélemény formálására alkalmas médiakampány elindítása.
2. Programok kidolgozása, melyek célja az idősök munkahelyi egészségének és jólétének növelése.
3. Élethosszig tartó tanulás népszerűsítése, jelentőségének hangsúlyozása, valamint az idősebb személyek munkakeresését segítő programokat bevezetése.
4. A munkaéletpálya végén elősegíteni a munkaerőpiac elhagyásának rugalmas módjait.

A finn elképzelések megvalósítása érdekében a kutatások középpontjában a következő hármas modell állt: Munkaképesség⁷³ (mely magában foglalja az egészség, a tudás, és a készségek – képességek körét), valamint a foglalkoztatottsági képesség, és a foglalkoztatás. A foglalkoztatottsági képesség a munkaerő-piaci megfelelést jelenti, így a munkaképesség és a foglalkoztatottsági képesség szoros összefüggést mutatnak –

⁷³ A program keretein belül kísérleti képzést is folytattak, amelyeket különböző vállalatoknál valósítottak meg. Ez a képzés két 6 hónapos tanfolyamból állt. A képzésen résztvevők száma korosztály szempontjából vegyes volt, abból a célból, hogy a különböző korosztályok jól összeismerkedhessenek és fejlesszék az egymás iránti toleranciát. Szintén e program keretében került kidolgozásra a Jobseekers' occupational healthcare – the Seinäjoki network model: E program célja a munkanélküliek egészségi állapotának és munkaképességének javítása. A program során különböző munkaügyi hivatalokat koordináltak és ezek segítségével hajtották végre a programot.

kölcsönösen feltételezik egymást. A foglalkoztatást befolyásoló tényezők: képzéspolitikai, jogi szabályozás, a szociális szabályozás, és az időskori diszkrimináció.

A program sikerességének háttérében két körülmény áll, az egyik, hogy kifejezetten hosszú távú stratégiai szemléletet tükröz, hiszen a tényleges nyugdíjba vonulás 2-3 évvel való meghosszabbításának elérését 2010-re jelölte meg. A másik igen lényeges eleme a programnak, hogy a végrehajtás tekintetében komplex együttműködést alakított ki a Munkaügyi, a Szociális és Egészségügyi, valamint az Oktatásügyi Minisztérium között. Ezáltal a munkavállalási életkor meghosszabbításának kapcsán felmerülő szempontokat összehangoltan lehetett kialakítani, és nem kizárólagosan a foglalkoztatáspolitikai eszközökre koncentrált. A program preventív szemléletrendszerét tükrözi, hogy a 45. évet betöltött munkavállalókat vonja be, és nem csupán a nyugdíjjogosultságot megelőző időszakra koncentrált. Szintén fontos eleme volt ennek a programnak, hogy nem csupán az idősödők álltak a központjában, hanem mindazon munkaerő-piaci szereplők, akik hatással vannak a foglalkoztatásra. Így a munkáltatói oldal képviselői, illetve a képzésért, valamint a munkahelyi egészség és biztonság megteremtéséért felelős intézmények egyaránt. Mindez azt a célt hivatott szolgálni, hogy a korai nyugdíjazást megelőzően a foglalkoztatás jövőbeni megalapozását már jóval az időskorba lépést megelőzően meg lehessen kezdeni. A korai nyugdíjba vonulás trendjének megfordítása érdekében a nyugdíjrendszert is megreformálták, melynek egyik legfontosabb újdonsága, hogy szigorodtak az előnydíjazás feltételei, sőt előreláthatólag 2014-ig az előnydíj mint lehetőség meg is szűnik.

Egy ilyen integrált program lehetővé teszi, hogy a szociális biztonság, a munkaképesség és a munkakörülmények egymással összefüggő területei összehangoltan szolgálják az aktív idősödés politikáját. Az idősödők munkanélküliségnek háttérét a program nem az idősök foglalkoztathatóságának hiányaként kezelte, hanem csupán a foglalkoztathatóságot megalapozó körülmények – mint egészség, vagy piacképes tudás – hiányaként, mely körülmények megfelelő és főként összehangolt intézkedésekkel orvosolhatóak. Mindezek elérése érdekében szükséges volt megfelelő ösztönző rendszer kiépítésére. A programot azóta már meghosszabbította a finn kormány, ami szintén annak sikerességét bizonyítja,

mint ahogy az a tény is, hogy az 55-59 év közötti korosztály foglalkoztatási mutatói jelentős mértékben nőttek.⁷⁴

2.3.4 Nagy-Britannia időspolitikai programja

A 90-es évek recessziója a brit gazdaságra is hatással volt, és elsősorban a fiatalok elhelyezkedési lehetőségeit korlátozta. Erre reagálva a brit kormány 1998-tól kezdve kidolgozta, és folyamatosan vezette be az ún. New Deal programot, amely intenzív tanácsadást és támogatást⁷⁵ biztosít a programban résztvevők számára. A program a kezdetekben kifejezetten a fiatalokra koncentrált és a többi csoport – köztük az idősödők csak később jelentek meg. A résztvevők a Jobcentre Plus-on keresztül kerülnek be a programokba, amelyeknek a célcsoportját⁷⁶ a munkaerő-piaci szempontból leghátrányosabb helyzetű emberek képezik. A programban való részvétel nem minden célcsoport esetében kötelező, az idősebb munkavállalók tekintetében például önkéntes.

A program során a különböző szolgáltatásokat, támogatásokat a nagyobb városokban és ott, ahol rendelkezésre állnak megfelelő kapacitások, alapvetően a Jobcentre Plus-sal több évre szóló szerződéses viszonyban álló szervezetek (profitorientált és non-profit szervezetek, valamint önkormányzati intézmények) nyújtják. A szolgáltatások minőségére, hatékonyságára és az elvárt eredményekre vonatkozóan a szerződött piaci és nonprofit szolgáltatókkal szemben szigorú követelményeket támaszt a Jobcentre Plus. Mindez nagymértékben hozzájárul a New Deal programok több éve tartó sikerességéhez.⁷⁷

Az idősödők inaktivitása⁷⁸ azonban kikényszerítette egy párhuzamos politika kialakítását, így került sor 2000-ben egy idősügyi program elfogadására. A program elnevezése: a

⁷⁴ A program első öt évében a vizsgált korosztály foglalkoztatási rátája 51%-ról 63%-ra nőtt.

⁷⁵ Elsősorban tréningek, munkahelyi és munkakör specifikus képzés, munkakipróbálás támogatására kerül sor.

⁷⁶ A New Deal programnak több célcsoportja van: a 18-24 éves fiatalok, akik legalább 6 hónapja munkanélküliek; 25 éven felüliek, akik legalább 18 hónapja vannak munka nélkül, továbbá azok az 50 éven felüliek, akiknek 6 hónapja nincs munkájuk. Külön New Deal program bevezetésére került sor az egyedülálló szülők foglalkoztatásának elősegítésére.

⁷⁷ Független kutatások megállapították, hogy pl. a New Deal programoknak szignifikáns hatása volt a fiatalok tartós munkanélkülivé válásának megelőzése és a foglalkoztathatóságuk növelése terén. In: Full employment in every region (December 2003) p. 12.; HM Treasury and Department for Work Pension

⁷⁸ Nagy-Britanniában a nyugdíjkorhatárt még el nem ért, de 50 életévüket betöltött lakosság egyharmada nem dolgozik, ami hozzávetőlegesen 2,8 millió embert jelent.

„Megnyerheti a generációs játszmat”. Ebben a programban szakítva a hagyományos idősképpel, nem mint ápolásra – gondozásra szorulóknak jelennek meg az idősök, hanem mint a munka világának lehetséges és aktív szereplői. A program főbb célkitűzései azok köré a problémák köré csoportosulnak, melyek az időseket⁷⁹ érintik. Ilyenek különösen a munkahelyi diszkrimináció kérdése, vagy a nyugdíjba vonulás különböző gyakorlata. A program hangsúlyozottan kiemelkedő célnak fogadja el a teljes és társadalmilag, illetve gazdaságilag egyaránt hasznos élet megteremtésének lehetőségét és nem csupán a nyugdíjas évek alatt, hanem már az azt közelítő időszakban is.

Az idősök szerepének újragondolását, illetve újrafelfedezését célozza meg a program, mivel az érintett generációk tudásának és társadalmi közreműködésének fontosságát hangsúlyozza. Ez azonban nem kizárólag a társadalmi befogadáson múlik, mivel sok esetben maguk az idős emberek is elzárkóznak az aktivitás elől.

A program néhány alapvető jelentőségű tendenciát vázolt, és szólított fel cselekvésre azokkal összefüggésben. A felismert „feszültségpontok” a következők:

- Azok, akik nem önszántukból hagyják el a munkaerő-piacot, és/vagy ezt még a munkavégzési aktivitás időszakában teszik, társadalmilag deprimáltakká válnak. Nehezen birkóznak meg a feleslegesség és a kirekesztettség érzésével, ami elszigetelődéshez vezethet.
- A korkedvezményrel nyugdíjba vonulók különösen érintettek ebben a problémában. Az ő helyzetüket pedig tovább nehezíti, hogy a korkedvezmény igénybevétele miatt (ami jellemzően nem saját döntésen alapul), sokan lényegesen rosszabb anyagi körülmények közé kerülnek, hiszen a korkedvezményrel megállapított nyugdíj összege alacsonyabb.
- A munkaerő-piacról kilépők sok esetben nem is keresnek lehetőségeket arra nézve, hogy tudásukat, munkaerejüket és idejüket hasznosítsák abban a közösségben, ahol élnek. Természetesen itt nem fizetett munkáról van szó, azonban az önkéntes munkáknak is óriási jelentősége van mind az egyén, mind pedig a társadalom szempontjából.

Mindez azt jelenti, hogy Nagy-Britannia elesik az idősök részvétele jelentette társadalmi és gazdasági haszontól, és ennek a veszteségét csak tovább növeli a kifizetett nyugdíjak egyre

⁷⁹ A program megközelítésében az idősök az 50 év felettiek tartoznak e kategóriába.

növekvő terhe. Az előregedő társadalom következtében a helyzet ugyanis várhatóan csak tovább romlik, ha nem sikerül tenni valamit ez ellen. Erre tekintettel a brit kormány kidolgozott egy megoldási javaslatot, amelyben a teendőket és a célokat négy fő kérdéskör köré csoportosította. Ezek az irányvonalak a következők:

1. A brit foglalkoztatás politika talán legfontosabb pillére a társadalmi szemlélet formálásának igénye. Hangsúlyozza, hogy az idősokkal kapcsolatos gondolkodásmód megváltoztatása nélkül semmilyen kormányzati eszköz nem bizonyulhat hatékonynak. Vagyis a legfontosabb feladat a kultúra megváltoztatása. Evvel párhuzamosan formálni kell az idősök énképét is, hiszen sok esetben a társadalmi megbecsülés hiánya együtt jár az idősök önbecsülésének hiányával.
2. A társadalmi befogadás politikájával párhuzamosan aktív cselekvési programok elindítására is szükség van, melyek talán leglényegesebb alapja a diszkrimináció elleni harc jogszabályi környezetének megteremtése. Az állam példamutatása szintén hatékony eszköze a társadalmi szemléletváltásnak, így az állam mint munkaadó a saját emberi erőforrás politikájában az idősödő köztisztviselők megtartásával és a rugalmas nyugdíjazás bevezetésével kívánta ösztönözni a gazdasági élet szereplőit.
3. Az eddig elmondottak mellett legalább ilyen fontos a munkavállalói oldal szempontjainak a vizsgálata. Képesse kell tehát tenni, és támogatni az ötven év felettieket, hogy munkában maradjanak. A kormány ennek érdekében támogatja a munkaadókat, hogy jobb munkakörülményeket teremtsenek. Ennek eszközei elsősorban a rugalmas munkaidő, a továbbképzési lehetőségek, és a foglalkoztatási egészség, illetve biztonság kiemelt támogatása. A munkavállalói döntések fontos meghatározó eleme a nyugdíjrendszer, így kiemelt céllá vált annak oly módon való átalakítása, hogy az a nyugdíjba menetel idejét tekintve neutrális legyen.
4. Azok számára, akik idő előtt kiszorultak a munkaerő-piacról szintén lehetőséget kell biztosítani, hogy oda visszatérhessenek. Ez különösen nehéz feladat, azonban a kormányzat kifejezetten e célra kialakított szolgáltatásaival komoly előrelépést realizálhat e téren. Ezen szolgáltatások tekintetében hangsúlyozandó azonban, hogy azok célcsoportja nem lehet kizárólag a munkaerő-piacról kiszorult idősök köre,

hanem a munkaügyi, és szociális szervezeteket éppúgy célba kell venni a sztereotípiák felszámolása érdekében. E folyamatban szintén fontos célkitűzés segíteni az idősebb korosztályt, hogy tudásukat és tapasztalatukat a szélesebb közösség javára fordítsák. Az önkéntesség hozzáférhetővé tételével, és lehetőség teremtésével, és az idősök motivációjának növelésével a közösségben való aktív részvételre. Ezt meg lehet közelíteni általános önkéntes munkát növelő tervekkel, illetve speciálisan az idősebb generáció tudásának és gyakorlatának átadására építő programokkal.

Ezeknek a céloknak az elérése érdekében 75 ajánlást fogalmazott meg a kormányprogram, többek között a nyugdíjkorhatár és az előnyugdíj-kor felemelésére, aktív munkaerő-piaci programok alkalmazására az idősebb generációk és a hosszú távon betegállományban lévők számára, egy nemzeti önkéntességi csoport felállítására és az önkéntességet elősegítő különböző kísérleti programok bevezetésére.

2.3.5 Svédország időspolitikája

Az előregedő társadalom jelentette kihívásokra Svédország szintén meglehetősen korán, már 1998-ban reagált, amikor a Szociális Minisztérium egy Senior 2005 nevű parlamenti albizottságot hozott létre, melyben képviseltették magukat az érdekképviseletek, szociális partnerek, és az öt parlamenti párt. Az albizottság célja egy Nemzeti Cselekvési Terv megalkotása volt abból a célból, hogy az idősök számára méltó körülményeket hozzanak létre. Ez a cselekvési terv kiterjedt a munkavállalás körülményeinek – feltételeinek javítását célzó intézkedések kidolgozására, és különösen nagy figyelmet fordított a foglalkoztatás időtartamának meghosszabbítására érdekében tehető lépésekre. Valójában azonban hosszú ideig nem fektettek nagy hangsúlyt a probléma kezelésére, mert magas volt a foglalkoztatási arány, így a kérdés előtérbe kerülése csak az utóbbi időben tapasztalható.

Az egyik legmarkánsabb különbség Svédországban Finnországhoz viszonyítva az, hogy csak rokkantság esetén van lehetőség előnyugdíjazásra, míg a munkanélküliségből adódó előnyugdíjaztatásra nincsen. A svéd nyugdíjrendszer ugyanis a magyar szabályozáshoz képest is lényegesen szigorúbb a nyugdíjba vonulás lehetőségeit tekintve. Jelentős mértékű

levonással „bünteti” ugyanis a korhatár előtti nyugdíjba vonulást a rendszer.⁸⁰ Svédországban az állami nyugdíjrendszerből történő kifizetés jogalapja nem csak a biztosítási jogviszony lehet, mivel annak hiányában is jár az úgynevezett garantált nyugdíj. A kereset alapú nyugdíj igénylésének legkorábbi időpontja a jogosult 61. életéve. A biztosítás hiányában is igényelhető nyugdíjak esetében a jövedelmet legkorábban 61 éves korban lehet igényelni (ez vonatkozik a keresetalapú nyugdíjra és részeire), a garantált nyugdíjat (ami biztosítás nélkül is jár) pedig csak 65 éves korban. A korhatáron túli nyugdíjba vonulást ugyanakkor kiemelkedő mértékben támogatja a svéd rendszer. A személyes nyugdíjszámlákra való befizetésnek nincs felső korhatára, minden egyes 65 év fölött munkában eltöltött év után biztosításmatematikai módszerekkel újrakalkulálják a várható nyugdíjat. A nyugdíjak indexálása a svéd rendszerben három tényezőtől függ. Alapesetben az infláció és a reáljövedelem változása alapján (fél-fél súllyal) számítják ki az éves indexet, de azt is kiszámítják, hogy ez hosszú távon hogyan hatna a nyugdíjalap egyenlegére. Ha az emelés veszélyeztetné a nyugdíjalap egyensúlyát, akkor az indexet korrigálják: vagyis nem lehet nyugdíjat emelni az eljövendő nemzedékek terhére.

Svédország mindazonáltal több programot is elindított kezdetben több – kevesebb sikerrel, az aktív öregedési stratégia sikeres meghonosítása érdekében.

A munkakörülmények alakításában érintett svéd hatóságok 2004-ben közös dokumentumot tettek közzé *A munkakörülmények életkor szempontú alakítása*⁸¹ címmel. A dokumentum a svéd munkahelyi egészség- és biztonságvédelemre vonatkozó jogszabályokat alapul véve gyakorlati útmutatót kíván adni a munkaügyi felügyelők kezébe, számos konkrét javaslatot fogalmazva meg arra nézve, hogyan javíthatnak az időskorú dolgozók munkakörülményein. Svédországban több tanulmány is született, melyek a munkahelyi teljesítmény és az életkor közötti összefüggéseket vizsgálták. Bár az eredmények jelentős eltéréseket mutatnak, általánosságban elmondható, hogy a dolgozók teljesítménye és életkora között nem találtak direkt kapcsolatot. Igaz ugyan, hogy az időskorú munkavállalók teljesítménye az életkorból adódó bizonyos fizikai korlátok következtében – látás, hallás, mozgás – visszaeshet, elsősorban a munkavégzés sebességét vagy precizitását tekintve, ugyanakkor pozitív kapcsolat is fellelhető az életkor és a teljesítmény

⁸⁰ 1 hónappal történő előrehozás 0,5% csökkenést jelent; a magyar szabályozásban a hiányzó szolgálati időtől függően progresszív a levonás mértéke: minden hónap után 0,1-0,5%

⁸¹ <http://www.eurofound.eu.int/ewco/2004/05/SE0405NU04.htm>

foka között, például amikor az idősebb munkavállalók jelentős szakmai tapasztalataiknak köszönhetően múlják felül fiatal kollégáik teljesítményét.

A svéd programcsomag egyik legfontosabb eleme az „*Időszakos munkák a közsférában az idősök számára – OTA*” elnevezésű program. A célcsoport a tartós munkanélküli idős (55 és 64 év közötti) emberek voltak, és úgy próbálták a résztvevőket a munkaerőpiacra reintegrálni, hogy munkalehetőséget kaptak a közsférában. A program hátránya azonban az volt, hogy a munkanélküli segélyüket 30-40% -kal növelték meg, amiért heti 40 órát kellett dolgozniuk. Ez a növelési arány pedig nem mutatkozott elég motivációs erőnek, így a program igen kevés sikerrel járt. Az elképzelés ugyanis az volt, hogy legalább 40 ezer ember fog abban részt venni, ám ehhez képest a program több hónapos időtartama alatt alig 15 ezer ember vett részt a projektben. Ez a program a későbbiekben a tapasztalatokra tekintettel tovább fejlesztésre került.

Egy másik, az úgynevezett *Tevékenységi Garancia program* eredeti célcsoportja a pályakezdők voltak, és a 20 év feletti tartós munkanélkülieket célozta meg. A program idősekre történő kiterjesztése csak 2000 után valósult meg, ekkor is az 57 év feletti munkanélküliek vonatkozásában. Ebben a programban a munkáltatói oldal motiválása jelent meg bértámogatás formájában, így kívánták őket ösztönözni az időskorúak foglalkoztatására. A *Tevékenységi Garancia* programhoz szervesen kapcsolódott az úgynevezett *Átmeneti Munkahely* elnevezésű projekt, amely elsősorban azokat a személyeket célozta meg, akik már legalább 1 évig részt vettek a *Tevékenységi Garancia* programban, ám az nem vezetett eredményre. E program résztvevői 2 évre kaptak munkát a közsférában, ám avval a feltétellel, hogy ez idő alatt folyamatos munkakeresésre voltak kötelesek.

Ezt a programot követte a *Képzési Szabadság* programja, mely ugyan nem csak az időseknek szólt, ám az előző programoktól eltérően nem kizárólag a munkanélkülieket vette célba, hanem az aktív munkavállalói életkor meghosszabbítását is szem előtt tartva a munkavállalók képzettségi szintjét is növelni kívánta. A program keretében 1 év tanulmányi szabadságra mehettek munkavállalók, akik ez idő alatt az átlagkeresetük 85%-át megkapták és az állam még vállalkozóvá válásukat is segítette. Az így megüresedett munkahelyeket pedig munkanélküliek töltötték be.

Összefoglalva:

A vizsgált tagállamok programjai, bár eltérő eszközökkel és súlyozással közelítik meg az előregedő társadalom jelentette kihívásokat, az alapvető prioritások gyakorlatilag mindegyik esetében a következő területekre vonatkoztak:

- a nyugdíjba vonulás korcentrumát feltétlenül ki kell tolni, és ehhez állami intervencióra – ösztönzőkre van szükség, melyek mind a munkáltatók munkaerő megtartási, mind pedig a munkavállalók munkavégzési hajlandóságát növelni hivatottak,
- a munkavégzési körülményeket igazítani kell az idősödő munkavállalók speciális jellemzőihez,
- a munkavállalók képzettségi szintjét folyamatosan kell növelni a munka életpálya során, ezáltal is biztosítva a megváltozott körülményekhez való alkalmazkodásra való képességet,
- kiemelt szerepet kap mindegyik programban a „demográfiai tudatosság” kialakítása, a kormányzati kommunikáció szerepe.

A hazai időspolitika kialakításában tehát ezeket a szempontokat érdemes feltétlenül végiggondolni, ugyanakkor a svéd politika egyes átmeneti kudarcai is tanulságul szolgálhatnak, hiszen azok szinte mindegyik esetben az anyagi motiváció nem megfelelő alkalmazására voltak visszavezethetőek, így arra hívják fel a figyelmet, hogy nagyon fontos mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldal érdekeltségét megalapozni már rövidtávon is.

Szintén lényeges kiemelni a vizsgált tagállamok foglalkoztatás politikájában az állam szerepének meghatározó, és egyidejűleg sajátos jellegét. Mindegyik esetben ugyanis meglehetősen erőteljes volt az állami szerepvállalás, ugyanakkor egyik tagállam sem abszolutizálta azt. Ennek hátterében a demográfiai tudatosság kialakításának igénye állt, melynek során nem csupán a munkavállalók, de a munkáltatók felelősségének kérdése is központi szerephez jutott. Az aktív munkavállalói életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei így nem kizárólagosan az állam szerepköréhez kapcsolódnak, mivel e politika sikeressége feltételezi a jelentős mértékű társadalmi és gazdasági támogatást.

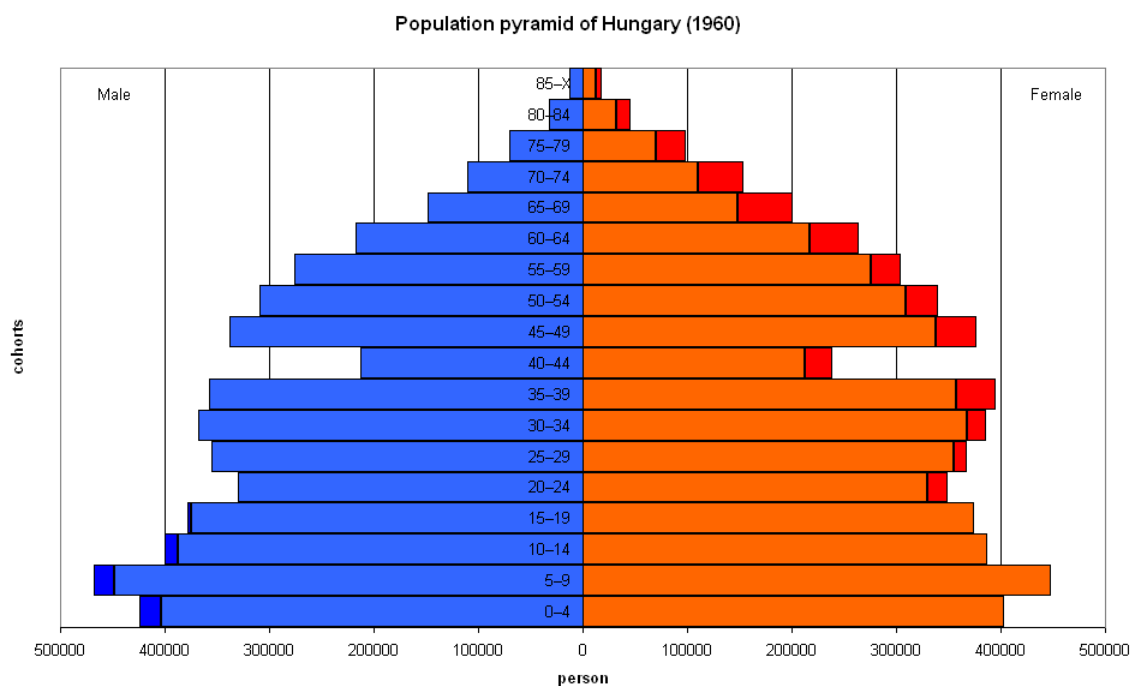
A politikák kialakítását, illetve megvalósítását keretezi a közösségi jog ismertetett szabályrendszere, mely szabályok közül is kiemelkedő jelentősége van a 2000/78. Irányelvnek, amely lehetővé teszi az idősek jogainak bizonyos fokú sérelmét, amennyiben az foglalkoztatáspolitikai szempontok szerint indokolt.

Fontos megjegyezni, hogy a közösségi irányelvek már sokkal kevésbé pragmatikusak, és elsősorban a munkavállalói jogok védelmére koncentrálnak, különös tekintettel a hátrányos megkülönböztetés tilalmára. Ugyanakkor meglehetősen tág mozgásteret hagyva az egyes tagállami szabályozásnak a foglalkoztatáspolitikai érdekek érvényesítésére.

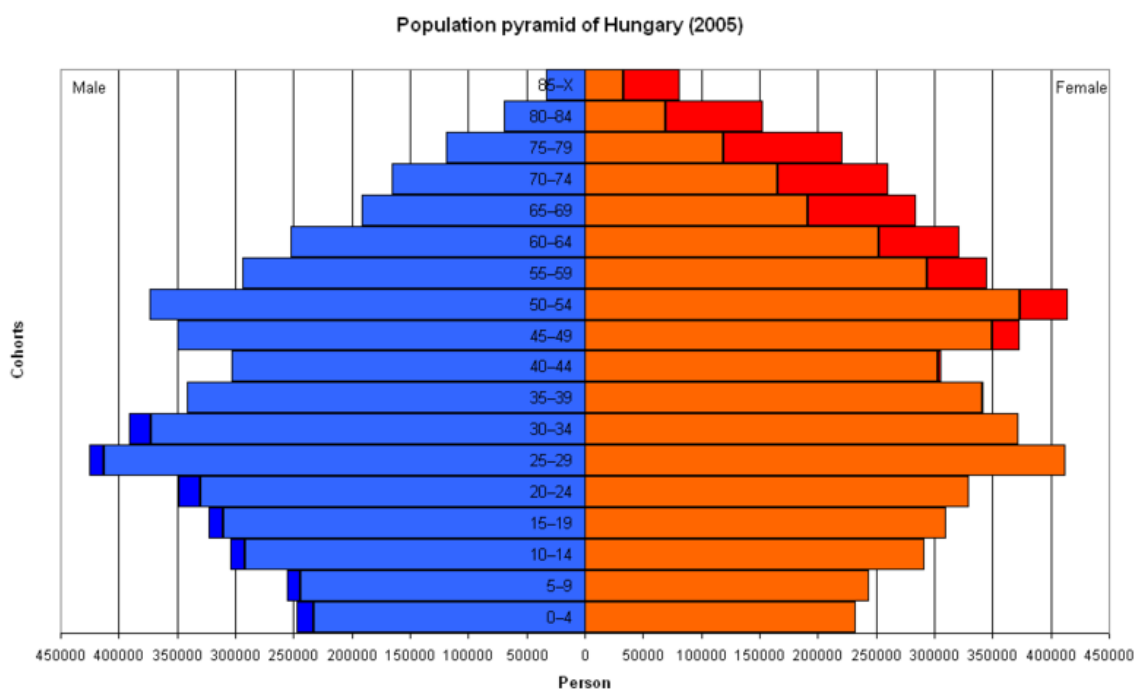
3 A hazai helyzetkép

3.1 Az előregedő társadalom jelenségének intenzitása hazánkban

Európához hasonlóan hazánkat is érinti a fentiekben vázolt demográfiai trend, miszerint a születéskor várható élettartam növekszik, míg a termékenységi ráta szinte minden európai országban a reprodukciós szint alatt van és ennek következtében a társadalmak lélekszáma a térségben folyamatosan csökken, így a korstruktúra az idősebb életkori csoportok felé tolódik el. Ez a folyamat a társadalom struktúrájának alapvető változását idézi elő és a demográfiai függőségi ráta folyamatos növekedését okozza. A népesség természetes fogyása olyan folyamat, mely már jóval korábban megkezdődött, és amelynek hatása feltétlenül demográfiai torzulásokhoz vezet. E torzulás mértékét tovább növeli a várható élettartam növekedése, és e két folyamat eredményeképpen a népesség előregedése felgyorsult.⁸²



⁸² Bár hazánkban már az I. világháború után megindult a népesség kezdetben lassú, majd egyre növekvő előregedése, a II. világháború után az „abortusz törvény” nyomán megugrott a születések száma. Az abortusz lehetőségét gyakorlatilag eltörlő törvény után született nemzedéket nevezik azóta is „Ratkó gyerekeknek” a törvényt aláíró egészségügyi miniszter Ratkó Anna után. A törvényt 1956-ban eltörölték, így annak hatása is rövid életű volt és így nem tudta megváltoztatni a már korábban kialakult népmozgalmi jellemzőt – a népesség előregedését.



A korfa adatainak elemzése alapján egyértelműen megállapítható a népesség előregedésének felgyorsulása. A 45 év felettek mind létszámukban, mind pedig a népességen belüli arányát tekintve jelentősen megnövekedett, ezzel szemben viszont a 25 év alattiak létszáma nagymértékben visszaesett. Az 50-64 év közöttiek tekintetében különösen nagy növekedés figyelhető meg létszám és népességen belüli arány tekintetében egyaránt. Ez a korcsoport az idősebb korosztályt jelenti a munkavállalói korú népesség körében. Az 55-64 éves népesség vonatkozásában bár jóval kisebb növekedés tapasztalható, e népességcsoport a teljes népességhez viszonyított arányának növekedése az össznépesség párhuzamos fogyásának következtében mégis jelentősnek mondható. Mindez igen magas eltartottsági rátát eredményez, mely a jövőben intervenció hiányában exponenciálisan növekedhet. Jelenleg az eltartottsági ráta mértéke 45,5%, és emelkedő tendenciát mutat.

Az előrebecslési modellek⁸³ szerint az idősek aránya hazánkban folyamatosan és jelentős mértékben emelkedni fog. Az emelkedés nem egyenletes ütemben várható, hiszen a jelenleg középkorosztályba tartozó „Ratkó gyerekek” időskorba lépése, majd ezután az ő gyermekeik időskorba lépése jelentősen fog változtatni az amúgy is ijesztő arányokon. Az idősek népességen belüli aránya tehát folyamatosan és jelentős mértékben emelkedik, és a

⁸³ Hablicsek László: A területi munkaerő-kínálat előrebecslése 2021-ig

jelenlegi 22%-os mérték 2016-ra várhatóan 25%-ra, míg 2030-ra 27%-ra nő. E folyamat a demográfiai öregedés újabb nagy hullámát jelenti, melynek végeredményképpen fog kialakulni az úgynevezett „egyharmados” népesség,⁸⁴ vagyis amikor már a népesség egyharmada – azaz minden harmadik ember az időskorúak közé fog tartozni. Mindez pedig a társadalom strukturális változását fogják eredményezni, mely változásokra fel kell készülni.

3.2 Az idősödők munkaerő-piaci helyzete

A népesség gazdasági aktivitása tekintetében sajnos az életkor emelkedésével párhuzamosan csökkenő tendenciát lehet felfedezni. Az EU tagországaival összehasonlítva viszont a foglalkoztatottság mértéke közti távolság éppen az életkor emelkedésével növekedik. Az idősebb korosztály gazdasági aktivitása⁸⁵ 2004-ben az 55-64 éves korosztály tekintetében az EU-15-öknél 42%, az EU-25-ök esetében pedig 41%. Magyarországon ugyanezen korcsoport foglalkoztatási aránya⁸⁶ 31,1% volt ugyanebben az évben. Összehasonlítva ezeket a számokat a 2000. év vonatkozó adataival, mind az európai, mind pedig a hazai foglalkoztatási trendekben egy igencsak progresszív emelkedő tendenciát tapasztalhatunk, hiszen Magyarország esetében ugyanezen korcsoport foglalkoztatási rátája 22,2% volt, az EU-25-ökben pedig 36,6% volt. A 2005. évben Magyarországon ugyanezen szám 33%-ra, 2008.-ban pedig 33,1%-ra emelkedett⁸⁷, ami tehát komoly előrelépésnek számít a foglalkoztatási ráta emelkedését tekintve, azonban sajnálatos módon még így sem éri el az EU 25-ök ezredfordulós arányszámát. Sokkal biztatóbb adat azonban, hogy a korosztályon belüli foglalkoztatási arány több mint egyharmadával nőtt, elsősorban a nyugdíjszabályok változásának eredményeképpen.

Az 55 év feletti népesség foglalkoztatási rátáját az uniós célkitűzés szerint 2010-re 50%-ra, a hazai nemzeti célkitűzés szerint pedig 37%-ra kellene emelni. Ez a célkitűzés azonban minden 55. életévét betöltött személyre vonatkozik, tehát a nyugdíjjogosultság megszerzését követő időtartamra is kiterjed. Az eddig vizsgált korosztály adatai tehát

⁸⁴ Adler Judit: A 45 éven felüliek foglalkoztatási helyzete, GKI

⁸⁵ Employment in Europe 2005, Brussels, p. 260,261,276

⁸⁶ KSH-nők és férfiak Magyarországon, 2005., p. 125.

⁸⁷ Az emelkedés hátterében a nyugdíjkorhatár fokozatos emelése, valamint a nyugdíjba vonulás szabályainak módosítása áll, lásd: 7. fejezet

ugyan meglehetősen pozitív képet festenek, ám azok csak a munkavállalási korú idős népesség foglalkoztatási arányát tükrözik, míg a 64 évesnél idősebb korosztály tekintetében a foglalkoztatás sajnos rendkívül alacsony mind az Unió tagállamaiban, mind pedig Magyarországon. A 65 évesnél idősebb népességen belül a nyugdíj mellett munkát végzők százalékos aránya az EU-25-ök esetében 5,6%, mindez Magyarországon csupán 4,7%⁸⁸. E korosztály foglalkoztatási aránya tekintetében tehát nagyobb a lemaradásunk az EU-25-ökhöz képest, és különösen nagynak tűnik ez a hátrány, ha a régi tagországok foglalkoztatási arányszámához viszonyítunk, az EU-15-ökben ugyanis a nyugdíj mellett munkát végzők aránya a 65 év feletti népességen belül 8%.

Főbb munkaerő-piaci mutatók	Korcsoportonként 2007-ben			
	15-24	25-54	55-64	15-64
Korcsoport (év)				
Foglalkoztatottak (ezer fő)	261,6	3 232,5	402,9	3 897,0
Munkanélküliek (ezer fő)	57,6	236,3	17,8	311,7
Gazdaságilag aktívak (ezer fő)	319,2	3 468,8	420,7	4 208,7
Inaktívak (ezer fő)	927	866,6	797,4	2 591,0
Népesség (ezer fő)	1 246,2	4 335,4	1 218,1	6 799,7
Aktivitási arány (%)	25,6	80	34,5	61,9
Munkanélküliségi ráta (%)	18	6,8	4,2	7,4
Foglalkoztatási ráta (%)	21	74,6	33,1	57,3

Forrás: KSH

A foglalkoztatási ráta általánosan jellemző alacsony volta az idősök munkaerő-piaci jelenlétében is megfigyelhető, sőt az aktív korú népesség alacsony foglalkoztatottsága részben összefügg a korábbi évek tömeges korai nyugdíjba vonulási trendjével. Természetesen nem okolhatjuk a korai nyugdíjba vonulást kizárólagosan a foglalkoztatottság alacsony szintjéért, hiszen e jelenség háttérében jelentős szerepet játszik a meghosszabbodott tanulási életszakasz, valamint a gyermekellátási formák igénybevétele miatti inaktivitás egyaránt.

Az időskorúak foglalkoztatásának ágazatok és foglalkozási főcsoportok szerinti megoszlása egyértelműen a szolgáltatási szektor meghatározó szerepét mutatja, hiszen itt

⁸⁸ Eurostat és KSH adatok, 2008. Ezen adattal összefüggésben fontos megjegyezni, hogy 2005-ben ez az arány hazánkban mindössze 3% volt.

dolgozik az 55-64 éves korosztály több mint 60%-a.⁸⁹ A szolgáltatási szektoron belül pedig minimális mértékben bár, de a költségvetési szolgáltatások dominálnak.

Ha összevetjük az időskorúak gazdasági aktivitását, az településtípusok szerint, illetve régióként is változó képet mutat, és akárcsak a gazdasági aktivitás esetében, itt is jelentős területi különbségek figyelhetők meg. Erre a kérdéskörre azonban e dolgozat keretein belül nem térek ki, csupán utalok rá.

Összességében a társadalom gazdasági egyensúlyát veszélyeztetheti tehát, ha a kereső korúak száma jelentős mértékben lecsökken. A demográfiai trendek változása azonban, bár kétségtelenül fenyegető veszélyt jelenthet, nem feltétlenül jelent elkerülhetetlen összeomlást. A kereső korúakra nehezedő eltartási teher ugyanis nem elsősorban azok számától és arányától függ, hanem a foglalkoztatottság mértékétől.⁹⁰ Vagyis nem az a meghatározó kérdés, hogy mennyi időskorú tartozik az adott évjáráthoz, hanem elsősorban annak van meghatározó szerepe, hogy hányan dolgoznak, és így hogyan aránylik egymáshoz az eltartók és az eltartottak száma. Szintén figyelembe kell venni azt a körülményt is, hogy az eltartottak körébe nem csak az idősek tartoznak, hanem a gyermek és tanuló népesség is, valamint a nem időskorú, a munkaerőpiactól távol kerülő inaktívak.

3.3 A demográfiai trendek munkaerő-piaci hatása

Az előregedő társadalom, mint jelenség nem csupán a meghosszabbodott élettartam miatt alakult ki, hanem ennek fontos együtthatója a születés számok jelentős csökkenése is. Ez viszont azt jelenti, hogy bár lényegesen megnő az eltartandó idősök aránya, evvel párhuzamosan csökken az eltartandó gyermekek aránya is, így a demográfiai függőségi ráta – vagyis az az arányszám, amely az eltartandó idősök és a munkaképes korban lévő korosztályok egymáshoz való arányát mutatja – némiképp félrevezető. Érdemes tehát a teljes demográfiai függőségi rátára koncentrálni, vagyis azt vizsgálni, hogy a munkaképes kornál fiatalabb és idősebb személyek száma hogyan aránylik a munkaképes korúakéhoz,

⁸⁹ A vizsgált korosztály körében második helyen áll az ipari szektor, ahol az időskorúak 30%-a dolgozik, míg a mezőgazdaságban 9%-uk. Az Európai Unióban körülbelül hasonló arányokat figyelhetünk meg, annyi különbséggel, hogy a szolgáltatási szektor dominanciája kissé erősebb – 67%, ami természetesen maga után vonja az ipar és a mezőgazdaság arányosan kisebb, - 7, ill. 26% -os arányát. Eurostat, KSH adatok 2006.

⁹⁰ Augusztinovicz Mária: Népesség, foglalkoztatottság, nyugdíj. In: Közgazdasági Szemle, 46.évf. 5. sz. (2005.) pp. 429-447.

ez ugyanis jobban tükrözi azt a terhet, ami a munkaképes korúakra nehezedik. Korábban ugyanis – különösen a Ratkó gyerekek és azok gyermekeinek születését követő időszakban, a teljes demográfiai függőségi ráta hasonló arányokat mutatott, avval a különbséggel, hogy akkor az eltartásra szoruló népesség gyermek és iskoláskorú volt. Mindezek tükrében a helyzet bagatellizálása nélkül, érdemesebb a **munkaerőpiac strukturális változásáról** beszélni, és elsősorban arra koncentrálni.

A társadalom előregedésének problematikája tehát nem kizárólag az időskorúak számának és arányának megnövekedésével magyarázható, evvel párhuzamosan legalább akkora figyelmet kell fordítani a születésszámok csökkenő tendenciájának.

Munkajogi szempontból így megkerülhetetlen az életkori szerepek figyelembevétele az egyéni munkaéletpálya során. E szerepekhez sajnálatos módon a munkajog szabályozásában csak kismértékben igazodik, mivel csupán a szülői szerepet – és e körben is elsősorban az anyai szerepre koncentráltan, és azt is csak a gyermek három éves koráig – veszi figyelembe. Egyéb tekintetben a munkavállalói kört néhány kisebb jelentőségű kivételtől eltekintve mint homogén egységet kezeli, és ebből fakadóan a szabályozás nem differenciál a munkavállalók között életkoruk, és ahhoz kapcsolódó szerepeik szerint.

Bár e dolgozat – terjedelmi korlátok miatt – nem tér ki a születésszámok növelésére alkalmas, de legalábbis azt támogató munkajogi környezet kialakításának kérdéseire, a demográfiai trendek jelentette kihívások tekintetében arra legalább utalni szükséges. A tipikus életpálya azt mutatja, hogy a munkavállalói lét kezdő időpontja a felsőoktatás expanziójának köszönhetően egyre inkább kitolódik, kezdete átlagosan a húszas évek elejére tehető. Ezt követően a húszas évek második felében történik meg a családalapítás, és a gyermekvállalással együtt járó szükségszerű kötöttségek a harmincas évek közepéig húzódnak. Természetesen ez elsősorban a nőket érinti, azonban a nemzetközi tendenciákat figyelve szembetűnően növekszik a férfiak családi szerepvállalása, és bár hazánkban e tekintetben a szemléletmód igencsak konzervatív, számolni kell annak jövőbeni változásával.

A szülői szerep tehát kétségtelenül töréspontot jelent a munkavállalói lét során, azonban e körülménynek nem kell feltétlenül hosszú éveket jelentő kiesésként megjelenni. A részmunkaidő, valamint a távmunka jogintézménye – akár kombinált formában is –

alkalmas jogintézménye lehet ezen átmeneti időszaknak. A gyermekvállalási hajlandóság növelése érdekében érdemes lenne támogatni e foglalkoztatási formákat. Pl.: adó, és járulék kedvezményel, illetve az adminisztrációs terhek csökkentésével.

A születésszámok növelésére alkalmas eszközök kutatása mellett, azonban legalább ekkora figyelmet kell szentelni a munkavállalói aktív életkor meghosszabbítását célzó eszközök kialakítására. Mivel e dolgozat a problémakör e vonatkozását jelölte meg kifejezett céljával, a következőkben is kizárólag erre kívánok koncentrálni. A dolgozat hátralévő fejezeteiben így a hipotézisben leírtaknak megfelelően a munkavállalói egészségi állapot és képzettségi szint összefüggéseit fogom vizsgálni, illetve a munkavállalói létszakasz meghosszabbítását szolgáló, vagy azt esetlegesen gátló szabályozási környezetet.

4 A Munkaaktivitás megőrzésének kérdései a munkavállalók fizikai egészségének megőrzésével összefüggésben

4.1 Az öregedés természetes és szükségszerű hatásai

Számos népegészségtani kutatás látott napvilágot, melyek az idősök – és általában a népesség egészségromlásának okait kutatják, illetve a várható élettartam, és ezzel összefüggésben a várható, egészségben megélhető élettartam növelésének lehetséges eszközeit vizsgálja.

Az életkor előrehaladtával a fizikai állapotromlás elkerülhetetlen, természetes fiziológiai változás. A cél tehát az, hogy e változásokat elfogadva alakítsuk ki az aktív idősödés koncepciójának megfelelően az időskori munkavégzés jogi kereteit. Ennek érdekében érdemes megvizsgálni az egészségi állapotban természetszerűleg bekövetkező változások főbb töréspontjait.

Felmerül azonban annak a kérdése is, hogy vajon az öregedés egyértelműen hanyatlást jelent-e, vagy léteznek olyan képességek, illetve készségek, amelyek az idő előrehaladtával tudnak csak kialakulni. Az élettapasztalat, illetve a bölcsesség feltétlenül ilyen pozitív hatásnak tekinthető az öregedés folyamatában, és mindkét jellemző fontos lehet a munkavégzési folyamatokban is.

Szintén megkerülhetetlen kérdés, hogy kit tekinthetünk öregnek. Egy meghatározott életkor betöltése jelenti-e automatikusan a munkavégzésre való alkalmatlanságot is, és vajon az öregség feltétlenül munkaképtelenséget is jelent? A felnőtté válás szintén folyamat, ugyanakkor annak bekövetkezte köthető egy meghatározott életkorhoz, viszont az öregedés folyamatos jellege miatt az előző kérdésre szinte lehetetlen válaszolni, ugyanis a szervezetben végbemenő szükségszerű változás más tényezők által is meghatározott, úgymint az életmód, vagy a környezeti hatások.

A WHO⁹¹ meghatározása szerint az öregedés mint folyamat életszakaszok szerint határozható meg, amik a következőképpen követik egymást: 50-60 év az áthajlás kora, ezt követi a 60-75 év az idősödés kora, majd a 75-90 év jelenti az időskort, 90 év fölött aggkor és 100 év felett beszélhetünk matuzsálemi korról. Egyértelmű, hogy a munkavégzési képesség megőrzése nem lehetséges a teljes életpályán át, azonban megfelelő körülmények között nem elképzelhetetlen az időskor kezdetéig – azaz 75 éves korig a munkaaktivitás fenntartása.

Mindehhez azonban el kell fogadnunk, hogy az életkor előrehaladta egyben egy **természetes fizikai „kopást”** is jelent, ami a munkateljesítményben is tükröződik. Ez a „kopás” tehát érinti a fizikai és a szellemi teljesítőképességet egyaránt, és bár ezek intenzitása egyénekenként eltérő képet mutathat, annak vannak sarokpontjai, melyek a normál idősödés szükségszerű velejárói.⁹²

Hosszú idő távlatában, általánosságban bekövetkezik bizonyos érzékszervek, fiziológiai jellemzők változása,⁹³ mely változás már 30 éves kor körül veszi kezdetét. Ennek eredményeképpen: az izmok tömege és ereje 30%-kal csökken, az idegrostok ingerületvezetése 15-25%-kal lassul, az agy tömege mintegy 300 grammal csökken, a testen átáramló vér mennyisége felére csökken, a tüdő vitálkapacitása 75 éves korra felére csökken, a látás és a hallás 70-80%-kal gyengül.⁹⁴

Az izomerő és izomtömeg csökkenése által a felhasználható erő is csökken. A test tehát folyamatosan gyengül, és ezt a folyamatot erősítheti az esetlegesen felhalmozott trauma, ami különösen érzékennyé teszi a munkavállalót megerőltetés vagy ficam tekintetében, és ezáltal balesetekhez vezethet annak figyelmen kívül hagyása. Ez a körülmény magával hordozza egyébiránt annak a veszélyét is, hogy a reakcióidő lelassul – összefüggésben az idegrostok ingerületvezetésének lassulásával – mivel a gyors mozdulatokhoz szükséges

⁹¹ World Health Organisation

⁹² Iván László: Az öregedés élettani és társadalmi jelenségei. In: Magyar Tudomány, 47. évf. 4. sz. (2002.) .. 412.p.

⁹³ Iván László ezeket a változásokat a teljes életút funkcionális kapacitás változásának nevezi, és a normál idősödés jellegzetességeit a testi működés vonatkozásában 30-90 éves kor között adja meg.

⁹⁴ Iván László: Az öregedés élettani és társadalmi jelenségei. In: Magyar Tudomány, 47. évf. 4. sz. (2002.) 412. p.

izmok magasabb százalékban kopnak el, és ez olyan helyzetekben, amikor gyorsan kellene reagálni magasabb kockázatot jelent.

Ha ehhez társul a figyelemátváltás készségének korábban említett romlása, akkor az idősebb dolgozók gyakrabban elcsúszhatnak, elbotolhatnak és eleshetnek, gépjármű- vagy egyéb vezetési balesetet szenvedhetnek, valamilyen tárgyaknak nekiütközhetnek. Szintén lényeges változás, hogy a test egyensúlya az életkor előrehaladtával bizonytalanabbá válik, ami szintén kisebb balesetekhez vezethet. Erősíti az idősek sérülékenységet a rugalmasság csökkenése is, ami az inak és a kötőszövetek kollagén tartalmának csökkenésével magyarázható, és emiatt ugyancsak megnő az elesés, elbotlás veszélye.

4.2 A fizikai változások hatása a munkavégzés szempontjából

A **koncentráció szintjének csökkenése** eredményeképpen idősödés korában gyakori, hogy a munkavállaló egy adott feladatra jól összepontosít, azonban a figyelem-megosztás, illetve átirányítás már nehézségeket okozhat. Úgyszintén **csökken az emlékezőképesség szintje** is, és nem utolsósorban a **látáscsökkenés** okozhat baleseteket, mivel az idősödők sokszor csak egy részét látják az őket körülvevő munkakörnyezetnek, és ez szintén botlás, vagy csúszásveszélyt jelenthet. Természetesen mindezen változásokra megfelelően fel lehet készülni, és így a munkavállalók fiziológiai jellemzőinek megfelelő munkakörnyezetet lehet kialakítani, ami nagymértékben kiküszöbölheti az itt említett veszélyeket.

Mindazonáltal az Mvt. erről nem rendelkezik, így az idősek biztonságát szolgáló környezet kialakításának szükségességéről a munkáltatók maguk dönthetnek. Álláspontom szerint azon munkáltatók esetében, ahol bizonyos arányt elér az idős munkavállalók száma, megfontolandó lenne a speciális munkavégzési körülmények kialakítását előíró szabály bevezetése, hiszen az itt vázolt veszélyek minden idős ember esetében fennállnak.

Ha mindezen körülményeket összevetjük az időskorúak baleseti halálozását kiváltó okokkal, cseppet sem meglepő, hogy a véletlen esés kiváltotta halálozás a leggyakoribb halálozási ok. A 65 év feletti baleseti halála 100.000 főre vetítve hazánkban kiugróan

magas 270,8, és ezen számon belül pedig 164,5 a véletlen esések miatti halálozás, továbbá 53,1 az öngyilkosságok száma. Összehasonlítva ezeket a számokat az EU tagországokban mért arányszámokkal azt tapasztaljuk, hogy a tagországokban lényegesen kedvezőbb a helyzet, ugyanis az összes halálozás száma az időskorúak körében ott 126,2 melyből 20,7 az öngyilkosság és 49,7 a véletlen esések okozta halálozások száma. Érdemes megjegyezni, hogy a népesség egészének baleseti halálozási mutatói tekintetében korántsem áll Magyarország olyan rosszul az EU tagállamok között, mint az időskorúak tekintetében.⁹⁵

A baleseti halálokok között szintén jelentős szerepe van a motoros, valamint a közlekedési baleseteknek, továbbá a véletlen mérgezéseknek, és bár hazánkban ezek aránya is magasabb mint az EU tagállamaiban, a különbség korántsem olyan szignifikáns mint a véletlen esések, illetve az öngyilkosságok száma tekintetében. Mindebből arra lehet következtetni, hogy a társadalom nem fordít kellő figyelmet az idősekre, sem az egészséges biztonságos élet és munkakörülmények, sem pedig az érzelmi biztonság megteremtése kapcsán.

Fontos hangsúlyozni azonban, hogy az öregedés egy folyamat, melynek során hosszú időn keresztül nem tapasztalhatóak a munkavégzés kapcsán az itt leírt változások. Érdemes tehát megvizsgálni, hogy az általános egészségi állapot hanyatlásának melyek a **főbb töréspontjai**. A 30-39 éves korosztályban a szubjektív megítélés szerint a nők 70,2%-a nagyon jónak, 24,3% megfelelőnek, és csupán 5,5% találta kifejezetten rossznak az egészségi állapotát. Ugyanezen korosztály férfitagjai kicsit rosszabbnak ítélték meg az egészségi állapotukat, mivel 69% érezte úgy hogy egészségi állapota nagyon jó, 24,1% találta azt megfelelőnek és csupán 6,95% találta rossznak. A következő korcsoportba a 40-49 évesek tartoznak, ahol a különbségek nagyjából kiegyenlítődnek és a nők 16,4%-a , a férfiak 16,5%-a találta kifejezetten rossznak az egészségi állapotát. A töréspontot az 50-59 év közötti időszakra tehetjük, e korcsoportba tartozók körülbelül 30%-a értékelte kifejezetten rossznak az egészségi állapotát (férfiak 29,8%-a, nők 32%-a), jónak pedig mindössze a nők 23,7%-a, a férfiak 27,7%-a .⁹⁶

⁹⁵ Az adatok a „Balesetmegelőzés – népegészségügyi stratégia 2006” c. kiadványból származnak

⁹⁶ A 15 éves és idősebb népesség egészségi állapotának szubjektív megítélése korcsoportok szerint, 2005. KSH

Ezeket az adatokat amennyiben összevetjük a foglalkoztatási ráta adataival, arra a következtetésre lehet jutni, hogy az egészségi állapot romlásának töréspontja az 55. életévre tehető, mivel az 50-54 éves korcsoportban a nők 68,7%-a, a férfiaknak pedig 71,2%-a volt foglalkoztatott, és ugyanezen arányszámok az 55-59 évesek között a nők esetében 38,7%-ra, míg a férfiak esetén 55,1%-ra csökkentek.⁹⁷ Ez természetesen nem azt jelenti, hogy a munkaerő-piaci részvételi arány csökkenésének oka kizárólag az életkorban keresendő, azonban kétségtelenül figyelemreméltó a munkaaktivitás változása. Ezek a statisztikák arra nem tudnak választ adni, hogy a munkaerőpiac elhagyása mennyiben alapul saját döntésen, azonban a munkavállalók nyugdíjba vonulási hajlandósága kétségtelenül hamarabb megjelenik, mint a nyugdíjjogosultság megnyílása.⁹⁸

A munkaéletkor meghosszabbításának tehát alapvető feltétele az egészség megőrzése, és ezáltal a munkaképesség megőrzése is. Erre tekintettel önmagában a várható élettartam megnövekedése még nem jelent kellő alapot a munkaéletkor meghosszabbításához, ugyanis legalább ilyen fontos feltétel az egészségben megélhető várható élettartam meghosszabbítása is. Sajnos ebben a tekintetben hazánk szintén meglehetősen rossz mutatókkal bír nemzetközi összehasonlításban is.

4.3 A munkaaktivitás megőrzését befolyásoló tényezők

A munkavégzési képesség csökkenése bár kétségtelenül elkerülhetetlen, feltételezhetően lassítható, illetve tompítható is. A már az idősödés korába lépett azonos korcsoportba tartozó személyek munkaaktivitása és egészségi állapota között meglehetősen nagy különbségek is tapasztalhatóak. Az időskori egészségi állapotot és aktivitást feltételezésem szerint befolyásolja egyrészt az egyedi hajlam, vagyis az öröklött genetikai állomány.

Ezen túlmenően az életmódnak van még óriási szerepe, amit viszont alapvetően meghatároz a végzett munka jellege (nagyon leegyszerűsítve, hogy a munkavégzés a szervezet elhasználódását milyen mértékben idézi elő, esetleg gyorsítja azt. Tipikus példa lehet a nehéz fizikai munka, vagy szellemi munka összehasonlítása, azonban ennyire nem

⁹⁷ Munkaerőfelmérés KSH, 2008.

⁹⁸ lásd: 7.1. fejezetnél leírtak

lehet leegyszerűsíteni, hiszen a szellemi munkakörben dolgozókat is éri olyan hatás – pl.: fokozott stressz, ami fokozza a munkaképesség kopás intenzitását). A lakó és munkakörnyezet, valamint az anyagi biztonság szintje, esetleges hiánya szintén fontos és jelentős egészségalkító körülmény.

Számos népegészségügyi kutatás és tanulmány látott már napvilágot, amelyek ezekre az összefüggésekre keresik a választ, és témánk szempontjából e kérdések is csupán annyiban kapcsolódnak amennyiben azok a munkajog, illetve a foglalkoztatáspolitikai eszközeivel befolyásolhatóak.⁹⁹ Természetesen itt is felvetődik az a probléma, miszerint az egészségmegőrzés individuális, vagy társadalmi kérdés, másképpen fogalmazva az egyén felelőssége-e kizárólag, hogy „jól gazdálkodik” munkaerejével, és így azt hosszan megtudja őrizni, vagy ebben a társadalomnak is van felelőssége.

Természetesen a kérdés eddig a pontig még költői, hiszen a társadalom nem hagyhatja magára a beteg, vagy munkaképtelen embert, és nyilvánvalóan megjelenik az állami szerepvállalás szükségszerűsége. Az itt vizsgált kérdés azonban nem az, hogy a munkaképtelen személyek ellátása kinek a felelőssége, hanem az, hogy a munkaképtelenség szükségszerű bekövetkeztéig tartó időszak megnyújtása érdekében ki járjon el, illetve ki vállaljon esetlegesen áldozatokat. A munkavállaló felelőssége egyértelmű, hiszen az ő egészsége, egzisztenciája a tét. Az állam szempontjából szintén lényeges felelősségi és érdekszempontok merülnek fel, mivel a munkaképességét és egzisztenciáját veszítő személy gondoskodásra szorul, és nem, vagy csak nagyon kis mértékben járul hozzá a közterhekhez. Az állam ezt a felelősséget részben közvetlenül vállalja – ellátások stb. rendszerén át, részben viszont áthárítja a munkáltatókra meghatározva a munkavégzési feltételeket. Az olyan szabályozási pontok tekintetében, mint például a munkaidő, vagy az egészséges biztonságos munkavégzési körülmények megteremtése nyilvánvalóan szükséges is, azonban bizonyos esetekben mint például a munkavállalói képzettségi szint növelésének munkáltatói támogatási kötelezettsége már lehet kérdéses.

⁹⁹ SE Közegészségtani Intézet: Az öregedés közegészségügyi vonatkozásai című tanulmánya is megállapítja, hogy az egészséges idősödésbe történő befektetés hozzájárul a munkaerő kínálatához és csökkenti a korengedményes nyugállományba vonulás valószínűségét, egyben az egészségi problémák megelőzésében is fontos szerepet kap. Forrás: www.kozegeszsegtan.sote.hu/magyar/oktatas/anyagok/fok_15_gerohigiene.pdf

4.3.1 A képzettségi szint szerepe az egészségi állapot tekintetében

Minél magasabban kvalifikált valaki annál nagyobb az esélye arra, hogy ne használja el a munkaerejét a nyugdíjjogosultság megszerzésének időpontjáig. Ebben óriási szerepe van az életpálya alatti életmódnak, ami nem csupán a munkavégzés fizikai megterhelése által meghatározott, de a végzett munka jellege által is.

Általánosságban el lehet mondani, hogy a magasabb iskolázottságú személyek ritkábban válnak munkanélkülivé, és a foglalkoztatottsági esélyeik is lényegesen jobbak, mint alacsonyabb iskolázottságú társaiké. Általában az egészséget nem, vagy csak kismértékben veszélyeztető munkát végeznek, és a munkájuk is nagyobb megelégedettséget jelent számukra, mivel az jobban megfelel a várakozásaiknak, mint az alacsonyabb végzettségűek esetében.

Kutatások és felmérések eredményeképpen mára általánossá vált az a megállapítás, hogy pozitív kapcsolat áll fenn az egészségi állapot és az iskolai végzettség között, ugyanis a magasabb iskolai végzettséggel bírók egészségi állapota általánosságban jobb, mint az alacsonyabb végzettségűeké.¹⁰⁰ Az egészségmegőrzésben óriási szerepe van – a hivatkozott kutatások által is alátámasztottan – az egészséges életmódnak. Az életstílust pedig alapvetően határozza meg a végzett munka jellege, hiszen az ahhoz kapcsolódó társadalmi és anyagi megbecsültség alakítja ki a pszichés, illetve az anyagi biztonságérzetet. A fizikai egészségmegőrzés lehetősége is nagymértékben, ha nem alapvetően determinált az iskolai végzettség által.

Felmerülhet e kérdéssel összefüggésben, hogy vajon nem fordított-e az összefüggés, és a jó egészségi állapot az alapja a magasabb társadalmi és gazdasági presztízspozíciónak. Azonban számos nemzetközi kutatás eredménye egyértelműen azt igazolja, hogy az összefüggést maga a kvalifikáció szintje alapozza meg.

¹⁰⁰ Az iskolai végzettséghez kapcsolódó szociális oksági modell kidolgozása és érvényességének empirikus igazolása Ross és Wu (1995: „The Links Between Education and Health.”) nevéhez fűződik, akik az összetevőket három kategóriába sorolták: a munka és anyagi körülmények, a pszichoszociális erőforrások, és az egészséges életstílus.

4.3.2 Az anyagi biztonság egészségalkító szerepe

A jóléti társadalmakban a szellemi és fizikai egészségmegőrzés eredményeképpen nem ritkán az idősök a nyolcvanas éveikben is még társadalmilag aktívak, de a munkavégzési képességüket (és munkakedvüket) a hetvenes éveik közepéig, végéig megőrzik. Az ő példájukat megvizsgálva szembetűnő, hogy az ilyen emberek szellemi és fizikai frissességük megőrzésére egyaránt nagy hangsúlyt fektetnek, és ezen túlmenően a lelki egészség megőrzésének is nagyon nagy szerepe van. És végül, de nem utolsósorban ezek jóléti társadalmak, tehát nem szabad figyelmen kívül hagyni azt a körülményt, miszerint az időskori anyagi biztonság is nagyon fontos meghatározó szempont az aktív idősödés lehetőségeiben.

Ennek az anyagi biztonság a megteremtésében szintén nagy jelentősége van a munka jellegének. A magasabb végzettségű személyek jövedelme ugyanis tipikusan kedvezőbb alakul,¹⁰¹ így kevésbé jellemző, hogy anyagi gondokkal küzdenek akár az aktív, akár a nyugdíjas időszakban. Mindehhez hozzájárul, hogy a magasabb végzettségűek körében általában magasabb az öngondoskodási igény, így hamarabb felkészülnek az időskori biztonság kialakítására. Az **öngondoskodási igény** álláspontom szerint nem kizárólag a tartalékképzést jelenti, hanem az életpálya tudatos tervezését is, melynek során a munkavállaló képes felmérni a jövőbeni változások lehetőségeit, és azok figyelembevételével kialakítani munkavállalását meghatározó stratégiáit. Így megelőzhető a munkavégzési képesség gyors amortizálódása, és ezáltal a munkavállaló nem válik idő előtt inaktívvá.

Nagyon fontos tehát, hogy az emberek időskorukra megteremtsék azokat a feltételeket, amelyek a hosszú aktív élethez szükségesek. Ezen belül, lényeges, hogy a munkaéletpálya során fejlődjön a munkavállaló, hogy a fizikai megterhelést az idő előrehaladtával csökkenteni tudja, sőt lehetőség szerint az kiváltható legyen. Ez azonban csak folyamatos képzéssel – önképzéssel valósítható meg. (LLL.) A magasabb kvalifikáltságot kívánó munka munkaerő-piaci értéke is nagyobb, így az anyagi biztonság az egészséges életmódban sokat segít. A mentális egészség megőrzése a kutatások szerint szintén

¹⁰¹ lásd:5.7.1. fejezet a munkabér és a képzettségi szint illetve az életkor összefüggései

korrelatív összefüggést mutat a képzettségi szinttel, de nagyon fontos meghatározója annak a társas kapcsolatok léte és minősége is. A társas kapcsolatokat döntően a család, illetve a baráti, munkahelyi, vagy lakókörnyezet jelenti.

Mindezeket alátámasztja egy, a témában végzett hazai egészségpszichológiai kutatás¹⁰², melynek eredménye szerint az iskolai végzettség és az egészségi állapot közötti kapcsolat nem közvetlenül, hanem más, egyfajta „közvetítő láncszemek” keresztül mutatható ki. A hivatkozott kutatás különböző faktorcsoportokat állított fel, melyeket ilyen közvetítő láncszemként vizsgált. Ezek a faktorcsoportok: a munka és az anyagi körülmények, a pszichoszociális¹⁰³ erőforrások, valamint az életstílus, melyek összefüggenek mind az iskolai végzettséggel, mind pedig az egészségi állapottal, mégpedig a vizsgálat eredményeképpen a vizsgált célcsoportok tekintetében az összefüggés pozitív, és a faktorcsoportok határozzák meg az iskolai végzettség és az egészségi állapot közötti kapcsolati összefüggést.

A következőkben megpróbálom a fenti szempontok szerint megvizsgálni a munkajogi környezet adta lehetőségeket. Vajon a munkajog tartalmaz-e olyan szabályokat, illetve jogintézményeket amelyek lehetővé teszik, hogy az életkor előrehaladtával megváltozott munkavégzési képességnek megfelelő foglalkoztatási körülményeket teremtsen. Ebből a szempontból kiemelkedően fontosnak tartom a munkaidő beosztásával kapcsolatos szabályok, illetve a munkaerő „újratermeléséhez” nélkülözhetetlen pihenőidőre vonatkozó szabályozás vizsgálatát, illetve az egészséges és biztonságos munkavégzési körülmények életkori sajátosságaihoz igazított munkavédelmi szabályok áttekintését.

¹⁰² Tahin Tamás-Jeges Sára –Lampek Kinga: Iskolai végzettség és egészségi állapot. In: Demográfia 43.évf. 1. sz. (2000.) . pp. 70-93.) Az elemzés a Baranya megyei 20-59 éves lakosság körében készült felmérés alapján készült.

¹⁰³ A pszichoszociális erőforrások körébe az életirányítási képesség, valamint a szociális támogatás sorolható. Az életirányítási képességet a szakirodalomban gyakorta nevezik kontroll tudatnak, mivel ide az egyén azon állapota tartozik, amikor úgy érzi képes uralni saját sorsát, és nincsen kiszolgáltatva külső – objektív tényezőknek. Természetesen ez nem jelent egyfajta abszolút állapotot, hanem a kontroll tudat időszakonként erősebb vagy gyengébb is lehet. A magasabb iskolai végzettségűek esetében azonban szignifikáns a magasabb kontrolltudat, a kvalifikáltabb munkaerő-piaci szereplők kevésbé érzik magukat kiszolgáltatottnak. Mindez hatással van az egészségi állapotra is, mivel a magasabb kontrollszintű emberek tudatosabban élnek, így nagyobb hangsúlyt fektetnek az egészségmegőrzésre, illetve a magasabb önbecsülés kedvezőbb fiziológiai állapotokat eredményez. Az önbeszámolás felmérések egyértelműen azt mutatják, hogy a kontrollhiányban szenvedők saját egészségi állapotukat is rossznak találják. Ez az úgynevezett következményes demoralizáció negatívan hat az egészség mérhető állapotára is. A szociális támogatás tulajdonképpen a szociális kapcsolatok mennyiségi és minőségi mutatója, azaz azt tükrözi, hogy adott személy közösségekben betöltött szerepe mekkora érzelmi biztonsággal jár. Bizonyított tény, hogy az alacsonyabb iskolai végzettséggel bírók sajnálatosan kevésbé bíznak az őket körülvevők érzelmi támogatásában és ez negatívan hat az egészségi állapotukra is.

4.4 A munkaaktivitás megőrzésének jogi keretrendszere

4.4.1 A munkavédelem

Az általános munkavégzési feltételek kialakítására vonatkozólag a Munka Törvénykönyve a fizikai teljesítőképeség élettani korlátait ugyan figyelembe veszi, azonban kizárólag a nőkre és fiatalkorúakra koncentrálva. A szabályozás szerint nőt és fiatal munkavállalót nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat. Azokat a munkaköröket, amelyekben nő vagy fiatal munkavállaló nem, vagy csak meghatározott munkafeltételek biztosítása esetén, illetve előzetes orvosi vizsgálat alapján foglalkoztatható, jogszabály határozza meg.¹⁰⁴ A törvény e szakaszhoz fűzött Indokolásában rámutat, hogy bizonyos munkavállalói kör életkora, vagy egészségügyi fizikai adottságaiból fakadóan fokozott védelemre szorul. E körben azonban az életkor csak annyiban jelenik meg a jogalkotói szándék szerint, amennyiben a munkát végző személy fiatal munkavállalónak tekintendő, vagyis az idős kor, és az abból fakadó fizikai teherbírás csökkenése miatti sérülékenységre alapított védelem magából az Mt. szövegből nem eredeztethető. Ugyanakkor az imént hivatkozott jogszabályhely felhatalmazása alapján megalkotott Munkavédelmi Törvény, valamint miniszteri rendelet túllépi ezeket a korlátokat és kiterjeszti a fokozott védelmi igényt az idősödő munkavállalókra is. A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet ugyanis a Munka Törvénykönyvében meghatározott védett munkavállalói kört kibővíti az idősödő munkavállalók csoportjával. A rendelet fogalomhasználatában idősödőnek azt kell tekinteni, aki a rá irányuló nyugdíjkorhatárt betöltötte. Ezt a munkavállalói kört egyébként a sérülékeny csoport fogalmi körébe is bevonja.¹⁰⁵ Annak ellenére, hogy a jogalkotói differenciált szemlélet üdvözlendő, kritikaként érdemes megjegyezni, hogy azt kifejezetten a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez köti, és ezáltal passzív szabálynak tekinthető, mivel

¹⁰⁴ 1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről 75.§.(1). bek.

¹⁰⁵ A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 1.§.(1). bek. n) idősödő: az egyénre irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött személy; o) sérülékeny csoportok: fiatalkorúak, továbbá terhes, nemrégén szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, valamint idősödők;

csak „körbepástyázza” ezt a munkavállalói kört, azonban a foglalkoztatásukat elősegítő aktív jelleg csak homályosan jelenik meg.

A sérülékeny csoport, és az idősödő kifejezéseket a Munkavédelmi törvény is használja, azonban meghatározásában korántsem olyan lényegre törő, mint a rendelet, mivel a sérülékeny csoport definíciója szerint az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során (pl.: fiatalkorúak, terhes, nemrégén szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, idősödők, megváltozott munkaképességűek) tartoznak a sérülékeny csoport fogalmi körébe.¹⁰⁶

A sérülékeny és az idősödő munkavállaló tehát **nem összemosható kategóriák**, így azok szétválasztására, és pontosítására nagy szükség lenne.

Az idősödő munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó kitétel 2000-ben került a rendelet szövegébe, és ír elő egy konkrét, valamint egy általános védelmi szintet. A konkrét védelmi szint esetében pontosan meghatározza maga a jogszabály, hogy mely munkakörök jelentenek olyan egészségkárosító kockázatot, vagy megterhelést, amelyek betöltésére alkalmatlannak tekintendők az idősödő munkavállalók, vagy alkalmasságuk csak bizonyos feltételek megléte mellett állapítható meg.¹⁰⁷

Az általános védelmi szint meghatározása esetében viszont sokkal inkább ajánlás jelleggel fogalmaz a jogalkotó, szemben az előbb említett kategorikus szabállyal, amikor azt mondja, hogy az idősödő munkavállaló foglalkoztatásánál fokozottan törekedni kell a munkának a munkavállaló munkaképességéhez való igazítására.¹⁰⁸

Ez a szabályozási szemlélet azonban szintén azt tükrözi, hogy az idősödők munkaerő-piaci jelenlétét, csak, mint extremitást kezeli a jogalkotó nem pedig, mint szükséges és tömeges jelenséget, mint ahogy az a jövőben feltételezhetően lesz.

¹⁰⁶ A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87.§. 8/A.

¹⁰⁷ A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 8. számú melléklete - A sérülékeny csoportok egészségét potenciálisan károsító, tiltást igénylő megterhelések.

¹⁰⁸ A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 10/B.§.

Természetesen szükség van arra, hogy a szervezet fokozott igénybevételével járó, és magas kockázati faktorokat tartalmazó munkakörök esetében az idősödők fokozott védelemben részesüljenek, azonban legalább ekkora szükség lenne egyfajta aktív – az idősek munkavégzési körülményeit támogató, illetve proaktív szemlélet beépítésére is. Ez tenné ugyanis lehetővé, hogy az idősödők munkavégzési körülményei egyrészt mindig a személyes munkaképességnek megfelelően kerüljenek kialakításra, másrészt – a proaktív jelleg révén – a munkaéletkor meghosszabbítása érdekében jóval előbb kell lépéseket tenni, mint a hivatkozott jogszabályhelyek esetében.

Nem elég tehát a nyugdíjjogosultság megszerzését követően fokozott védelmi szintet biztosítani azoknak a munkavállalóknak, akik meg tudták őrizni a munkaerejüket, hanem **olyan munkavégzési körülményeket is kell teremteni, amelyek lehetővé teszik a munkaképesség hosszú távú megőrzését.**

Az elvégzendő munka jellege szintén nagymértékben befolyásolja a munkavédelmi gondoskodás igény szintjét, amit csak tovább árnyal a munkavállaló egészségi- fiziológiai állapota. Mindezen szempontokat figyelembe véve kell a munkáltatónak biztosítani az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit a munkavállalók számára. Ezzel a szabállyal a jogalkotó meglehetősen nagy terhet ró a munkáltatóra, hiszen komoly szakismeretek szükségesek egy munkakör veszélyeinek feltérképezéséhez, és különösen egy munkavállaló egészségi állapotát – esetleges sérülékenységének felismeréséhez, és a szükséges védő – óvó intézkedések megtételéhez. Természetesen a baleseti, illetve egészségkárosodási kockázatot magában hordozó munkakörök esetében a Munkavédelmi Törvény keretein belül az egyes szakminisztériumok külön rendeletben határozzák meg a speciális munkavédelmi szabályokat¹⁰⁹

¹⁰⁹ Ilyenek különösen: Az Építőipari Kiviteli Biztonsági Szabályzat (32/1994. (XI.10)IKIM rendelet, mely előírja, hogy a munkáltató köteles irányítani, koordinálni és szervezni a munkabiztonsági és egészségi feladatokat. Meghatározott ideig tartó, és foglalkoztatotti létszámmal lebonyolított munkák esetén Biztonsági és Egészségvédelmi Tervet készít, illetve gondoskodik az egyéni védőfelszerelésekről. 25/1998. (XII. 27.) EüM rendelet az elsősorban hátsérülések kockázatával járó kézi tehermozgatás minimális egészségi és biztonsági követelményeiről, 61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről, 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet a munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről, 61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről, 4/2002. (II. 20.) SzCsM-EüM együttes rendelet az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről.

A rendelet fogalomhasználatában idősödő – nyugdíjjogosultságot szerzett – munkavállalóra évente munkaköri és szakmai alkalmassági vizsgálatot rendel, és külön hangsúlyozza, azok foglalkoztatásánál fokozottan törekedni kell a munkának a munkavállaló munkaképességéhez való igazítására. Mindez azonban nem preventív, és nem segíti elő a munkaéletkor meghosszabbításának igényét. Mindezek alapján célszerű lenne egyrészt **az idősödő fogalmat újradefiniálni** a munkavédelmi fogalomkörben, és az ahhoz rendelt munkaköri alkalmassági vizsgálatot is egy előrehozott időpontra tenni.

Ennek érdekében az **üzemorvos** megvizsgálna minden 50. életévét betöltött munkavállalót – abban az évben, amikor ezt az életkort eléri – abból a szempontból, hogy az általa jelenleg ellátott munkakör, illetve a munkavégzés materiális feltételei mennyiben igényelnek változtatást a munkavégzési képesség hosszú távú megőrzése érdekében. Szintén célszerű lenne e vizsgálatot ötévente megismételni.¹¹⁰ Egy ilyen szabályozási elem beépítése, bár kétségkívül megterhelést jelentene a foglalkozás egészségügy számára, azonban lehetővé tenné, hogy minden munkavállaló munkakörülményei egyedileg kerüljenek kialakításra, és ezáltal csökkenthető lenne a munkaképesség kopásának intenzitása, illetve biztosítaná a problémák korai felismerését, és ezáltal a beavatkozás sikerességét. Ez a rendszer egyidejűleg felhívná a munkáltatók, és a munkavállalók figyelmét is az idősödő munkavállalók egészségmegőrzésének fontosságára.

A munkavédelem témakörével összefüggésben érdemes megemlíteni még a **Munkavédelem Országos Programját**¹¹¹, mely a modern munkavédelem főbb területeit az alábbiak szerint határozza meg:

- a) A munkahelyek kialakítása és állapota, ideértve a munkahelyi higiénés követelményeit is.
- b) Munkaeszközök.
- c) Veszélyes anyagok és készítmények.
- d) A munkaszervezés és a munkaidő.
- e) Kiemelt csoportok védelme.

¹¹⁰ Az életkori meghatározás alapja az egészségromlási törésponton alapul. Elfogadtam azt a feltételezést, hogy az egészségromlásban fordulópontot jelent az 55. életév, így az egészségmegőrzést célzó intézkedések megtételére ez az életkor már későinek tekinthető. Mivel kifejezetten preventív szemléletű szabályozásra van szükség az 50. életév – megfelelőnek tűnik ahhoz, hogy a munkaerő piac elkezdje a felkészülést az aktív időskor megalapozásához.

¹¹¹ 20/2001.(III.30.) OGY határozat

f) A munkavédelmi szervezet.

A Program sajnálatos módon az e.) pontban meghatározott „kiemelt csoportok védelme” címszó alatt meg sem említi az idősödő munkavállaló speciális helyzetét, mindössze annyit ír, hogy „munkát terhes és szoptató anyák, valamint fiatalok is végeznek, sőt a munkáltatók egyre nagyobb számban alkalmaznak „megváltozott munkaképességűeket”. E csoportokat nem kirekeszteni kell a munka világából, hanem sajátos körülményeiket, toleranciájukat és képességeiket kell messzemenően figyelembe venni.” E program kiemelt csoport fogalmába úgy vélem időszerű volna beemelni az idősödők körét is.

4.4.2 Munkaidő beosztásával kapcsolatos kérdések

4.4.2.1 Az éjszakai munkavégzés

A munkaidő kedvezmény vonatkozásában a Munka Törvénykönyve kizárólag a fiatalok tekinteti olyan életkoron alapuló körülménynek, ami megalapozza a fokozott mértékű tehermentesítést. Hadd utaljak rá, hogy e körben a jogalkotó tiltja a fiatal munkavállaló **éjszakai munkára** történő igénybevételét is,¹¹² ám az idősekkel szemben semmiféle védelmi korlátot nem tartalmaz. Mindazonáltal véleményem szerint nem lenne szerencsés az idősödő munkavállalók tekintetében hasonló tiltó szabályt alkalmazni, mivel az egyrészt nem is indokolt – mint a fiatalok esetében –, másrészt aránytalan terhet róna a munkavállalói „középmezőnyre”, valamint a munkáltatókra, és ezáltal az idősekkel szembeni ellenállást váltana ki, és végső soron csökkentené a foglalkoztatási hajlandóságot a munkáltatói oldalon. Ugyanakkor az abszolút tilalom indokolatlansága nem jelenti, hogy ne lenne szükség olyan szabály bevezetésére, ami bár nem tiltja kifejezetten az éjszakai munka elrendelhetőségét, de figyelembe veszi a munkavállaló életkorából fakadó lassabb regenerálódását.

¹¹² 1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről 129/A.§.

4.4.2.2 A többműszakos munkarend

A többműszakos munkavégzés szintén a szervezet fokozott megterhelésével jár, és különösen a hajnali időszakban rejt magasabb fokú veszélyeket, ekkor ugyanis a reakció idő a legnagyobb, és ezáltal a balesetek kialakulásának is ebben az időszakban a legnagyobb az esélye. Az idősödés önmagában is lassítja a reakcióidőt, így az ezen időszakban történő munkavégzés fokozott kockázatot jelent. Szintén bizonyított tény, hogy a rendszeresen végzett éjszakai munka sok embernél egészségügyi károsodásokhoz, idegrendszeri zavarokhoz vezethet. Megelőzőként eszközül szolgálhat a fokozott orvosi felügyelet - alkalmassági vizsgálatok beiktatása, továbbá a műszakváltások közti időtartam „megnyújtása”. A heti műszakváltás helyett, így a havi műszakváltás jobban szolgálja a teljesítőképesség megőrzését. Az állandó időben való műszakkezdés szintén alkalmas megoldás lehet.

4.4.2.3 A munkaközi szünet

A munkaközi szünetek tekintetében az Mt. akként rendelkezik, hogy ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére – a munkavégzés megszakításával – legalább húsz perc, legfeljebb egy óra egybefüggő munkaközi szünetet kell biztosítani.¹¹³

Fontos megjegyezni, hogy a munkaközi szünetek igencsak hatékony eszközei lehetnek mind a munkaintenzitás fenntartásának, mind pedig a munkavállaló munkaképességének hosszú távú megőrzésének. A túlfeszített – időben elhúzódó magas koncentráció szint az idő előtti munkaképesség kopáshoz vezethet, illetve ezen túlmenően megnöveli a munkahelyi balesetek kockázatát. Amennyiben a munkáltató nem gondoskodik megfelelően a munkaközi szünetek kiadásáról, a munkavállalók sok esetben azt önkényesen építik be a munkaidejükbe alkalmi leállások, vagy leplezett melléktevékenységek formájában. Felmérések szerint a megfelelő munkáltatói koordináció

¹¹³ 1992. évi XXII. tv. A Munka Törvénykönyvéről 122. §.

hiányában a munkavállalói önkényes, vagy leplezett szünetek hozzávetőlegesen a munkaidő 14%-át teszik ki.¹¹⁶

Szintén bizonyított tény, hogy a több rövidebb szünet jobban szolgálja a munkaerő regenerálódását, hiszen a hosszabb munkaközi szünetet követően lassabban „áll vissza” a munkavállaló. Természetesen a munkaközi szünetek szükséges és optimális időtartama valamint ütemezése függ mind a munka jellegétől, mind pedig a munkavállaló adottságaitól, így célszerű ezek figyelembevételével egyedileg meghatározni.

Annak ellenére, hogy az egészségmegőrzés kapcsán rendkívül fontosnak gondolom a munkaidő beosztásával kapcsolatos szabályokat, nem tartom szükségesnek azok restriktív újraszabályozását az idősödők védelmében, hiszen a már javasolt üzemorvosi vizsgálat alkalmas a szükséges korlátozások bevezetésére. Ennek azonban feltétele, hogy az életkorhoz kötött vizsgálatot jogszabály írja elő, és az abban foglaltak betartását az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Felügyelőség ellenőrizhesse. Az ellenőrzés hatékonysága érdekében szükséges azon üzemorvosi szakvélemények OMMF-hez történő megküldése amelyek a munkáltató munkaidő beosztáshoz kapcsolódó jogait korlátozó javaslatot tartalmaznak.

A hosszabb munkaidő-keret¹¹⁷ alkalmazása során különösen nagy jelentősége van a munkavállaló regenerálódásának. Mivel az emberi teljesítőképesség korlátozott, nem biztos, hogy a napi hosszabb munkaidőben többet tud teljesíteni.¹¹⁸ A munkavállalók egy része fizikailag és szellemileg sem képes oly módon munkát végezni, hogy folyamatosan többletmunkát végez, majd hosszú ideig pihen, hanem úgy, hogy a munkavégzés és a pihenés megfelelő ritmusban követi egymást éven, hónapon, héten és napon belül.

¹¹⁶ dr. Berecz Tibor: Munkavédelem – oktatási segédanyag, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem 2009. pp. 48-49.

¹¹⁷ A hagyományos munkarendtől eltérő munkaidő beosztást a hazai munkajogi szabályok lehetővé teszik. Ha a munkáltató a saját elhatározása alapján vezette be a munkaidő-keretet, akkor a munkaidőnek két hónap átlagában kell megfelelnie a rendes munkaidőnek. A munkaidő-keret tartama azonban az egyre magasabb szintű kollektív szerződések megkötésével kitágítható: a munkahelyi szinten megkötött kollektív szerződéssel a keret időtartama négy hónapra, míg több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés esetén a hat hónapra terjeszthető ki. Kivételesen a kollektív szerződés egy éves munkaidő-keret alkalmazását is elrendelheti, idénymunka, megszakítás nélküli vagy több műszakos munkarend, illetve készenléti jellegű munkakör esetén. Munka törvénykönyve 188./A.§

¹¹⁸ Nacsa Beáta, Seres Antal: Az éves munkaidő-elszámolás, mint a munkaidő flexibilizációjának egyik eszköze KTK/IE Műhelytanulmányok 2003/1. pp. 22-23.

A munkaközi szünetre vonatkozó rendelkezést véleményem szerint szintén nem érdemes az Mt. keretein belül tovább „finomítani”, lévén, hogy meglehetősen sok egyedi körülmény határozza meg annak optimális kiadási rendjét. Feltétlenül célszerű azonban a már javasolt üzemorvosi vizsgálat során arra kitérni.

4.4.2.4 A munkanapok közötti pihenőidő

A két munkanap közötti pihenőidő mértéke hivatott biztosítani, hogy a munkavállaló feltöltődjön, és regenerálódjon. Az életkor előrehaladtával a pihenés jelentősége folyamatosan nő, ezért ennek szabályozása meghatározó jelentőséggel bír. Az Mt. hatályos szabályai értelmében a munkáltató a munkavállaló napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt köteles biztosítani.¹¹⁹ Ha figyelembe vesszük, hogy a munka befejezésétől számítottan a munkavállaló hazautazásának időtartama, az otthoni tevékenységek – mint például fürdés, vacsorázás, családtagokkal időtöltés – legalább két órát vesznek igénybe, és a másnapi munkába indulás, illetve utazás időtartama is hasonló időigénnyel bír, körülbelül hét óra alvással töltött idővel számolhatunk. Ez egy idősebb munkavállaló esetében fokozott igénybevételt jelent, így célszerű lenne e rendelkezést differenciáltan módosítani, és legalább az 55. életév felett magasabb mértékű pihenőidő biztosítására kötelezni a munkáltatót.

A munkaidő beosztásával kapcsolatban a Kjt. alapvető szabályai megegyeznek az Mt. vizsgált szabályaival, így ezekre külön nem térek ki, a Ktv. esetében azonban a köztisztviselő által végzett munka jellegére tekintettel a munkaaktivitást veszélyeztető munkavégzési formák nem, vagy csak nagyon kismértékben jelennek meg.¹²⁰

¹¹⁹ 1992.évi XXII. tv. A Munka Törvénykönyvéről 123.§.(1). Ugyanezen szakasz (2) bekezdése meghatározza azon esetköröket, amikor Kollektív szerződésben a két munkanap közötti pihenőidő mértéke nyolc óra időtartamra csökkenthető. A két munkanap közötti pihenőidő csökkentését egyedül az egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállaló esetében zárja ki a jogalkotó.

¹²⁰ A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992.évi XXIII. törvény 39. § (1)-a szerint ugyanis a munkaidő heti negyven óra, hétfőtől csütörtökig 8-16.30 óráig, pénteken 8-14 óráig tart. A képviselő-testület a heti munkaidő figyelembevételével a napi munkaidő beosztását eltérően is megállapíthatja. A jogviszony erőteljes hierarchizáltságára tekintettel a Ktv. feljogosítja a munkáltatói jogkör gyakorlóját az ettől eltérő munkaidő – beosztás megállapítására, ami elsősorban az ügyelet, illetve a készenlét esetköreire terjed ki.

4.4.3 Az évi rendes szabadság

A pihenőidő a munkajogviszony egyik legfontosabb sarkköve, és ezen belül is a fizetett szabadsághoz való jog. Az évi rendes szabadság jogintézménye az Alkotmány 70/B §-ának rendelkezésén alapul, amely kimondja, hogy mindenkinek joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz.¹²¹

4.4.3.1 Az Mt. szabályozási rendszere

A Munka Törvénykönyvének szemléletrendszerében az évi rendes szabadság mértékének alakulása nem a munkajogviszonyban eltöltött idő függvényében alakul, hanem a törvény megállapít egy úgynevezett alapszabadságot, amely a munkavállalói életkor függvényében exponenciálisan növekszik,¹²² és ehhez rendel bizonyos, a munkavállaló személyében, vagy az általa végzett munka jellegében rejlő okokat alapul véve pótszabadságot.¹²³

4.4.3.2 A Kjt. szabályozási rendszere

A közszféra szabályozási metódusa ebben a kérdésben merőben eltérő, ugyanis az életkor helyett a közszolgálati hierarchiában elfoglalt pozíciót veszi alapul az évi rendes szabadság mértékének meghatározása során. A Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény idevágó rendelkezése szerint a közalkalmazottat, hasonlóan a Munka Törvénykönyvében meghatározottakhoz, rendes szabadságként megillet alap-, és pótszabadság.¹²⁴

A szabadság mértékének megállapítása kapcsán azonban a Kjt. is teljesen eltérő szemléletet tükröz, ugyanis már az alapszabadság mértékének megállapítása kapcsán is differenciált szabályozást alkalmaz, amikor azt a közalkalmazott fizetési osztályba való besorolásához köti. Az alsóbb fizetési osztályokba besorolt közalkalmazott alapszabadságának a mértéke megegyezik az Mt. által is meghatározott alapszabadság mértékével – azaz húsz munkanappal, azonban a magasabb fizetési osztályba besorolt közalkalmazottak alapszabadságának mértéke huszonegy munkanap. Összehasonlítva a

¹²¹ 1949. évi XX. tv. A Magyar Köztársaság Alkotmánya 70./B.§.(4). bek.

¹²² 1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről 131.§.

¹²³ 1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről 132.§.

¹²⁴ 1992. évi XXXIII. A közalkalmazottak jogállásáról 56.§.(1). bek.

Munka Törvénykönyvében megállapítottakkal, a közalkalmazott alapszabadsága amennyiben a közalkalmazotti jogviszony a fennállása alatt nem lép magasabb fizetési osztályba nem emelkedik, és azon a szinten marad ami a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók esetében a huszonötödik életév betöltésével illeti meg a munkavállalót. Ugyanakkor, mivel a közalkalmazott szabadságának megállapítása egy kettős rendszer keretén belül működik, vagyis az alapszabadság mértéke a fizetési osztályba soroláson alapul, a pótszabadság mértéke megállapítása szempontjából figyelembe kell venni egyrészt a közalkalmazott fizetési fokozatát, illetve beosztásából, másrészt pedig az általa betöltött munkakörből, vagy a személyes körülményeiből fakadó egyes sajátosságokat, amik a törvény előírása szerint pótszabadságra jogosíthatják a közalkalmazottat.¹²⁵

A fizetési fokozat szerint megállapítandó pótszabadság mértéke tehát – az 1. fizetési fokozatba tartozók kivételével¹²⁶ – a közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött idő függvényében alakul, és ebből kifolyólag a közalkalmazottak vonatkozásában szinte minden esetben a törvény rendelkezése folytán keletkezik pótszabadságra való igény. Ezzel szemben a munkajogi szabályozás szemlélet-, és szabályrendszerében, a pótszabadság csak, mint szubszidiárius elem jelenik meg, és bizonyos, a munkavállaló által ellátott feladatok speciális jellege, vagy a munkavállaló személyében rejlő, – a jogalkotó által méltánylást igénylőnek minősített – körülményre alapítottan.¹²⁷

Az esetlegesen felmerülő pótszabadságra való jogosultságokat megalapozó körülmények fennállása, mint például a gyermek nevelése, vagy a föld alatti munkavégzés, természetesen a közszférában dolgozókat is pótszabadságra jogosítja, tehát a jogalkotó nem zárja ki az eltérő szabadság mérték megállapítási rendszer megalkotásával az ilyen irányú igényt, vagyis azt az igényt, hogy az általános társadalmi megítélés szerint társadalmilag hasznos többlet terhet vállaló munkavállaló több fizetett pihenőidőre váljék jogosulttá. Vagyis a Munka Törvénykönyvében megjelenő pótszabadságok jogintézménye a közszféra szabályozásában is nyomon követhető.

¹²⁵ 1992. évi XXXIII. A közalkalmazottak jogállásáról 57.§.

¹²⁶ 1992. évi XXXIII. A közalkalmazottak jogállásáról 57.§.(1). bek.

¹²⁷ 1992.évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről 131.§.(1)-(3). bek. szerinti pótszabadság a közalkalmazottat is megilleti.

Érdekes különbözőség, hogy a Kjt. a magasabb vezető, illetve a vezető állású közalkalmazottat szintén pótszabadságra jogosítja e tevékenysége elismeréseként, szemben a Munka Törvénykönyvével, annak hatálya alatt ugyanis a jogalkotó a vezető beosztással együtt járó többlet munkaterhet nem rendeli többlet pihenőidő biztosításával ellentételezni.

4.4.3.3 A Ktv. szabályozási rendszere

A Ktv. szemléletrendszere szintén szakít a Munka Törvénykönyvében meghatározott, elsősorban munkavállalói életkoron alapuló szabadság jogosultsági rendszerrel.

A köztisztviselőt egységesen évi huszonöt nap alapszabadság illeti meg.¹²⁸ Ebben a tekintetben a törvény tehát még azt a minimális szintű differenciálást sem alkalmazza, amit a közalkalmazottokról szóló szabályozás. A Kjt. ugyanis, még ha csak egy munkanappal növelten is, de a magasabb képzettséget igénylő fizetési osztályba sorolt közalkalmazottak alap szabadságának mértékét magasabb számban határozza meg, figyelembe véve ezen szabályozással, hogy a felsőfokú végzettséggel bíró közalkalmazott jogviszonya a képzési időnek megfelelően idősebb korban kezdődik meg. Ugyanez a szemlélet azonban deklaratív módon jelenik meg a köztisztviselők pótszabadságának szabályozásában, ugyanis a köztisztviselő pótszabadságra jogosultságának egyik lehetséges alapja az iskolai végzettsége szerinti besorolás.¹²⁹

Szintén pótszabadságra jogosító körülményként értékeli a jogszabály a köztisztviselő vezető beosztását, azonban eltérően a közalkalmazottakra vonatkozó szabályozási elvvel, itt nem mint kiegészítő jellegű pótszabadságot, hanem vagylagosan alkalmazható pótszabadságra való jogosultságot állapít meg, ugyanis a vezető beosztás alapján járó pótszabadság kiváltja az iskolai végzettségen alapuló egyébként besorolástól függő pótszabadság rendszerét.¹³⁰

Összefoglalva tehát az egyes jogviszonyok tekintetében a szabadság mértékének megállapítására vonatkozó szabályok egyedül a Munka Törvénykönyvének hatálya alatt alapulnak primer módon a munkavállalói életkoron, és a közszféra egyes jogviszonytípusai

¹²⁸ A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. tv. 41.§.(1) bek.

¹²⁹ A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. tv. 42.§.

¹³⁰ A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. tv. 41.§.(5). Bek.

esetén a közalkalmazott, köztisztviselő, bíró, ügyész stb. évi rendes szabadságának mértéke csak közvetett módon kapcsolódik a munkavállalói életkorhoz.

A szabályozási metódusok összevetésének eredményeképpen tehát megállapítható hogy az életkor előrehaladtával nem feltétlenül növekszik folyamatosan a szabadság mértéke a Munka Törvénykönyvén kívüli munkavégzésre irányuló jogviszonyok tekintetében, így nem garantált minden munkavégzésre irányuló jogviszonyban az életkor előrehaladtával megnövekedett rekreációs igény kiszolgálása.

A lakosság átlagéletkorának emelkedésével a foglalkoztatottak átlagéletkora is szükségképpen magasabb lesz. Az idősödő munkavállalók esetében azonban lényegesen gyakoribbak az egészségügyi problémák, illetve a folyamatos terhelésre is érzékenyebben reagál az emberi szervezet bizonyos életkor után. Természetesen ez függ az egyén adottságaitól, illetve az általa végzett munka jellegétől, de általánosságban és tendenciájában vitathatatlanul igaz ez az állítás. A fentiekben vizsgált jogszabályhelyek azonban azt mutatják, hogy a munkaéletkor folyamatában a vonatkozó jogszabályhelyek ezt nem veszik figyelembe, és az időskorból származó fiziológiás változásokra csak nagyon kis mértékben reflektálnak. A már ismertetett demográfiai trendek eredményeképpen azonban számolni kell az időskorúak minden eddiginél nagyobb arányú munkaerő-piaci jelenlétével a jövőben, így a változó körülményekhez kell igazítani a szabályozási keretet is. A munkaerőpiacnak ugyanis fel kell készülni arra, hogy a munkavállalók egy széles köre más fizikai kondíciók mellett végzi a munkáját, és ha ki akarja használni az idősök jelentette munkaerő potenciált, alkalmazkodnia is kell hozzá. Ennek megfelelően a munkakörülményeket az életkornak megfelelően és az egészségmegőrzés szem előtt tartásával kell kialakítani – ez társadalmilag és gazdaságilag is egyaránt szükséges.

Az aktív idősödés tehát kétségkívül fontos, és alapvető cél. Ennek elérése érdekében számos országos és helyi szintű kezdeményezés látott már napvilágot. A nemzeti népegészségügyi programnak is van egy úgynevezett idősügyi programja, amely vertikális és horizontális programokban¹³¹ rendszerezi a legfontosabb tennivalókat, azonban

¹³¹ A vertikális programok az aktív cselekvési stratégiákat tartalmazzák, mint például a jellemző betegségek visszaszorítása, illetve egészséges életmód programok terjesztése, vagy az idősök bevonása a helyi közösségi életbe. A horizontális programok pedig a célcsoportokat, valamint a kapcsolódó ellátórendszereket szólítja

sajnálatos módon a munkahelyi egészségmegőrzésre nem tér ki, mint ahogy más hasonló célú programok is tényként kezelik az idősek inaktivitását.

A munkajogi szabályozás pedig a tárgyalt területeken meglehetősen homogén, vagyis nem tesz semmiféle különbséget a munkavállalók életkora tekintetében a rendes szabadság jogintézményét kivéve. Ugyanakkor az is nyilvánvaló, hogy a fokozott odafigyelés jelentősége kifejezetten egyén és tevékenység függő, így a törvényi előírások szigorítása sok esetben teljesen felesleges lenne, és csak az idősek munkavállalása ellen ható hatást váltanának ki. A javasolt üzemorvosi vizsgálat azonban segíthetné az egyediesített megoldások kialakítását.

5 A képzettség mint a munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának eszköze

A munkavállalók képzettségének színvonala feltételezésem szerint alapvető fontosságú körülmény a munkaéletkor meghosszabbításának lehetőségeiben. A munkaerőpiac diktálta feltételek folyamatos változásában nagyobb eséllyel kerül el a munkanélküliséget a képzett munkavállaló, illetve a munkavállalói aktív életszakasz minél hosszabb ideig történő fenntartása is a változó igényekhez való alkalmazkodási képességen alapul. Ezen hipotézis alátámasztása érdekében az alábbiakban megvizsgálom a munkavállalási korú népesség általános képzettségi szintjét, és ezen belül is kiemelt figyelmet fordítva a jelenlegi időskorú munkavállalói populáció képzettségi színvonalára. A képzettségi szint vizsgálatával egyidejűleg megkísérlem feltérképezni annak a munkaerő-piaci statusokra gyakorolt hatását. Szintén fontosnak tartom a képzési formák rövid áttekintését is azok munkaerő-piaci hatásaira tekintettel.

A kérdéskör alapvetően két egymással szoros kapcsolatot mutató, ám mégis jól elkülöníthető területet érint. Az egyik az általános képzettségi szint kérdése, mely megalapozza a munkavégzés jellegét, és ezáltal erőteljesen hat az aktív öregedés lehetőségére. A másik kérdéskör a már megszerzett képzettség fejlesztésének kívánalmával (LLL) függ össze, mely a fokozatosan emelkedő életpálya kialakításával, illetve a munkahely megtartásával függ össze. A két dimenzió egymással szoros összefonódásokat mutat, ám a munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának mindkettő alapvető feltétele.

5.1 A népesség képzettségi szintjének alakulása

5.1.1 Mennyiségi mutatók

Az elmúlt évtizedben a lakosság képzettségi szintje általában véve jelentősen javult. Jól illusztrálja ezt, hogy a munkaerő-piaci szempontból legfontosabb, 25-59 éves népesség körében pl. jelentősen csökkent a legfeljebb általános iskolát (8 osztályt) végzettek aránya, miközben számottevően emelkedett a közép- és felsőfokú végzettségűeké. Ezáltal az aktív

korúak átlagos képzettségi szintje közeledett az EU átlagához. Míg 1990-ben e korosztály közel felének, 1999-ben már csak alig több mint egynegyedének volt legfeljebb 8 osztályos alapfokú végzettsége (EU: 36%).¹³²

A középfokú végzettségűek aránya (a szakiskolai végzettségűeket is ideértve) összességében 40%-ról 60%-ra nőtt, a nemzetközi felső-középfokú szintnek megfelelő középiskolai érettségivel (GSCE) rendelkezők aránya pedig 41,9%. (EU: 43%). A diplomásokat illetően azonban már korántsem ilyen kedvező az összehasonlítás. A 25 év feletti korban már felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya folyamatosan nő, köszönhetően a felsőoktatás expanziójának, azonban az EU átlagtól még így is elmarad (EU: 21%). Míg arányuk 1990-ben 10,1% volt, ez az arány 2001-re 12,6%, 2005-re pedig 14,7%-ra nőtt. A legalább középiskolai érettségivel bírók aránya pedig az előbbinél is intenzívebb növekedést mutat, ugyanis arányuk 1990-ben még csak a lakosság 29,2%-át tette ki, ez az arány 2001-re 38,2%-ra nőtt, 2005. évben pedig 42,6% volt.¹³³

A népesség iskolázottsági szintje tehát, évtizedek óta folyamatosan emelkedik, és ez magában foglalja természetesen az időskorúakat is. Az időskorúakkal összefüggésben azonban meg kell jegyezni, hogy képzettségi szempontból sem tekinthető heterogénnek a csoportjuk, hiszen az időskorúak fiatalabb csoportja magasabb képzettségi mutatókkal bír, mint a legidősebbek. A 2000-ben végzett népszámlálás adatfelvételei azt mutatták, hogy a 15 éves és idősebb népesség 89%-a rendelkezett általános iskolai végzettséggel. A 60–64 évesek között ez az arány alig volt valamivel alacsonyabb, 87%. Az idősek azon körében viszont, akik a mai iskolarendszertől eltérő típusú rendszerben tanultak még, nagyobb számban fordul elő, hogy nem rendelkeznek befejezett alapfokú iskolai végzettséggel. A 65–69 évesek több mint egynegyedére, a 70–74 évesek kétötödére, az ennél idősebbek háromötödére érvényes ez. Az időskorú népességnek körülbelül az egyötöde érettségizett. A diplomások aránya az időskorú férfiak körében alig alacsonyabb, mint a népesség egészében.¹³⁴ A fiatalabb korosztályok tekintetében az iskolai végzettség mennyiségi mutatói viszont sokkal kedvezőbb képet mutatnak.

¹³² Az eltérés alapja a besorolási rendszerekben rejlő különbség. Az Unió tagállamainak többségében a szakiskolai végzettség alapfokú végzettségnek minősül.

¹³³ KSH népszámlálási adatok, és mikrocenzus 2005.

¹³⁴ Kapitány Gabriella – Dr. Lakatos Miklós: az időskorúak főbb demográfiai jellemzői a népszámlálások alapján pp. 34-36., Időskorúak Magyarországon. p. KSH 2004.

Az elmúlt közel harminc év iskolázottsági trendjeit értékelve azt a következtetést lehet tehát levonni, hogy az az igen jelentős (hosszvetőlegesen 35%-os) aluliskolázottsági arányhoz képest napjainkra 20%-ra csökkent. A fejlődés tehát e téren tagadhatatlan, azonban közel sem ennyire kedvező a helyzet, ha figyelembe vesszük a trend időbeni egyenetlenségét. Az iskolázottsági mutatók tendenciaszerű emelkedése ugyanis csupán a nyolcvanas évek közepéig volt megfigyelhető, ezt követően az aluliskolázottsági arány csökkentésének mértéke mindössze 3%-os mértéket ért el.¹³⁵ Az aluliskolázottsági arány csökkentésének trendje tehát rendkívüli mértékben lelassult az elmúlt mintegy másfél évtizedben, ami egyúttal azt is jelenti, hogy igen magas napjainkban is a nagyon alacsony iskolázottságú népesség aránya. Ennek egyik legfőbb oka az iskolarendszer korai elhagyásában keresendő, a lemorzsolódások és az iskolarendszertől való kilépések aránya ugyanis évtizedek óta 20% körüli szinten stagnál. A magyar statisztikai adatbázis sajnálatos módon nem kezeli kellőképpen kritikusan ezt az egyébként igencsak aggasztó körülményt, azonban az a nemzetközi felmérések adatbázisaiban – különösen az OECD¹³⁶ adatbázisaiban már megjelenik. E jelenség eredményeképpen rendkívül magas azon 15-24 év közötti fiatalok aránya, akik nagyon alacsony iskolázottságúak, ennek ellenére nem járnak iskolába, és nem is dolgoznak. Ők gyakorlatilag az iskolarendszer által kitermelt biztos munkanélküliek, hiszen a foglalkoztathatóságuk – képzetlenségük okán – oly mértékben alacsony, hogy a munkaerőpiacról szinte biztosan kiszorulnak. Ezeknek a fiataloknak tehát már a munkaerőpiacra történő belépésük időpontjában reménytelen a helyzetük, és ebből kifolyólag a teljes aktív életkorukat e kezdeti hátrány fogja nagy valószínűséggel meghatározni, mivel szinte biztos, hogy a későbbiekben sem fog kialakulni a tanulási hajlandóság, illetve készség külső segítség nélkül. Az aluliskolázottak, azaz a középfokú végzettséget el nem érő személyek foglalkoztatása ugyanis Európában mindenhol komoly nehézséget jelent, és ez hazánkban sincsen másként, sőt egyes felmérések eredményei szerint az alacsony iskolázottságú munkaerő foglalkoztatási esélyei Magyarországon lényegesen rosszabbak, mint az Európai Unió országaiban¹³⁷.

¹³⁵ Az itt vázolt a fejlődésnek azonban a 80 %-a (12 %-nyi csökkenés) esik az időszak első 15 évére. Az 1985 utáni időszakot ugyanis a legteljesebb pangás jellemzi. Az elmúlt 15 év alatt tehát mindössze 3 %-ot sikerült az alacsony iskolázottsági arányból az országnak lefargatnia. Kertesi Gábor - Varga Júlia- Foglalkoztatás és iskolázottság Magyarországon. pp. 23-24. Bp. : MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Munkaerő-piaci Kutatások Műhelye 2005.

¹³⁶ OECD: Organisation for Economic Cooperation and Development, Gazdasági Együttműködés és Fejlesztés Szervezete.

¹³⁷ „A jelenség okai rendkívül összetettek. Az okok között elvileg az is felmerülhet, hogy az alacsony iskolázottságú magyar munkaerő tudása, készségszintje nem üti meg azt a mércét, amelyet egy modern gazdaság megkövetel.” Kertesi Gábor - Varga Júlia- Foglalkoztatás és iskolázottság Magyarországon. 27. p. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Munkaerő-piaci Kutatások Műhelye 2005.

Tendenciájában ez a jelenség pedig biztosan emelkedni fog, hiszen a tudásalapú társadalom megvalósítása felé vezető úton a szakismeretek hiánya és a képezhetetlenség – vagy korlátozott képezhetőség, olyan mértékű hátrányt jelent a munkaerőpiacon, mely a biztos marginalizálódáshoz vezet az iskolarendszerből korán kilépők esetében.

5.1.2 Minőségi mutatók

Sajnos az utóbbi évek – évtizedek tapasztalata azt mutatja, hogy le kell számolnunk avval az illúzióval, ami évtizedeken át beleívódott a köztudatba, nevezetesen, hogy a magyar oktatás világszínvonalú, és az itt megszerzett tudás biztos alapokat jelent az egész világban. Jelenleg az oktatási rendszerünkben hiányzik az a képesség, hogy ellássa az embereket az egész életen át tartó tanulás stratégiájának kialakításához és a sikeres munkaerőpiacra lépéshez szükséges ismeretekkel és kompetenciákkal. Ennek következtében súlyos hiányosságok mutatkoznak az alapvető ismeretek, a kulcskompetenciák, valamint a társadalmi kompetenciák, az aktív tanulási és kommunikációs képességek átadása terén¹³⁸. Ezek a strukturális gyengeségek főleg az elavult tananyagból, az oktatók megfelelő felkészültségének hiányából és az oktatás nem megfelelő tárgyi feltételeiből fakadnak. Nemzetközi összehasonlító tanulmányok (OECD – PISA) egyértelműen kimutatják az elmaradottságot az ezen ismeretek és kompetenciák átadásához szükséges mechanizmusok terén¹³⁹.

A változások tehát, bár rejtenek pozitívumot, mégsem teremtettek megfelelő alapot egy tudás alapú társadalom kialakításához. A mennyiségi mutatók ugyan kifejezetten jók, a minőség tekintetében azonban tagadhatatlan a hanyatlás, és ezt a helyzetet csak tovább súlyosbítja a képzési szerkezet jellege, mely nem követi a munkaerő-piaci kívánalmakat. A természettudományos és mérnöki végzettségű szakemberek 2003. évi aránya a 20–29 éves

¹³⁸ A Nemzetközi Felnőtt Írásbeliség-vizsgálat mintegy 20 országra (köztük Magyarországra) kiterjedő eredményei lehetővé tesznek ilyen összehasonlításokat.

¹³⁹ A készségek, képességek közvetlen mérésének elfogadott eszközei a nemzetközileg összehasonlítható olvasási-szövegértési tesztek. Ezt az eredményváltozót használva, Köllő (2004) kimutatta, hogy az alacsony iskolázottságúak országos átlaghoz viszonyított relatív teljesítménye Magyarországon nem rosszabb, mint az Európai Unió országaiban, ha az eredményekben korrigáljuk a hazai szakmunkásképzőt végzettek helytelen besorolásából adódó torzításokat. Köllő számításai ugyanakkor arra is felhívják a figyelmet, hogy Magyarország esetében valamennyi iskolázottsági kategóriában a teszteredményekre egy erős negatív fix országghatás is kimutatható. Ez nagyjából azt jelenti, hogy a magyar oktatási rendszer nemcsak az oktatási rendszer alsó szintjén, hanem az oktatási hierarchia bármely pontján rosszabbul működik, mint a nemzetközi standard: a megfigyelt országok átlagánál kevésbé képes elsajátítani a jobb teljesítményekhez szükséges készségeket.

korosztályban Magyarország esetében 3,7%, egyharmada az uniós átlagnak, egyötöde az ír, az angol, a francia átlagnak, fele a lengyelnek, a szlováknak. Az egymillió lakosra jutó PhD-képzés mutatószáma az OECD-országok közül Olaszország után Magyarországon a legalacsonyabb. A szakképzettség magasabb szintű tartományában, a kutatás-fejlesztésben még kirívóbb a lemaradás. A tízezer munkavállalóra jutó kutatók száma az Egyesült Államokban 66, az Európai Unióban 37, Magyarországon pedig 9 fő volt.¹⁴⁰

5.1.3 Az időskorú lakosság iskolázottsági mutatói

A népesség iskolázottsági szintje, ezzel együtt természetesen az időskorúaké is évtizedek óta folyamatosan emelkedik. Mindazonáltal az idősök idevágó adatai az évtizedekkel korábbi iskolázottsági viszonyokat tükrözik még, ha sokan felnőtt fejjel, munka mellett szereztek is valamilyen magasabb képesítést. Az 1960. évi népszámlálás időpontjában például még igen éles különbség volt az időskorú népesség és a fiatalabb korosztályok iskolázottsága között. A teljesen képzetlen, tanulatlan réteg aránya még az időskorúak legfiatalabb korcsoportjaiban is jóval magasabb volt, mint a teljes népességben. De hasonlóan nagy volt a különbség a magasabb képzettségi szinteket illetően is. A korcsoportos adatok jól mutatják az iskolázottsági viszonyok változását, a legidősebbek mutatói jelentősen elmaradnak attól, ami az idősök fiatalabb nemzedékeit jellemzi.

A fentiekben vázoltakból következőleg az időskorú népesség iskolázottsági mutatói tehát rosszabbak, mint a fiatalabb generációk esetében, vagyis e népességcsoport iskolai végzettségének szintje általánosságban véve alacsonyabb a következő generációk végzettségi szintjéhez viszonyítva. Ugyanakkor a végzettségi szint tekintetében sem kezelhetjük a hatvan év feletti populációt homogén jellemzőkkel bíró csoportnak, ugyanis az idősök korcsoportok szerinti bontása azt mutatja, hogy a képzettségi szint általánosságban magasabb a fiatalabb korosztály esetében.

¹⁴⁰ Kádár Béla: Gazdasági fejlődésünk a rendszerváltás óta. In: Európai Tükör 2007.5. sz. pp.18-24.

A népesség és az időskorú népesség iskolai végzettség szerint¹⁴¹

Korcsoport	Összesen	Férfi	Nő
Az általános iskola első évfolyamát sem végezte el			
60-64	1,0	0,8	1,0
65-68	1,0	0,9	1,2
70-74	0,8	0,7	0,9
75-X	1,2	0,8	1,3
60-X	1,0	0,8	1,1
10-X	0,7	0,6	0,7
Legalább általános iskola 8. évfolyamát elvégzők			
60-64	86,7	89,3	84,8
65-68	73,7	80,8	68,8
70-74	60,8	71,3	54,3
75-X	40,5	52,4	34,6
60-X	64,5	74,0	58,8
15-X	88,8	92,3	85,1
Legalább középiskolai érettségivel rendelkezők			
60-64	29,3	31,8	27,4
65-68	22,8	28,8	18,6
70-74	19,9	29,3	13,9
75-X	14,3	24,3	9,3
60-X	21,3	28,6	16,7
18-X	38,2	35,9	40,2
Egyetemi, főiskolai stb. oklevéllel rendelkezők			
60-64	9,5	13,4	6,6
65-68	8,5	13,9	4,7
70-74	7,5	14,0	3,5
75-X	5,1	11,2	2,1
60-X	7,6	13,1	4,1
25-X	12,6	13,8	11,6

A táblázatból jól megfigyelhető, hogy az idős nők végzettsége jóval elmarad a férfiak végzettségi szintjétől az azonos korcsoportokon belül, azonban tendenciájában ez a lemaradás csökken, hiszen a 60-64 éves korú nők esetében szinte elenyésző a különbség a középiskolai érettségit megszerzők között, szemben az időskorúak legidősebb csoportjával (a 75 év feletti), ahol is a férfiak több mint két és félszerese szerzett legalább középiskolai érettségit. A különbség szintén szignifikáns a többi iskolai végzettség tekintetében is.

A 2001. évi népszámlálás időpontjában a teljesen képzetlenek aránya már alig volt magasabb az időskorúak körében, mint a teljes népességben. A különbség – ahogy az az általános iskola elvégzésére és a magasabb iskolázottsági szintekre vonatkozó adatokból

¹⁴¹ Az időskorú népesség főbb jellemzői és életkörülményei. KSH, 2004. Az adatok elsősorban a 2001. évi népszámlálásra támaszkodtak.

egyaránt jól látszik – javarészt a magasabb korcsoportokhoz tartozók jellemzően alacsonyabb iskolai végzettségéből adódik.

2001-ben a 15 éves és idősebb népesség 89%-a rendelkezett bizonyítvánnyal az általános iskola elvégzéséről. A 60–64 évesek között ez az arány alig valamivel alacsonyabb, 87%. A más iskolarendszerben tanuló idősebbek körében már nagyobb azok hányada, akik nem rendelkeznek befejezett alapfokú iskolai végzettséggel: a 65–69 évesek több mint egynegyedére, a 70–74 évesek kétötödére, az ennél idősebbek háromötödére érvényes ez. A 8 általános iskolai évfolyamot végzetek aránya a férfiak valamennyi korcsoportjában magasabb, mint a megfelelő korú nők esetében.

Az időskorú népesség egyötöde érettségizett. A korcsoportonkénti adatokból jól látható, hogy a nemenkénti különbség lassan eltűnik: az idősebb korosztályokban a férfiak előnye több mint kétszeres, míg a fiatalabb korcsoportokban az arányok egyre közelednek egymáshoz. A 60–64 évesek közül a férfiak 32, a nők 27%-a érettségizett¹⁴². A diplomások aránya az időskorú férfiak körében alig alacsonyabb, mint a népesség egészében.

Egy 2003-ban készült tanulmány adatai szerint az 1940 és 1959 között született generációkat sújtja leginkább az alacsony képzettségi szint. E generációk korcsoportjaiban a csak alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya 30-40% körül mozog.¹⁴³ Meg kell azonban jegyezni, hogy ezek nagy létszámú évjáratok, és a közép-, illetve felsőfokú végzettségűek aránya már nem, vagy csak kis mértékben tér el az egyéb korosztályok mutatóitól, vagyis nagyon leegyszerűsítve: ezen csoportokban sincs kevesebb képzett ember, csupán sokkal több alacsony képzettségű.

A számok tükrében tehát optimizmusra feljogosító képzettségi trendek figyelhetőek meg, és azt is gondolhatnánk, hogy a jövő idős nemzedékeinek nem kell azokkal a képzettségi hiányokon alapuló hátrányokkal megküzdeniük, mint a ma időseinek. Sajnos azonban mint ahogy arra a képzettségi szint minőségi mutatói körében igyekeztem rávilágítani, hazánkban a reguláris képzésben megszerzett tudás hasznosíthatósága sok tekintetben problematikus, és ezt a körülményt csak fokozza a tudomány és technika rapid fejlődése.

¹⁴²Kapitány Gabriell –Dr. Lakatos Miklós: Az időskorúak főbb demográfiai jellemzői a népszámlálások alapján. In: Időskorúak Magyarországon. Bp. : KSH. 2004.

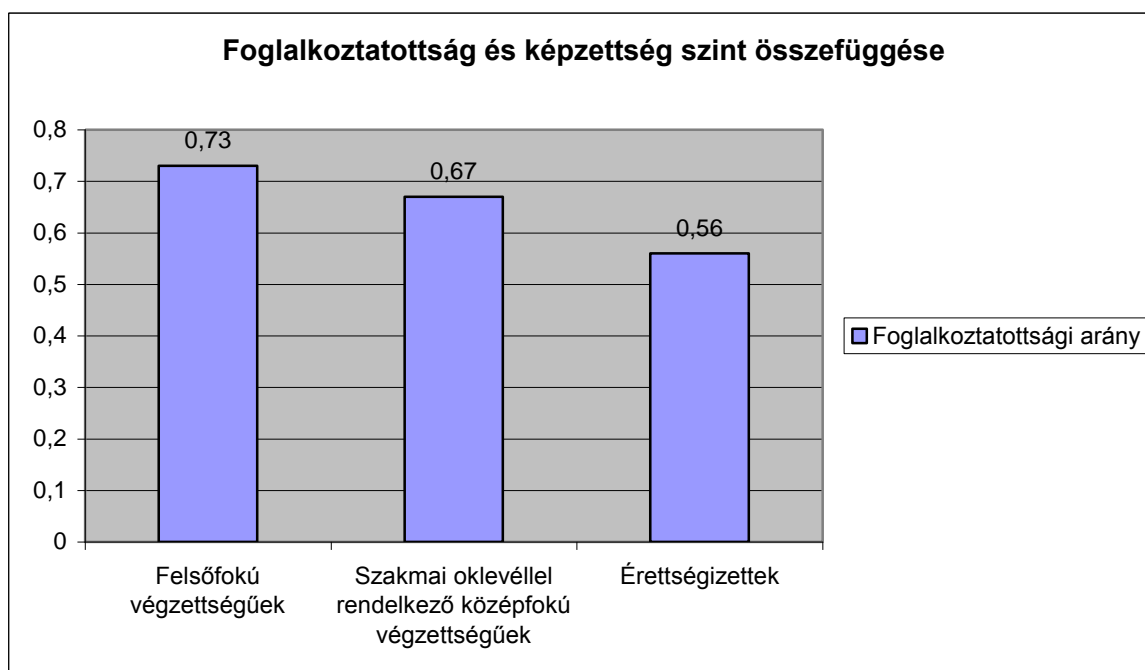
¹⁴³A 45 éven felüliek foglalkoztatási helyzete 22. p., GKI Gazdaságkutató Rt., 2003.

Ennek köszönhetően az amúgy is rosszabb képzettségi mutatókkal bíró idősebb korosztály lemaradása hatványozottan jelenik meg, a jövő idős korosztályai pedig szintén hasonló problémákkal fognak szembesülni, ha nem fejlesztik tudásukat folyamatosan.

5.2 Az iskolai végzettség és a munkaerő-piaci status főbb összefüggései

5.2.1 Az iskolai végzettség szerinti megoszlás a foglalkoztatottak körében

A magyar munkaerőpiac alapvető változása már a nyolcvanas évek végétől az úgynevezett átmeneti időszakban (rendszer váltást megelőzően) megkezdődött. Erre az időszakra tehető tehát a munkaerő-piaci átalakulás kezdete, mely átalakulás eredményeképpen a foglalkoztatottak számának fokozatos csökkenése mellett megjelentek a munkanélküliek, és jelentősen emelkedett az inaktív keresők száma is. E csoportok igen eltérőek az iskolai végzettség tekintetében, illetve az egyes végzettségi szintekhez jellemzően különböző foglalkoztatottsági arányok tartoznak. Ezek az alábbiak:



Forrás: 2005. évi mikrocenzus. 9. Iskolázottsági adatok. Budapest, 2006. KSH

Jól látható tehát, hogy a felsőfokú végzettségűek bírnak a legkedvezőbb arányszámmal, ugyanis e csoport körében a foglalkoztatottak aránya 73%, vagyis e csoport esélyei a legmagasabbak a foglalkoztatottá válás tekintetében. A második helyen a foglalkoztatottak részesedése vonatkozásában a szakmai oklevéllel rendelkező középfokú végzettségűek állnak, az ő csoportjukban a foglalkoztatottsági arány 67%. Evvel szemben az érettségizettek tekintetében ugyanezen arány már csak 56%. Eszerint minél magasabb az iskolai végzettség, annál nagyobb a foglalkoztatási esély. Ez az összefüggés nem új keletű, hiszen amióta hazánkban a mai értelemben vett munkaerőpiac létezik, a magasabb végzettségi szinthez a jobb elhelyezkedési esélyek társultak. Meg kell azonban jegyezni, hogy a különbségek egyre tompulnak, és napjainkra már a felsőfokú végzettség önmagában nem jelent abszolút előnyt a munkaerőpiacon. Ez az abszolút előny nem csupán a foglalkoztatottá válás tekintetében látszik megkopni, hanem a várható keresetben megmutatkozó előny tekintetében is. A foglalkoztatottsági viszonyok hivatkozott átrendeződése eredményeképpen ugyanis a munkaerőpiacon mind a keresleti, mind pedig a kínálati oldal alapvetően megváltozott, és e jelenséggel párhuzamosan a kereseti arányok is átrendeződtek az iskolázottabb munkavállalók javára.

A képzettségi szint tehát jócskán felértékelődött, a korábbi társadalmi presztízsérték, számottevő kereseti előnyben is megmutatkozott ettől kezdődően. E jelenséggel párhuzamosan a munkaerőpiac keresleti oldalán is folyamatosan nőtt a felsőfokú végzettségűek iránti igény, így a felsőfokú végzettségűek munkanélküliségi rátája jellemzően nem emelkedik, és bérelőnyük is megmaradt.¹⁴⁵ Természetesen a felsőoktatási expanzió nem maradt hatás nélkül a munkaerő-piaci státusokra sem, és bár a magasabb iskolai végzettséghez kapcsolódó munkaerő-piaci státusban megmutatkozó előny még fennáll, annak mértéke fokozatosan mérséklődik.

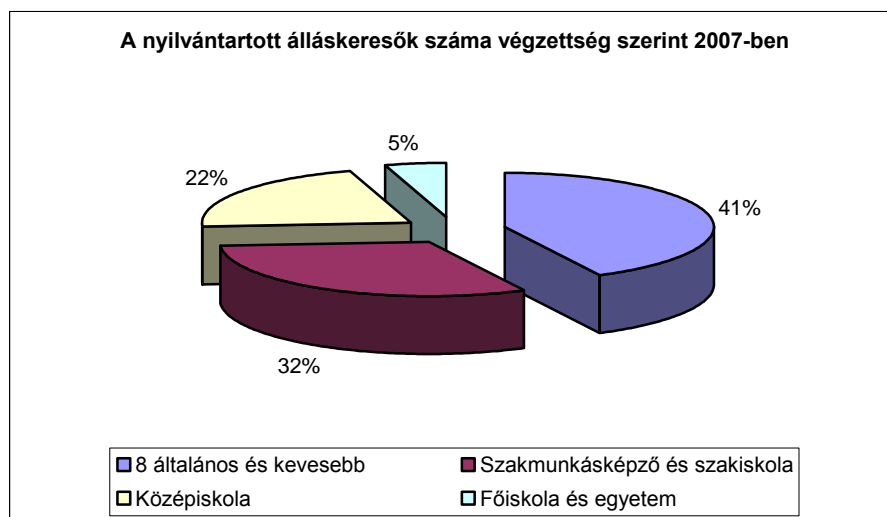
5.2.2 Az iskolai végzettség szerinti megoszlás a munkanélküliek, valamint az inaktívak körében

A foglalkoztatottá válás esélyének vizsgálatával párhuzamosan érdemes megvizsgálni a munkanélküliség arányát a különböző végzettségűek körében. A statisztikai mutatók szerint e kérdésben is ugyanazon tendenciák figyelhetők meg, azaz a munkanélküliség

¹⁴⁵ Galasi Péter – Varga Júlia: Munkaerőpiac és oktatás. Bp. : MTA Közgazdaságtudományi Intézet 2005. pp. 7-11.

tekintetében a felsőfokú végzettségűek aránya a legalacsonyabb, mindössze 2%. Ugyanezen arányszám az érettségizettek körében már 5%, és a szakmai oklevéllel rendelkező középfokú végzettségűek körében pedig már 9% a munkanélküliség mértéke. Eszerint tehát a munkanélküliség valószínűségében ugyanazon tendenciák figyelhetőek meg, mint a foglalkoztatottá válás vonatkozásában, nevezetesen, hogy minél magasabb az iskolai végzettség, annál kisebb az esélye a munkanélkülivé válásnak. Ezt látszik alátámasztani azon tény is, miszerint 1990 óta a legintenzívebben a szakmai oklevéllel rendelkezők szorulnak ki a munkaerőpiacról. Esetükben ugyanis a 2005-ben mért 9%-os munkanélküliségi arány 1990-ben még csak 2% volt. Az érettségizettek körében ugyanez a tendencia figyelhető meg 1%-ról 5%-ra nőtt a munkanélküliek aránya, míg a felsőfokú végzettségűek esetében a legkedvezőbb a munkanélküliségi aránynövekedés 0,6%-ról 2%-ra változott a vizsgált időszakban. E jelenség hátterében nagy valószínűséggel a felsőoktatás expanziójának kiszorító hatása tükröződik.¹⁴⁷

Ugyanezt a tendenciát figyelhetjük meg az álláskereső képzettség szerinti megoszlásának vizsgálata kapcsán. A magasabb iskolai végzettség jelentette munkaerő-piaci előny ugyanis e számok tükrében mutatkozik meg leginkább.



Forrás: ÁFSZ

¹⁴⁷Hazánkban a 90-es években kezdődött meg a felsőoktatási expanzió, azonban bár ennek hatására valóban megnőtt a felsőfokú végzettségűek száma, de a magasabb iskolázottságú munkavállalók növekvő kínálata mellett a munkaerő-piaci kereslet is nőtt a magasabb iskolázottságú munkavállalók iránt. Ennek eredményeképpen a kiszorítási hatás a középfokú végzettséggel rendelkezők tekintetében csak 2001-től jelent meg. Ezt látszik alátámasztani azon körülmény is, hogy a munkanélküliségi arány az egyes foglalkozási csoportokban 2001-től nő ugrásszerűen, és bár folyamatosan emelkedik az emelkedés az érettségizettek tekintetében jelentkezik erőteljesebben.

Az inaktívok vonatkozásában a számok elemzése lényegesen nehezebb, hiszen e körben sokan csupán átmenetileg esnek ki a munkaerőpiacról, és egy részük ezt önként vállalja. A tanulók az inaktívok mintegy 31,8%-át¹⁴⁸ teszik ki, ám ez a csoport éppen a munkaerőpiacra történő belépésre készül fel, és éppen a fenti összefüggésekre tekintettel. Szintén e csoportba lehet sorolni azokat, akik a gyermek nevelése, gondozása céljából vannak távol a munkaerőpiactól. Az ő visszatérésük is vélelmezhető, és e körben a távollét időszakosnak tekinthető. A gyermekgondozáson lévők az inaktívok körülbelül 9,71%-át¹⁴⁹ teszik ki.

A munkavállalási korban nyugdíjazottak csoportja szintén e körbe sorolandó. Az ő arányszámuk rendkívül magas, majdhogynem eléri a tanulókét¹⁵⁰ és bár foglalkoztatási arányszámuk igencsak alacsony, a korábbi alfejezetben hivatkozott felmérések egyértelműen azt igazolják, hogy e népességcsoport munkavállalási hajlandósága nem elhanyagolható, azonban a tényleges munkavállalás elsősorban a magasabb végzettségűek körében jellemző.

Az egyéb okból inaktívok helyzete, és megítélése némiképp eltér az eddig vizsgált inaktívokétól. Az ő esetükben ugyanis a munkaerőpiactól való távollét nélkülözi a társadalom támogatását, és egyetértését, szemben a tanulók, az öregségi nyugdíjasok, vagy a gyermekgondozáson lévők csoportjával. Évenként változó mértékben, de nagyságrendileg mintegy félmillió munkavállalási korú személy társadalmilag elfogadott indok nélkül hiányzik a gazdaság rendelkezésére álló dolgozó vagy munkát kereső népességéből. Ezek a személyek zömükben a legjobb munkavállalási korú 25-54 évesek korcsoportjába tartoznak, és feltehetőleg családjuk eltartására szorúlnak, illetve a feketegazdaságban tesznek szert jövedelemre.¹⁵¹ Az inaktívok csoportján belül az itt tárgyalt, ismeretlen okból inaktívok csoportja mintegy 17,3%-ot tesz ki.¹⁵²

¹⁴⁸ Forrás: KSH. 2007.

¹⁴⁹ Forrás: KSH. 2007.

¹⁵⁰ 2005-ben 31%, 2007-ben pedig 41% a 64 évesnél fiatalabb nyugdíjasok aránya az inaktívok körében. Lényeges adat azonban, hogy a saját jogú nyugellátásban részesülők aránya mindössze 30%. forrás: KSH: Munkaerő-piaci helyzetkép, 2007. Statisztikai Tükör

¹⁵¹ Az inaktívok e csoportjának a munkaerőpiactól való távolmaradását a személyes okokon túl, sokféle tényező kényszerítheti ki, mint túl fiatal, vagy túl idős koruk, lakóhelyük távolsága a foglalkozást kínáló településektől, a nem megfelelő munkabér, vagy a gyermekfelügyelet hiánya stb.

¹⁵² Forrás: KSH. 2007. Meg kell jegyezni, hogy csökkenő javuló tendencia figyelhető meg e tekintetben, ugyanis 2005. évben ugyanezen arányszám még 21%-ot tett ki.

Az inaktív iskolai végzettség szerinti megoszlásából a fentiekben tárgyaltakra tekintettel, nehéz direkt következtetéseket levonni, és leginkább az eltartottak csoportjába tartozók megoszlása tekinthető relevánsnak. Az eltartottak körében a felsőfokú végzettségűek jelennek meg a legkisebb arányban – 1,3%, őket követik a szakmai oklevéllel rendelkező középfokú végzettségűek, akiknek 4,3%-a eltartott, ezzel szemben az érettségizettek körében ez az arányszám kiugróan magas – 14,3%¹⁵³. Ennek a háttérben feltehetőleg a szakmai képesítést nem jelentő érettségi munkaerő-piaci értékvesztése áll, valamint a felsőoktatás kibocsátásának megnövekedése okozta kiszorítási hatás.

A magasabb iskolai végzettséghez kapcsolódó relatív előny tehát bár nagymértékben csökkent, a többi csoporttal összehasonlítva még mindig a magasabb végzettségűek munkaerő-piaci státusa a legkedvezőbb. A változás tehát csupán a csoport korábbi helyzetéhez képest romlott, a többi munkaerő-piaci szereplő helyzetéhez képest még mindig előnyösebb helyzetben vannak mind az elhelyezkedési, mind a kereseti várakozások tekintetében a magasabb iskolai végzettségűek. Ez azt jelenti, hogy a többi csoport helyzete is romlott,¹⁵⁴ és ezzel összefüggésben meg kell jegyezni, hogy a középfokú végzettségűek körében egy erőteljes differenciálódási folyamat zajlott le az utóbbi években, és zajlik mind a mai napig, nevezetesen, hogy az alsó középfokhoz – vagyis a szakmunkás végzettséghez – kapcsolódó munkaerő-piaci igények meghaladják a képzés biztosította ismereteket. Ugyanakkor az érettségizettek helyzete is fokozatos romlást mutat, bár a munkanélküliségi mutatóik még kedvezőbbek, azonban az eltartottak körében kirívóan magas az arányuk, és ez arra enged következtetni, hogy a munkaerőpiacról fokozatosan szorulnak ki. Szerencsére az érettségizettek képezhetősége lényegesen jobb,¹⁵⁵ mint az ennél alacsonyabb végzettségűeké, így e csoport marginalizálódása megállítható, illetve visszafordítható a képzéssel.

¹⁵³ 2005. évi mikrocenzus. 9. Iskolázottsági adatok. Bp.: KSH, 2006.

¹⁵⁴ Kertesi és Varga szerint „...az alacsony iskolázottságúak rosszabb foglalkoztatási esélyeinek okai között viszont minden bizonnyal fontos szerepet játszanak a tudásigényes technológiák adaptációját megvalósító magyarországi állásteremtés sajátosságai. Az a körülmény, hogy a kilencvenes évek közepe óta újonnan keletkező állások jelentős része új technológiákat alkalmazó, tőkeintenzív, közepes és nagyvállalatokban jött létre, melyek a tőke és a tudásigényes munka komplementaritása miatt, csak igen kis mértékben támasztanak keresletet alacsony iskolázottságú munkaerő iránt.” Foglalkoztatás és iskolázottság Magyarországon.. Bp. : MTA Közgazdaságtudományi Intézet. 2005. 21. p

¹⁵⁵ Az érettségivel rendelkezők tanulási motivációi bizonyítottan sokkal magasabbak, mint az alacsonyabb végzettségűeké, ezen kívül az alapismeretek és kompetenciák is magasabb színvonalúak.

5.2.3 Az idősödő munkavállalók munkaerő-piaci részvétele a képzettségi mutatók tükrében

Az életkor előrehaladtával a foglalkoztatotti arány fokozatosan csökken, és sajnos ez a tendencia már jóval a nyugdíjjogosultság megszerzését megelőzően bekövetkezik. Az első töréspont a korcsoportos foglalkoztatási ráta adatai szerint 50 éves korban van¹⁵⁶, és elsősorban a nők munkaerő-piaci aktív részvételének nagymértékű csökkenésében mutatkozik meg, azonban 55 éves kortól már a férfiak foglalkoztatási rátája is drámaian visszaesik. Az 55 év feletti foglalkoztatási rátája tehát rendkívüli mértékben lecsökken a többi korcsoport foglalkoztatási rátájához viszonyítva, azonban meg kell jegyezni, hogy tendenciájában emelkedik ez az arány a korábbi évekhez képest. Az e korosztályba tartozók foglalkoztatási rátája 2001. évben ugyanis mindössze 23,5% volt, 2002-ben 25,6%, 2003.-ban 29%, 2004-ben 31,1%, és 2005-ben 33%, 2007-ben pedig 33,1%.

Az itt vázolt lassú javulás ellenére is rendkívül alacsony az idősödők foglalkoztatásának aránya, hiszen ezek a számok azt mutatják, hogy már a nyugdíjra jogosító életkor betöltését jóval megelőzően megkezdődik az idősök kivonulása, vagy kiszorulása a munkaerőpiacról. Az emelkedő tendencia az utóbbi években lassulni látszik, és meg kell jegyezni, hogy a foglalkoztatási ráta alakulásában jelentős szerepet játszott a nők nyugdíjkorhatárának emelése.

Összességében azonban ez a tendencia merőben ellentétes – még a pozitív elemeit figyelembe véve is – a munkavállalói aktív életkor meghosszabbítására irányuló törekvésekkel.

A vizsgált időszakban hatályos szabályozás ugyanakkor lehetőséget adott a korai nyugdíjba vonulásra, és a felmérések azt igazolták, hogy az öregségi nyugdíjba vonulók jelentős hányada ki is használta a veszteség nélküli nyugdíjmegállapítás kedvezményét.¹⁵⁷

A korai nyugdíjba vonulás tendenciája mögött sok esetben fizikai problémák húzódnak meg. Köztudomású tény, hogy a magyar lakosság általános egészségi állapota nagyon

¹⁵⁶ Az 50-54 éves nők foglalkoztatási rátája 74,2%-ról 66,6%-ra zuhant 2005-ben, míg a férfiak azonos korcsoportjában a foglalkoztatási ráta csökkenése bár erőteljes, korántsem ilyen nagymértékű – 79,1%-ról 70,1%-ra esett. Ugyanezen arányszámok 2008-ban a nők tekintetében 73,5%-ra, a férfiak vonatkozásában pedig 75,9%-ra módosultak. Forrás: Munkaerő-felmérés KSH 2005. 2009.

¹⁵⁷ A GKI felmérése szerint a nyugdíjreform hatálybalépését követően az öregségi nyugdíjba vonultak mintegy 65%-a élt a maximálisan lehetséges, veszteség nélküli időkedvezménnyel.

rossz, azonban ezt tükrözi az a tény is, hogy a nyugdíjban részesülők döntő többsége, azaz kétharmada önként választja a nyugdíjba vonulás lehetőségét, és ezek 40%-a rossz egészségi, fizikai állapotára hivatkozással alapozza meg döntését. Nyilvánvalóan szerepet játszik ebben az a körülmény is, hogy a képzettséget nem, vagy csak kismértékben igénylő munkakörök ellátása többnyire komoly fizikai igénybevételt jelent, és ez a körülmény a szervezet korai elhasználódásához vezet.¹⁵⁸

Egyharmada a nyugdíjas populációnak azonban kifejezetten a nyugdíj melletti munkavégzéssel elérhető keresetnövekedés lehetőségét kívánta kihasználni. Tehát az időskori munkavállalás motivációi között kiemelkedő szerepe van az anyagi–egzisztenciális megfontolásoknak, és az életmódhoz kapcsolódó igények csupán a magasan kvalifikált nyugdíjas populáció esetében jelennek meg.¹⁵⁹

Az időskori munkavállalás ugyanakkor feltételezi a fizikai munkavégzési képességen felül a munkaerőpiacon hasznosítható szaktudás meglétét is. Ebből kiindulva pedig feltételezhetjük, hogy minél képzetesebb a munkavállaló, annál nagyobb eséllyel válik foglalkoztatottá.

Összehasonlítva az összes nyugdíjas iskolai végzettségét,¹⁶⁰ és a foglalkoztatott nyugdíjasok iskolai végzettségét, szembevetve, hogy a magasabb képzettségi szinttel bíró nyugdíjasok foglalkoztatotti aránya lényegesen magasabb, mint az alacsonyabb képzettségű nyugdíjasoké. A felmérés adatai szerint például 2001-ben a 8 általános végzettségűek aránya a nyugdíjas lakosság körében a legmagasabb 48,7% volt, ugyanakkor a nyugdíjban részesülő foglalkoztatottak között ugyanezen iskolai végzettséggel csak a foglalkoztatottak 25,7% jelent meg. A legmagasabb iskolai végzettségű nyugdíjasok esetében viszont a tendencia fordított, egyetemi végzettséggel ugyanis a nyugdíjasok

¹⁵⁸ A 2000 évi népszámlálás során a 40-59 éves lakosság 35,6%-a, a 60 feletti 44,8%-a tartotta magát fogyatékosnak. Ezek nem orvosi szakvélemény szerinti arányok, bár nyilván sok közülük az orvosi statisztikákban is megjelenik. A kérdőív célja a lakosság fizikai közérzetének, állapotának felmérése volt, így az adatok alapját egyéni értékelések adják. A fogyatékoság jellege szerint a válaszadók elsősorban mozgássérültséget jelöltek meg, másodsorban látás-, és harmadsorban hallásproblémát. KSH

¹⁵⁹ Meg kell jegyezni továbbá, hogy a nyugdíj jogosultság megszerzését követő munkavégzéssel összefüggésben mind a munkáltató, mind a munkavállaló által fizetendő járulékokra vonatkozó szabályok jelentős mértékben megváltoztak. Így a nyugdíjas munkavállalók foglalkoztatásának vonzereje megszűnt a munkáltatói oldalról, és lényegesen csökkent a munkavállalók részéről is.

¹⁶⁰ Lásd: időskorú lakosság iskolázottsági mutatói.

mindössze 3,2%-a rendelkezett ugyanebben az évben, az összes nyugdíjas korú foglalkoztatottnak viszont 12,9 volt egyetemi végzettségű.

A 15-74 éves nyugdíjasok és foglalkoztatott nyugdíjasok iskolai végzettsége %¹⁶¹

	1995			2001		
	Férfi	Nő	Együtt	férfi	nő	Együtt
Nyugdíjban részesülő foglalkoztatottak iskolai végzettség szerint						
8 ált.-nál kevesebb	12,6	11,8	12,2	2,6	2,5	2,5
8 általános	35,7	43,3	39,7	22,6	28,3	25,7
Szakkunskáképző, szakiskola	1,1	1,1	1,1	24,2	11,0	17,2
Gimnázium	4,8	11,7	8,4	3,7	11,5	7,8
Szakközépiskola	12,3	13,8	13,1	20,9	26,9	24,1
Főiskola	8,1	8,0	8,1	11,2	8,6	9,8
Egyetem	25,3	10,4	17,4	14,9	11,2	12,9
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nyugdíjban részesülő 15-74 éves népesség iskolai végzettség szerint						
8 ált.-nál kevesebb	24,6	33,4	29,8	11,9	18,9	16,0
8 általános	44,8	45,9	45,4	47,3	49,7	48,7
Szakkunskáképző, szakiskola	8,0	2,9	5,0	15,0	5,9	9,6
Gimnázium	4,4	5,7	5,2	3,9	7,8	6,2
Szakközépiskola	9,6	8,0	8,7	12,0	12,1	12,0
Főiskola	3,7	2,5	3,0	4,9	3,7	4,2
Egyetem	4,9	1,7	3,0	5,0	1,9	3,2
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Érdemes összevetni a nyugdíjas populáció végzettségi összetételét a munkaképes korú társadalom képzettségi mutatóival. A számokból egyértelműen kiderül, hogy a jelenleg időskorúak körében lényegesen magasabb a mindössze alacsony végzettséggel rendelkezők aránya a közép-, vagy felsőfokú képzettséghez képest, míg a következő korosztálynál – a most nyugdíj előtt állók esetében érezhetően megjelenik a képzettségi szint növekedése, ami az eddig elmondottak alapján várhatóan kedvező hatással lesz ezen korosztályok időskori aktivitására.

¹⁶¹ Adler Judit: A nyugdíjkorhatár-emelés hatásainak vizsgálata, különös tekintettel a korhatár további emelésének lehetőségeire és a foglalkoztatás helyzetére gyakorolt hatásokra (Vezetői összefoglaló www.ofakht.hu, pp. 8.-9. Meg kell jegyezni, hogy ez az egyetlen, kifejezetten ezt az összefüggést vizsgáló kutatás készült mindeztidáig.

Összességében tehát a nyugdíj melletti munkavállalásra elsősorban a magasabb iskolai végzettség mellett van lehetőség. Egy másik kutatás szintén ezzel az eredménnyel zárult, ugyanis a Népeségtudományi Kutatóintézet 2002. évi felmérése szerint a 46 éves és idősebb, de még aktív korcsoportból sokan akár 60 éves koruk betöltése előtt 4–5 évvel nyugdíjba mennének, nem utolsó sorban annak reményében, hogy „fiatal nyugdíjasként” nagyobb eséllyel találnak munkát. Ám ezek a remények később nem igazolódnak. Talán a realitásokkal számolva, de a 75 évesnél nem idősebb nyugdíjasoknak csak alig több mint 3%-a számolt be arról, hogy munkát keres.

Ugyancsak e felmérés tapasztalatai szerint a 60–75 év közötti nyugdíjasok mintegy 10%-a végez különböző – folyamatos vagy alkalmi – jövedelemszerző munkákat. A magasabb iskolai végzettség erre határozottan jobb esélyt biztosít; szemben a mindössze 8 osztályt végzettek 5–7%-os arányával, a 75 évesnél nem idősebb, diplomás öregségi nyugdíjasoknak közel egyharmada jutott folyamatosan vagy alkalmilag végzett különmunka révén jövedelemhez 2001 folyamán.

A munka-életkor meghosszabbításának, vagyis az aktív idősödés lehetőségének tehát a képzettség az egyik lehetséges alapja. Ezt a feltételezést támasztja alá az a tény is, hogy a nyugdíjba vonulást megelőző munka presztízsével azonos, vagy ahhoz legalább hasonló presztízsű munkavégzésre szinte kizárólag azoknak a nyugdíjas foglalkoztatottnak van lehetősége akik eleve magasabb szakképzettséget igénylő, és ezáltal magasabb presztízsű munkakörből vonulnak nyugdíjba, ami egyébként feltételezi a magasabb összegű nyugellátást is.

Az eddig leírtakból kiderül tehát, hogy a magyar nyugdíjas korú populáció munkaerőpiacon való megjelenése nem elhanyagolható mértékű, és ha figyelembe vesszük, hogy a kérdőíves felmérésekre adott válaszok alapján közel a jelenleg munkát végző nyugdíjasok kétszerese vállalna szívesen munkát, levonható az a következtetés, hogy az időskorúak munkavégzési–munkavállalási hajlandósága meglehetősen jó volt 2001-ben, azonban az elmúlt évek során, sajnálatos módon nem történt előrelépés. A hivatkozott GKI felmérés egyértelműen bizonyította, hogy a képzettség az egyik fontos

lehetséges alapja a munkavállalói életkor meghosszabbításának,¹⁶² ennek ellenére a kereső tevékenységet folytató nyugdíjasok iskolai végzettség szerinti megoszlása meglepő eredményt hozott 2005-ben. A kereső nyugdíjasok gazdasági aktivitása 2005-ben a legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint az érettségizettek körében közel 2%-kal csökkent, a felsőfokú végzettségűek esetében szintén visszaesés történt, azonban ennek mértéke mindösszesen 1% körül mozog, ugyanakkor az érettségivel nem, csak szakmai oklevéllel rendelkező nyugdíjasok gazdasági aktivitása több mint 3%-kal nőtt.¹⁶³

Az igazi problémát azonban sokkal inkább az jelenti, hogy az idősödő munkavállalók nagy része nagyon fiatalon – jóval a nyugdíjjogosultságot megalapozó általános 65. év betöltését megelőzően – kiszorul a munkaerőpiacról, és az oda való visszatérés 50. év felett rendkívül nehéz.

Összességében tehát a nyugdíjaskorúak gazdasági aktivitása nem mutat emelkedő tendenciát, viszont a nyugdíjaskort megelőző idősödő korosztályok gazdasági aktivitása jellemzően javul.

5.3 A felnőttképzés mint az aktív öregedés stratégiájának meghatározó eszköze

5.3.1 A felnőttképzés jelentősége - szerepe és funkciói (LLL)

A képzettségnek tehát kiemelkedő jelentősége van, nem csupán a munkaerő-piaci statusok, de a munkavállalói aktív életkor meghosszabbítása terén egyaránt. Sajnálatos módon a jelenlegi oktatási struktúra nem felel meg teljes mértékben a munkaerő-piaci kívánalmaknak, ezért, és a folyamatos technológiai fejlődés adaptációjának szükségessége okán is, egyre nagyobb szerepet játszik a felnőttképzés. Ahogy a fejlett piacgazdaságokban, úgy hazánkban sem fejeződik be tehát az oktatás és a képzés az iskolarendszertől való kilépéssel, az első szakképesítés megszerzésével. A folyamatos

¹⁶² Ez összhangban is áll a tudásigényes technológiák terjedése által indukált gazdasági igényekkel.

¹⁶³ 2005. évi mikrocenzus. 9. Iskolázottsági adatok. Bp. : KSH, 2006., másodfeldolgozás.

technológiai fejlődés ugyanis szükségessé teszi a képzésbe való gyakori bekapcsolódást, rendszeres továbbképzést, a gazdasági szerkezet átalakulásával járó szakmaváltást.

Az egész életen át tartó tanulás és képzés a munkaerőnek, a gazdaság által megkövetelt igényekhez való alkalmazkodás érdekében történő képzését is jelenti, hozzájárulva a fenntartható gazdasági fejlődéshez valamint a társadalmi esélyegyenlőség biztosításához. A néhány évtizede még természetes, és elfogadott szemlélet napjainkra tehát megdőlt. Korábban ugyanis a tervezhető életpálya alapja az iskolai végzettség megszerzése volt, mely tipikusan fiatal korban lezárult, és ezt követően a munkavállaló karrierjét, a szakmai tapasztalat és egyéni rátermettség határozta meg. A szakmaváltások, vagy felnőtt korban megszerzett újabb diplomák története hosszú évtizedeken keresztül ritkaság számba mentek. Figyelembe véve a tudomány és technika világában lezajló változásokat, a szakmai ismeretek gyors avulását ez a szemléletmód napjainkra már nem tartható, és szerencsére a jelenleg felnövekvő, illetve most fiatal–felnőtt korú népesség számára természetes a képzettség folyamatos fejlesztésére vonatkozó igény. Szembe kell néznünk azonban avval a problémával, hogy velünk él még több olyan generáció is, amelynek képzettségi szintje meglehetősen alacsony, az ismereteik jórészt elavultak és tanulási motivációik szinte egyáltalán nincsenek.

A felnőttkori tanulás ugyanakkor egyaránt szolgálja az egyén foglalkoztathatóságának javítását és az életminőséget érintő egyéb dimenziókat (egészség, kultúra, család, személyes kapcsolatok, hobby stb.), így a tanulási lehetőségek kihasználása nem csupán az aktív kort határozza meg, de azt követően is meghatározó.

5.3.2 A kompetenciák felértékelődése

A rendszerváltást megelőzően a képző intézmények jellemzően a képzés befejezését követően azonnal alkalmazható munkaerőt bocsátottak ki, és ahol szükséges volt a gyakorlati képzés biztosítása ott ez a képzési folyamatba beépült. Ebben az időszakban azonban a gazdaság jellemzően kiszámítható, és főként államilag tervezett viszonyok között működött, így a szakemberigény is előre tervezhető volt. A piacgazdaság folyamatosan változó körülményei azonban jelentős mértékben megnehezítik a szakemberigény tervezhetőségét a kibocsátási oldalon, így a foglalkoztatók sok esetben

maguk kénytelenek gondoskodni a munkavállalók szakismereteinek biztosításáról, lévén nehezen beszerezhető az igényeiknek megfelelő szaktudással rendelkező szakember. A tudásigényes technológiák terjedésével és folyamatos fejlődésével párhuzamosan pedig egy újfajta igény jelent meg, nevezetesen a tudásalapú gazdaság igényeihez alkalmazkodni képes tudás, mely tudás viszont sokkal tágabb kört ölel fel, mint a szakmai tudás. Olyan készségek és kompetenciák elsajátítása vált szükségessé, amely az új gazdasági igényeknek megfelelően az ismeretek alkalmazásának hatékonyabbá tételét, illetve konvertálhatóságát teszi lehetővé. Az új igények tehát új képzési szemléletet¹⁶⁴ kívánnak meg. A reguláris képzési intézmények azonban meglehetősen lassan és nehézkesen reagáltak ezekre az igényekre, illetve a reguláris képzés funkcióját tekintve nem is tud, és nem is kell, hogy megfeleljen teljes mértékben a piac kívánalmainak. Biztosítani kell azonban a fejleszhető tudás alapját jelentő alapkészségeket. Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikáján belül is megjelenik célként az alapkészségek fejlesztése. Az egész életen át tartó tanulás európai térségének valóra váltása című dokumentum részletesen fel is sorolja, milyen alapkészségekről¹⁶⁵ van szó.

5.3.3 A felnőttképzés szinterei

A felnőttképzés több területen is megvalósítható, és ezen területek csoportosítására leginkább alkalmas szempont a képzés szintere szerinti elhatárolás. Eszerint megkülönböztethető *iskolarendszerű* felnőttképzés melynek célja az általános, közép-, vagy felsőfokú végzettség, illetve szakképesítés megszerzése.¹⁶⁶ A képzések másik nagy csoportját alkotják az *iskolarendszeren kívüli* képzések,¹⁶⁷ amelyeken belül a legnagyobb területet a *munkaerő-piaci képzések* köre jelenti. A munkaerő-piaci képzés célja az egyén munkába állásának, illetve munkahelye megtartásának az elősegítése. Ezt a célt általában az állam által elismert vagy állam által nem elismert – munkaköri, vagy betanító – szakképesítések megszerzésével lehet elérni. Hangsúlyozandó azonban, hogy a munkaerő-

¹⁶⁴ Az önálló tanulás módszereinek az ismerete önálló információszerzés és feldolgozás, problémamegoldó gondolkodás, döntésképeség, rugalmasság, kreativitás, terhelhetőség, kooperációs készség, team-munkára való hajlandóság olyan készségek, melyek kialakítása mára feltétlenül szükségessé vált, és amely készségek kialakításának szintere az iskolarendszerű képzés (Mayer, 2002).

¹⁶⁵ Olvasás, írás, matematika, tanulás tanulása, informatikai készségek, idegen nyelvek, technológiai kultúra, vállalkozó szellem, szociális készségek. In: Bizottsági Közlemény, 2001. Az egész életen át tartó tanulás európai térségének valóra váltása. Brüsszel, 2001. 11. 21. COM (2001) 678.

¹⁶⁶ Mindezen képzések törvényi szabályozását a közoktatási, illetve a felsőoktatási törvény szabályozza.

¹⁶⁷ Ezek jogszabályi háttérét a felnőttképzési törvény, a szakképzési törvény és annak rendeletei, illetve a foglalkoztatást segíteni hivatott támogatott képzések tekintetében a foglalkoztatási törvény tartalmazza.

piaci képzések szakirányainak, illetve a megszerzendő szakképesítések meghatározásánál alapvetően a gazdasági igényekből szükséges kiindulni.

A felnőttképzés szakmai képzési funkciójához is kapcsolódik az *általános és a nyelvi képzés* területe, amelyet – a közművelődés területén folyó kiterjedt tevékenységen kívül – a 2001-ben megalkotott felnőttképzési törvény definiál, mint külön felnőttképzési területet. Az általános és a nyelvi képzés jelentőségét egyrészt a szakképzést megalapozó, illetve azt lehetővé tevő funkciója adja, másrészt a felnőtt dolgozó munkavállalói pozíciójának erősítése.

5.3.3.1 Iskolarendszeren belüli, illetve iskolarendszeren kívüli felnőttképzés

Az esti és levelező képzési forma egyfelől lehetőséget kínál azoknak, akik szociális vagy egyéb okok miatt csak több lépcsőben tudnak közép- vagy felsőfokú végzettséget szerezni, pályamódosítási esélyt ad azoknak, akik nem hatékony képzési formát választottak, emellett a gyengébb iskolai teljesítménnyel rendelkezők iskolázási stratégiájában a nappali rendszer mellett további korrekciós, kiegészítő lehetőséget teremt.

A felnőttképzésben résztvevők száma ugyan dinamikusan nő, a kívánatos, és európai mércével mérve is megfelelő szinttől még lényegesen elmarad. A 15-74 éves népesség körében hazánkban 2006-ban iskolarendszerű képzésben vett részt 12,8%. Ugyanezen populáció 4,7%-a vett részt iskolarendszeren kívüli oktatásban szintén 2006-ban. Érdekes adat, hogy a felmérés szerint informális oktatásban a vizsgált népességcsoport 11,8%-a vett részt.¹⁶⁸ A tanulási motivációk kapcsán érdemes még megjegyezni, hogy a különböző képzésekben résztvevők aránya teljesen eltérően alakul, ha a vizsgált kör életkori határait másként határozzuk meg. A 25-64 éves korú népesség körében – vagyis a munkavállalói kör derékhatát vizsgálva – a számok lényegesen kedvezőtlenebbek. Hazánkban ugyanis a vizsgált népességcsoport mindössze 4,25%-a vesz részt képzésben, szemben az EU 11%-os arányával.¹⁶⁹ Ez sajnos nem fest kedvező képet a magyar munkavállalói korban lévő

¹⁶⁸ A felmérésben mindenki képzésben résztvevőnek minősült, aki a felmérést megelőző egy évben bármilyen oktatásban, képzésben részt vett. Munkaerőfelmérés oktatási ad-hoc modulja, felnőttképzési felvétel 2006. (KSH).

¹⁶⁹ Európai munkaerő-felmérés Eurostat.

lakosság tanulási motivációjáról, annak ellenére, hogy az itt hivatkozott arányszám csak a szervezett képzésekben való részvételt tükrözi, az informális tanulási hajlandóságot nem.

A tanulási hajlandóság felnőttkorban már elsősorban az iskolarendszeren kívüli képzési formákra koncentrálódik. A tudásalapú társadalom megvalósításában azonban a jelenleginél sokkal nagyobb arányú képzési részvételre lenne szükség, ami figyelembe véve a fentiekben vizsgált trendeket elsősorban az iskolarendszeren kívüli képzések illetve a munkahelyi képzések, valamint a non-formális tanulási módok térnyerésével valósítható meg.

Jellegéből fakadóan az iskolai oktatásban résztvevők döntő többsége 35 évesnél fiatalabb. Az ennél idősebb korosztály tekintetében viszont a képzések elsősorban felsőfokú tanulmányok folytatását jelenti, illetve kis százalékban a középiskolai végzettség megszerzésére irányulnak, és csupán elenyésző azoknak az aránya, akik az alapfokú képzésben vesznek részt. Ugyanakkor az iskolarendszerű oktatásban nem jellemző a szakmaváltás, sokkal inkább a specializáció a célja.

A regionális képzőközpontok létesítésén túl is jelentős átrendeződés ment végbe a képzési intézményrendszerben: jelentősen bővült a képzőintézmények köre és sok képzési magánvállalkozás jelent meg. Egyelőre kisebb szerepe van a képzést folytató civil szervezeteknek (ezek elsősorban a munkanélküliek képzésével foglalkozó alapítványok, a közművelődési intézményhálózat, a „tele-házak” stb.). Nem kapcsolódik intézményes hálózatokhoz az egyéni önképzés és sok más tanulási forma, amelyek jelentősége várhatóan folyamatosan növekedni fog a jövőben.

Az iskolai rendszeren kívüli képzések intézményrendszerében egy négypólusú rendszer jött létre: az állami képző szervezetek (melyek részét képezik a regionális munkaerő-fejlesztő központok), non-profit szervezetek, illetve a képzéseket főtevékenységként folytató gazdasági társaságok, valamint a munkaadók. Jelenleg közel 4000 felnőttképzési intézményt, köztük csaknem 300 iskolát tartalmaz a nyilvántartás.¹⁷⁰

¹⁷⁰ OKÉV (Országos Közoktatási Értékelési és Vizsgaközpont) regionális igazgatóságai által vezetett statisztika alapján a 2003. december 31-ei állapotnak megfelelően az OKÉV nyilvántartásában 3909 db felnőttképzést folytató intézmény szerepelt. A felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvényt módosító 2003. évi CVI. törvény rendelkezései alapján az OKÉV regionális igazgatóságai a felnőttképzést folytató intézményekről vezetett nyilvántartást 2004. január 31-ei hatállyal átadták az illetékes munkaügyi központok

5.3.3.2 A munkahelyi képzés

A munkahelyi képzések kiemelkedő szerepet játszanak a gazdasági növekedés és a munkanélküliség megelőzése szempontjából egyaránt. A vállalatok humán erőforrás-fejlesztésre fordított kiadásai egyre fontosabb mutatói a vállalat jelenlegi és jövőbeli potenciális hatékonyságának, versenyképességének.

A leggyakrabban alkalmazott képzési forma a szakmai tanfolyam és a munkahelyi oktatás, de a távoktatás és a számítógéppel segített önálló tanulás – az e-learning – is növekvő szerepet játszik. A munkahelyi képzések tipikusan a nem formális tanulás körébe tartoznak, bár nem kizárt azok formális keretek közötti lebonyolítása sem.

A nem-formális tanuláshoz sorolhatók mindazok a képzési céllal vállalt tanfolyami, műhelyszerű, távoktatási, magántanárral szervezett, illetve egyéni tanulási formák, amelyeket az egyének kompetenciáinak kiegészítését, megerősítését, megszerzését szolgálják, de nem iskolai végzettség vagy szakképesítés megszerzését. A nem-formális tanulás körébe sorolják a legtöbb munkahelyi tréninget, valamint a közművelődési intézmények, munkaerő-fejlesztő és -képző központok által szervezett tanfolyamok, nyelvtanfolyamok stb. látogatását. A formális tanulás evvel szemben – bár szintén ismeretszerzési célokat szolgál – mindig hivatalosan elismert végzettséget/képesítést ad, s többnyire intézményi keretek között oktató vagy képző intézményben folyik.

Az utóbbi időben egyre nagyobb hangsúlyt kapnak a nem-formális (szervezett tanulási célú, de elismert képesítést nem biztosító), illetve a hétköznapi tevékenységekhez kapcsolódó informális tanulási helyzetekben zajló tanulási formák.

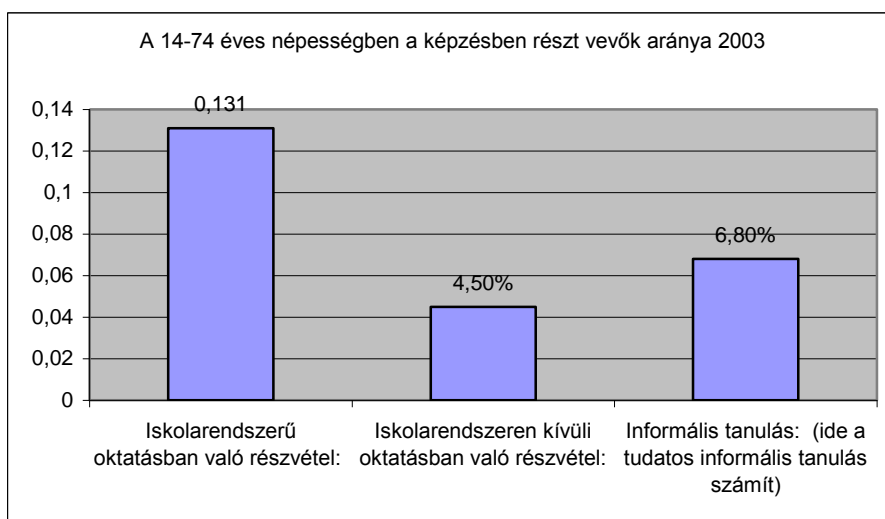
A vállalat mérete ugyanakkor döntő abból a szempontból, hogy egy adott évben szervez-e alkalmazottai számára továbbképzést. 1999-ben az 500 főnél többet foglalkoztató vállalatok nagy többsége (85%-a) támogatott valamilyen szakmai képzést. Az 50–249 alkalmazottat foglalkoztató vállalatok közel fele élt ezzel a lehetőséggel, míg a kisebb

részére. A feladat átadását követően a felnőttképzési tevékenységet folytató intézmények nyilvántartását az illetékes megyei munkaügyi központok látják el.

vállalatoknak (a 10-49 főt foglalkoztatóknak) csak kevesebb, mint egyharmada (29,2%-a).¹⁷¹ Mivel az utóbbi két kategóriába tartozó vállalatoknak a foglalkoztatásban betöltött szerepe igen jelentős, a kis- és középvállalkozások képzési politikája és gyakorlata meghatározó a munkavállalók többségének képzésben való részvételi lehetősége szempontjából.

5.3.3.3 Az informális tanulás

Az informális tanulás alapvetően kétféle módon valósulhat meg. Az egyik a tudatos önképzés útján történő ismeretszerzés, mely esetben megjelenik a tanulási cél. Ez megvalósulhat szakkönyvek olvasásában, vagy akár bizonyos információk célirányos begyűjtésével, ami történhet internetes böngészéssel, vagy a kollegák, barátok megkérdezése útján egyaránt. Az informális tanulás e formája az önképzés. Ez a fajta informális tanulás mind időben, mind tartalmában strukturált, azonban össze sem hasonlítható a szervezett képzésekben tapasztalható kötöttségekkel.



Forrás: Munkaerőfelmérés oktatási ad-hoc modulja (KSH).

Az iskolarendszerű képzésben való részvétel aránya nyilvánvalóan a legmagasabb, azonban meglepő, hogy az informális tanulásban résztvevők aránya milyen magas. Az informális tanulmányok jellegük szerint elsősorban könyv, illetve szakirodalom olvasását

¹⁷¹ Humán Erőforrás-fejlesztési Operatív Program 2000-2006.

jelentik, CD-ROM audio, vagy videoberendezés használatát, internet és könyvtárhasználatot jelent.¹⁷² E körülményből arra lehet következtetni, hogy a népesség tanulási motivációi általánosságban véve jók, ugyanakkor a szervezett képzésekben való részvételi hajlandóság lényegesen kisebb, mint az önképzésre való hajlandóság.

A másik, kevésbé tudatos megnyilvánulása az informális tanulásnak sokkal inkább kapcsolódik az egyén mindennapi életéhez, ennek színtere elsősorban a család, vagy a kortárs csoportok, illetve a szórakozás. E tanulási folyamatban nem jelennek meg a konkrét tanulási célok, illetve sem az ismeretszerzésre fordított idő, sem pedig az ismeretszerzés folyamata nem strukturált. Mégis az ily módon megszerzett ismeretek jelentősége óriási.

A munka világához kapcsolódó tanulás legjellemzőbb módja a munkahelyi betanulásoknak az „eligazítás” mellett az idősebb, tapasztaltabb, közvetlen munkatársaktól való kérdezés, megfigyelés alapján való eltanulás. Az informális tanulás hátránya, hogy előre nem kiszámítható, szemben a szervezett képzésekkel, amelyekben a tudásanyag elsajátítása egy előre tervezett lineáris haladásként valósul meg, és ebből következőleg a szakismeret megszerzésének ideje, illetve tartalma előre tervezhető. Evvel szemben az informális tanulóval megszerezhető ismeretek sem időben, sem pedig a tudásanyag tartalmában nem határozható meg előre, és nem is strukturált ismeretszerzést jelent, így csak meghatározott szint eléréséig alkalmas eszköz. Szintén problematikus annak mérése – igazolása.¹⁷³ Komoly előnye ugyanakkor az informális tanulásnak, hogy az így megszerzett tudás sokkal tartósabbnak bizonyul.

Az egyén iskolázottsági szintje nagymértékben befolyásolja az alkalmazott tanulási módszer hatékonyságát. A kutatások¹⁷⁴ azt igazolják, hogy az informális tanulás módszere az iskolázatlanabb csoportok esetében jellemzőbb tanulási módnak tekinthető, míg a magasabb iskolázottságúak esetében meghatározóbb az úgynevezett célkitűző tanulás. Ez a

¹⁷² Munkaerőfelmérés oktatási ad-hoc modulja (KSH).

¹⁷³ A nem-formális és informális tanulás a munkaerőpiac szempontjából jelentős tartalék, ugyanakkor álláskeresésnél nincs komoly forgalmi értéke, elismertetése problematikus. A jelenlegi oktatási rendszer és a munkaerőpiac elsősorban a formális tanulás keretében megszerzett ismereteket, tudást értékeli. Továbbtanulás esetén nincs kialakult rendszere a nem-formális tanulás keretében, a munkahelyen vagy az élet bármely más területén, akár a családban, a háztartásban megszerzett szaktudás, tapasztalat vagy kompetenciák beszámításának. A munkáltatók általában idegenkednek az ilyen úton megszerzett tudás elismerésétől.

¹⁷⁴ A munkavégzéshez kapcsolódó informális tanulás jellemzői, az így szerzett tudás feltárásának és hasznosításának lehetőségei. Kutatási összefoglaló. Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány 2005. (Munkaügyi tárgyú kutatások)

fajta elhatárolás természetesen nem tekinthető abszolút elhatárolásnak, csupán tendenciaszerűen alkalmazható különbségtételnek.

Ugyanakkor az informális tanulással szerezhető tudás kapcsán végzett felmérésekből az is kiderül, hogy a munkahelyen a tudás – ismeret átadás a munkatársak között, korántsem olyan egyértelmű, hiszen a személyes egzisztenciális érdekek sokszor „tudásvisszatartást” eredményeznek. Ez óriási hátránya e tanulási – ismeretszerzési módszernek. Megoldási lehetőséget kínál azonban az Időbank¹⁷⁵ intézménye, mely már hazánkban is útjára indult külföldi mintára. Az Időbank programokat akár a munkáltatók is felhasználhatnák, a már nem aktív munkavállalók tapasztalatátadásának szervezésére. Az Időbank programok analógiájára rengeteg variációs lehetősége képzelhető el az ismeretátadásban megnyilvánuló együttműködésnek, mely együttműködési formákban kiküszöbölhető a tudásvisszatartás.

Az idősödők tekintetében tehát egy eltérő formában megjelenő tanulási – ismeretszerzési motiváció figyelhető meg, amely várhatóan csak lassan fog átalakulni. Nem arról van tehát szó, hogy elzárkóznának az új ismeretek megszerzésétől – bár kétségkívül alacsonyabb szintű a hajlandóság, mint fiatalabb társaik esetében –, hanem arról, hogy más típusú ismeretszerzési metódusokat preferálnak. A munkaerő-piaci képzések tekintetében ezt feltétlenül ki kell használni, és így a gyakoribb, és időben koncentráltabb ismeretszerzési formákat érdemes kiemelten támogatni.

5.4 A munkáltatók képzési hajlandóságát befolyásoló tényezők

A kellő szakértelemmel rendelkező munkavállaló sok esetben nem „beszerezhető” közvetlenül, így a gazdasági élet alanyai – mind a munkáltatók, mind a munkavállalók – gyakran maguk kénytelenek gondoskodni szükséges kompetenciák és ismeretek

¹⁷⁵ Az időbank, Európa nyugati országaiban évek óta működő sikeres program, amely elsősorban a szegénység elleni küzdelmet tűzte ki célként. Segítségével azok az emberek juthatnak szolgáltatásokhoz, akik kevésbé figyelt tagjai a társadalomnak. Munkanélküliek, rokkantnyugdíjasok, idősek, akik hiányt szenvednek valamiben, ugyanakkor van olyan tehetségük, képességük, tudásuk, ami iránt lenne kereslet. A kezdeményezés lényege, hogy mindenki rendelkezik olyan tudással, képességgel, amelyre másoknak szükségük van. Az időbankba tehát bárki beléphet, és onnan szolgáltatást vehet igénybe, amiért cserébe ő is kap majd szolgáltatást, és nem feltétel, hogy aki a segítséget nyújtja rögtön a segítséget igénybevevő személytől kapjon viszonzást.

megszerzéséről. Ez megtörténhet különböző képzéseken való részvétel útján, vagy a munkavégzés során egyaránt. Egy 2002-ben végzett felmérés azt vizsgálta, hogy a munkáltatók szakemberigényüket milyen arányban biztosítják saját igényeiknek megfelelően, illetve mennyiben tudnak „kész” szakembert felvenni.

5.4.1 Az alkalmazotti létszám

A szakértelem biztosításának módjai az alkalmazottak létszáma szerint %¹⁷⁶

Létszám	Munkaköri tapasztalatszerzés	Képzés szakmai	Képzés (iskolarendszerű)	Munkanélküliek felvétele és képzése	Szakképzettek alkalmazása és képzése	Képzettek felvétele	Egyéb
10-19	60,5	64,9	6,6	12,3	5,3	39,5	8,3
20-49	60,3	65,5	9,7	10,5	9,7	40,6	6,1
50-249	59,9	74,2	9,7	9,6	9,1	45,3	5,3
250-499	60,1	82,3	15,8	10	10,1	41,1	2,5
500-999	70,6	92,2	11,8	11,8	11,8	54,9	8,8
1000-	61,2	91,8	24,5	8,2	10,2	51,0	4,1
összesen	60,7	73,2	10,3	10,3	9,0	43,8	5,7

A táblázatból leolvasható adatok szerint vállalatnagyságtól függetlenül a szakemberigény kielégítése terén a szakmai képzéseknek van a legnagyobb szerepe, sőt a vállalatnagyság gyakorlatilag elenyésző mértékben befolyásolja a szakemberigény biztosításának e módját. A szükséges ismeretek megszerzésében a második legfontosabb módszer a munkaköri tapasztalat megszerzése, ami feltehetőleg a kollegák együttműködésén alapul – a megszerzett ismeretek kölcsönös átadásán. Ebben a tekintetben az idősebb, és nagyobb tapasztalattal rendelkező munkavállalók szerepe valószínűleg igen nagy. A már „kész” szakemberek alkalmazása csupán a harmadik helyre szorult, ami szintén alátámasztani látszik a fentiekben már vázolt feltételezést, miszerint a munkaerőpiac szakmai igényeinek csak részben felel meg a jelenlegi képzési struktúra. A képzett szakemberek felvétele kapcsán is megfigyelhető az a tendencia, miszerint a nagyobb létszámú, tőkeerősebb vállalatok nagyobb arányban tudnak közvetlenül képzett munkaerőhöz jutni, azonban az

¹⁷⁶ Munkahelyi képzések főbb adatai. KSH. 2002. Az itt hivatkozott felmérés egy 1999-ben felvett adatsoron alapul. Sajnálatos módon ezt követően ilyen tárgyú felmérés nem készült, és ebből következően mind az NFI (2003) kutatások, (2004-2006) mind a HEFOP program a képzések tekintetében elsősorban erre az adatbázisra támaszkodik. Ebből következően a munkáltatói képzési hajlandóság, illetve metódusok tekintetében ez az egyetlen kiindulópontként használható adatbázis, így e tanulmány is kénytelen azokat alapul venni. Meg kell azonban jegyezni, hogy e kutatás eredményei csupán a tendenciák vizsgálata szempontjából lehetnek jelentősek, mivel a munkáltatói összetételben az ezredfordulót követő változások következtében a nagyobb létszámú munkavállalót foglalkoztató munkáltatók aránya jelentős mértékben lecsökkent, és ezáltal megváltozott a munkáltatók foglalkoztatottak száma szerinti összetétele.

eltérés a különböző alkalmazotti létszámmal működő munkáltatók között oly mértékben alacsony, hogy ez arra enged következtetni, hogy a megfelelő szakértelemmel bíró munkavállaló közvetlen „beszerzése” mellett a képzésre fordított költségek azonos súllyal jelennek meg.

Érdekes tanulsága a táblázatnak, hogy a képzések igénybevételének gyakorisága a vállalat nagyságával exponenciálisan növekszik, különösen igaz ez az iskolarendszerű képzésekre, melyek munkáltatói támogatásának intenzitása a legnagyobb alkalmazotti létszámmal működő munkáltatók esetében közel négyszerese a legkisebb alkalmazotti létszámot foglalkoztató munkáltatókhoz képest. Ennek oka feltehetőleg az iskolarendszerű képzések költségvonzatában rejlik, illetve abban a körülményben, hogy az ilyen típusú képzések tipikusan hosszabb időtartamúak, és ebből következőleg a munkáltató számára a szakértelem megtérülési ideje is hosszabb. A szakmai képzések evvel szemben tipikusan tanfolyam jellegűek, így mind a munkavállaló munkából való távolmaradása miatti költség alacsonyabb, mind a megszerzett ismeret hasznosításának várakozási ideje rövidebb, így kétségkívül előnyösebb megoldást kínál a munkáltatók számára e képzési forma.

A szakértelem biztosításának módjai között az egyéb kategória a konferenciákon, tréningeken, egynapos továbbképzéseken való részvételt jelenti, vagyis olyan ismeretszerzési, vagy kompetencia, készségfejlesztési lehetőségek tartoznak ide, amelyek a lehető leggyorsabban juttatják szakismerethez a munkavállalót, így e szakértelem-szerzési módszer a kis teherbírású munkáltatóknak kedvez, hiszen rövidtávon, viszonylag alacsony költséggel képes a munkavállaló szaktudását biztosítani. Valószínűleg ez a körülmény a magyarázata annak, hogy e tekintetben a tendencia fordított, és elsősorban a kisebb alkalmazotti létszámmal működő munkáltatók körében népszerűek ezek a megoldások.

A szakképzetlenek alkalmazása és képzése szintén időben hosszadalmasabb folyamat, és a képzés megtérülése ebből kifolyólag szintén nagyobb megterhelést jelent a kisebb munkáltatókra, így e tekintetben is a nagyobb alkalmazotti létszámmal működő munkáltatók jelennek meg nagyobb arányban. A munkanélküliek alkalmazása és betanítása esetében azonban a tendencia éppen fordított. Ennek oka az lehet, hogy a munkanélküli nem feltétlenül képzetlen munkavállalót jelent, és a nem szakirányú képzettség is előnyt jelent az ismeretek elsajátításában, hiszen a teljesen képzetlen munkavállaló tipikusan nehezen képezhető, szemben a már képzett munkavállalóval. Szintén fontos alkalmazási

motivációt jelentenek e körben a munkanélküliek alkalmazásához kapcsolódó foglalkoztatáspolitikai ösztönzők, melyeknek köszönhetően a feltételezeten magasabb tanulási motivációkkal bíró amúgy is jobban képezhető munkavállaló az ismeretek elsajátításának ideje alatt kedvezőbb feltételek mellett foglalkoztatható, így míg megszerzi a munkavégzéséhez szükséges tudást, nem jelent akkora költségterhet a munkáltatónak, mint a teljesen szakképzetlen munkavállaló.

5.4.2 A munkáltató tevékenységi köre

A munkáltatók képzési hajlandóságát azonban a vállalatnagyságon kívül jelentős mértékben befolyásolja a munkáltató tevékenységének jellege is. Bizonyos gazdasági ágazatokban ugyanis az utóbbi évtizedekben lezajlott technológiai fejlődés erőteljesebben jelentkezett, illetve a technológiai változások mellett erőteljes szervezeti változás is lezajlott. Ebből fakadóan bizonyos szektorokban erőteljesebb, más szektorokban pedig kevésbé jelentős az alkalmazottak ismereteinek fejlesztése iránti igény. Azokon a területeken azonban ahol a változás intenzíven jelent meg, ott ugyanilyen intenzív a meglévő alkalmazottak továbbképzésére, illetve átképzésére vonatkozó igény.

Természetesen a technológiai és egyéb háttér (pl.: jogszabályi) folyamatos változásából fakadó képzési igény mellett, az adott iparágak gazdasági sikeressége is meghatározó, hiszen az új technológiák innovációja tőkeigényes, viszont az új technológia alkalmazása szakemberigényes. A szakmai képzés-oktatás lehetőségével legnagyobb arányban élő szervezetek elsősorban a pénzügyi tevékenységet végző vállaltok, illetve a közművállalatok voltak. Ezeknek a szervezeteknek 76-82%-a biztosított valamilyen képzést az alkalmazottai számára. Ezzel szemben az egyébként is kevésbé sikeres ágazatok képzési mutatói lényegesen elmaradnak. A legalacsonyabb mutatóval a textilipar, ruháipar bőripar rendelkezik, itt a foglalkoztatóknak csupán 31%-a biztosított képzést alkalmazottai számára.¹⁷⁷

¹⁷⁷ A munkahelyi képzések főbb adatai. Bp. : KSH 2002. 14 .p.

5.5 A képzésben való részvételt meghatározó körülmények a munkavállalók oldalán

A képzésekben való részvételt igen sok körülmény befolyásolja a munkavállalók oldaláról is. Különösen nagy szerepe van a tanulási hajlandóság szempontjából a képzettségi szintnek, az életkornak, valamint a gazdasági aktivitásnak.¹⁷⁸

5.5.1 A képzettségi szint szerepe

A képzésekben való részvétel alakulásában a munkavállaló körülményei is jelentős szerepet játszanak. Sajnálatos módon hazánkban a felnőttképzésben való részvétel aránya igen alacsony. Annak ellenére, hogy a képzettségi mutatók folyamatosan emelkedő tendenciát jeleznek az iskolarendszerű képzések tekintetében, úgy tűnik, hogy a reguláris képzés befejezésével Magyarországon a felnőtt lakosságnak kevesebb, mint 16-18%-a kapcsolódik be a felnőttképzésbe.¹⁷⁹ Amennyiben a vizsgált kört kiterjesztjük mind az életkori korlátok, mind pedig a tanulási forma tekintetében, és a 15-74 éves korú népességre, valamint az informális tanulási hajlandóságot is figyelembe vesszük, a tanulási hajlandóság sajnálatos módon így is éppen csak meghaladja a 20%-ot.¹⁸⁰ Ugyanakkor a felnőttoktatásban résztvevők körében közel 90%-ot tesz ki a felső-, és középfokú végzettségűek aránya az alapfokú végzettségűekhez képest, ami arra utal, hogy az alacsonyabb iskolázottságúak tanulási motivációi rendkívül alacsonyak, és a felnőttképzésben döntően a már amúgy is iskolázottak vesznek részt.¹⁸¹ Ez azt jelenti, hogy az alapfokú végzettséggel rendelkezők mindössze 10%-ban vesznek részt a felnőttképzésben, annak ellenére, hogy e csoportnak lenne leginkább szüksége a képzésre, hiszen a munkaerő-piaci pozíciójukon ez javíthatna a leginkább.

A választott képzési formák tekintetében szintén jelentős befolyásoló szerepe van az iskolai végzettségnek. A felmérések eredményei ugyanis azt mutatják, hogy a magasabb

¹⁷⁸ Ezen körülményeken túlmenően természetesen sok egyéb tényező is befolyásolja a tanulási motivációkat, úgymint a lakóhely, vagy a családi állapot – körülmény, a kereseti viszonyok stb.

¹⁷⁹ A 25-64 évesek körében végzett felmérések eredménye. 2003 (KSH)

¹⁸⁰ Munkaerő felmérés ad-hoc oktatási modulja. 2003 (KSH)

¹⁸¹ Az e tekintetben legjobb adatokkal bíró európai országok, mint például Dánia, vagy Hollandia esetében a 25-64 éves korosztály felnőttképzésben való részvételi aránya 40-55% körül mozog, és a magasabb iskolai végzettségűek ezeknek mindössze egy harmadát teszik ki.

iskolai végzettséggel bírók kisebb arányban vesznek részt iskolarendszerű képzésekben, míg az alacsonyabb végzettségűek döntő többségükben az iskolarendszerű képzéseket választják.¹⁸² Mivel az iskolarendszeren kívüli képzések magasabb tanulási készségeket feltételeznek, az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők számára az ilyen képzési forma sokszor aránytalan megterhelést jelent, hiszen sokkal nagyobb fokú önállóságot tételez fel a tanulásban, mint ami az alapfokú képzésben elsajátítható. Ebből következőleg az alacsonyabb végzettségűek számára az iskolarendszerű képzés a szakmai fejlődés leginkább járható útja. Ennek kapcsán utalok vissza a munkáltatók képzési preferenciáira, ahol is megállapítást nyert, hogy az iskolarendszerű képzés a legkevésbé támogatott képzési forma a munkáltatók oldaláról annak költséges volta miatt.

Az alacsony végzettségűek tehát halmozottan hátrányos helyzetbe kerülnek, hiszen a képzetlenségük okán amúgy is nagy a munkaerő-piaci hátrányuk, továbbá a képzésük feltételrendszere is több hátrányos elemet tartalmaz, mint a közép-, vagy felsőfokú végzettségűeké.

5.5.2 Az életkor meghatározó szerepe

A tanulási hajlandóságot vizsgáló kutatások minden tanulási formára egyaránt kiterjedően vizsgálták a tanulási tevékenységet végzőket. Az életkor szintén meghatározó körülménynek bizonyult e vizsgálatok során. Az életkor előrehaladtával ugyanis csökken a tanulási motiváció, különösen a szervezett keretek között folytatott tanulmányokra igaz ez.

A képzésben résztvevők aránya % életkor szerint 2002/2003

Korcsoport	Iskolarendszerű oktatás	Iskolarendszeren kívüli oktatás	Informális tanulás
15-24	92,5	9,5	18,9
25-34	40,7	36,8	41,0
35-44	17,9	48,6	51,8
45-54	6,6	44,3	64,1
55-64	1,1	29,9	85,2
65-74	0,0	7,6	91,7
Összesen	63,9	22,1	33,3

¹⁸² A képzésekben részt vevők az oktatás formája és iskolai végzettség szerint – 2002/2003 KSH

A táblázat adataiból kitűnik, hogy a tanulási hajlandóság – az informális tanulás kivételével – már viszonylag fiatal korban megtörik. Különösen igaz ez az iskolarendszerű képzések vonatkozásában, ahol már a 35. életév betöltése után kevesebb, mint felére csökken a képzésekben való részvételi arány, majd az 55. életévre szinte teljesen el is tűnik. Az itt vizsgált tendenciákkal párhuzamosan ugyanakkor az életkor előrehaladtával éppen ellenkező előjelű folyamat zajlik le az iskolarendszeren kívüli képzések vonatkozásában. Ezen képzési típusok ugyanis éppen a 35. és 55. életév közöttiek körében igencsak népszerűek. Biztató jelnek tekinthető, hogy az iskolarendszeren kívüli oktatásban való részvétel életkori töréspontja a 65. életévet követő időszakra esik, és bár ezt megelőzően tapasztalható visszaesés, azonban korántsem olyan nagymértékű, mint amely az iskolarendszerű oktatás tekintetében már a 35. életév betöltésével megkezdődött.

Az informális tanulás mutatkozik a legdinamikusabb tanulási módszernek, hiszen még annak a 15-24 éves korosztálynak a közel egy ötöde is képzi magát ilyen módon, akiknek a több mint 90%-a még iskolarendszerű képzésben vesz részt. A korosztályok mindegyikében erőteljes az informális tanulási készség, sőt a 65 éven felüliek esetében szinte ugyanolyan általánossá válik az ismeretszerzés e módja mint a fiatal korosztályokban az iskolai képzésben való részvétel. Érdekes megfigyelni, hogy a munkavállalási korúak az informális tanulás jelentőségét hozzávetőlegesen olyan súlyú ismeretszerzési formának tekintik, mint a munkáltatók a szakemberigény biztosítása során a munkaköri tapasztalatszerzést.

A táblázat egyrészt tehát azt igazolja, hogy az életkor előrehaladtával a szervezett tanulási formák közül elsősorban a kevésbé hagyományos – iskolarendszerű – képzéseket választják a munkavállalók. Ezt látszik igazolni, hogy a tanulási tevékenységet folytatók körében az 55. életévet lehet abszolút töréspontként kezelni, mely életkort követően szervezett oktatásban csak nagyon kis arányú a részvétel. Az informális tanulásban való részvételi arány egyre növekvő hányadosa másrésztől viszont akár azt a következtetést is magalapozhatja, hogy bizonyos életkor elérésével az emberek már kellő szaktudásra tesznek szert, mely ismeretanyagot szakcikk, folyóiratok, kollégákkal való beszélgetések, konzultációk révén fejlesztik. Ugyanakkor figyelembe véve a korosztályos képzettségi mutatókat¹⁸³ az e korosztályba tartozók iskolázottsági szintje korántsem

¹⁸³ lásd: 85.o.

alapozza meg ezen feltételezést. Sokkal inkább arra enged következtetni, hogy a családi, munkahelyi stb. – közvetlen környezet hatása a leginkább erőteljes, és az emberek ismereteik jórészét innen merítik. Meg kell azonban jegyezni, hogy ezekben az esetekben a szerzett ismeretek nem feltétlenül bírnak értékelhető súllyal, hiszen a tanulási metódus nem feltétlenül igényli az autentikus – szakmai jelleget.

5.5.3 A gazdasági aktivitás szerepe

A képzésben részt vevők aránya az oktatás formája és a gazdasági aktivitás szerint % (2002/2003)¹⁸⁴

Gazdasági aktivitás	Iskolarendszerű oktatás	Iskolarendszeren kívüli oktatás	Informális tanulás
Foglalkoztatott	26,3	41,5	51,2
Munkanélküli	39,4	46,5	29,6
Tanuló	95,4	7,9	17,4
Nyugdíjas, egyéb inaktív	12,6	14,3	7,8
Összesen	63,9	22,1	33,3

Az inaktív tanulókat leszámítva, a munkanélküliek körében a legmagasabb a képzésben részt vevők aránya, ha figyelembe vesszük mind az iskolarendszerű, mind az iskolarendszeren kívüli képzések mutatóit is. Mind a foglalkoztatottak, mind a munkanélküliek döntően az iskolarendszeren kívüli képzési formákat választják.

A nyugdíjasok és egyéb inaktívak tanulási hajlandósága sajnálatos módon jóval elmarad az aktív rétegektől. Ez különösen nagy probléma a rokkantnyugdíjasok (megváltozott munkaképességűek) munkaerő-piaci reintegrálásának szempontjából. E csoport esetében ugyanis a szakképzettség alapvető feltétele az alkalmazhatóságnak.

¹⁸⁴ Kis Ibolya: Kutatás a felnőttoktatás és képzés hazai cél és feladatrendszerének változásáról a korszerű piacgazdaság, illetve a tanuló társadalom fejlődésének tükrében. A hazai iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli felnőttoktatás és képzés létszám – struktúraváltozásainak statisztikai rendszere. Budapest, 2005. 20. p. A táblázat halmozottan mutatja a képzésben részt vevők megoszlását: aki többféle képzésben vett részt, mindegyik típusban szerepel.

5.6 A munkaviszonyban állók képzésének feltételei az adott jogviszony szabályai szerint

5.6.1 A Munka Törvénykönyve hatálya alatt munkát végzők képzésének szabályai

A munkavállaló munkavégzéséhez szükséges szakismereteinek megszerzése érdekében sok esetben valamely képzés, vagy tanfolyam elvégzésére van szükség. A Munka Törvénykönyve ezen élethelyzet kezelését alapvetően kétféle módon teszi lehetővé, egyrészt megteremti annak a lehetőségét, hogy a munkáltató által szükségesnek tartott szakismeretek megszerzését a munkáltató a munkavállaló számára mintegy utasítási jogkörben rendelkezze el, másrészt a felek számára szintén lehetővé teszi a tanulmányi szerződés megkötését. A két jogintézmény tehát mind jellegében, min pedig eszközrendszerében eltérő elemekből épül fel.

5.6.1.1 A munkáltatói utasítási jogkörében elrendelt képzés

A munkajogviszony a munkáltató és a munkavállaló között jön létre, és bár kontraktuális alapú jogviszonyról van szó, a felek kapcsolatrendszere nem a polgári jogi értelemben vett szerződéses kapcsolatot keletkezteti, hanem a munkaviszony céljának és tartalmának megfelelően egy függő, önállótlan jogviszonyt. Ebből a jellegből eredeztethető a munkavállaló képzésére vonatkozó szabályozási metódus is. A jogalkotó ugyanis abból indul ki, hogy mivel a munkavégzés elsősorban a munkáltató gazdasági érdekének előmozdítása érdekében történik, a munkavállaló – éppen a függő jellegre tekintettel – akár egyetértése, vagy szándéka ellenére is kötelezhető a hatékony munkavégzés érdekében részére előírt tanfolyamokon és képzéseken való részvételre.¹⁸⁵ E kötelezettség fennállásának egyetlen feltétele, hogy a munkáltató a képzés költségeit, illetve a képzés ideje alatt a képzési idő miatt kieső munkabérét megtéríteni köteles.

A munkavállaló tehát nem jogosult felülbírálni a képzés szükségességének tényét, és a vonatkozó jogszabály számára csupán egyetlen garanciális szabályt állít fel az esetleges

¹⁸⁵ 1992. évi XXII. tv. a Munka Törvénykönyvéről, 103. §. (4)

érdeksérelemmel szemben, nevezetesen, hogy amennyiben a képzésben való részvétel számára személyi-, vagy családi körülményeire tekintettel aránytalan sérelmet jelent, mentesül ezen kötelezettség alól. Az aránytalan terhet jelentő körülmény fennállását azonban csak az adott körülmények ismeretében lehet megállapítani mérlegelés útján. Az viszont egyértelműen következik a törvény megfogalmazásából, hogy a képzésen való részvételre kötelezés járhat a munkavállaló személyi, vagy családi körülményeire sérelemmel. Az alkalmazási korlátot így az aránytalan kifejezés jelenti ilyenkor. Ez esetben tehát csupán a személyi vagy családi körülményben okozott sérelem súlya alapozhatja meg a munkavállaló e kötelezettség alóli mentesülését, a képzés elrendelésének esetleges indokolatlansága nem. Mindezekből arra lehet következtetni tehát, hogy a jogalkotói szemléletben a képzés, mint a munkáltató érdekkörében felmerülő körülmény jelenik meg.

A munkáltatói utasítási jogkörben elrendelt képzések tekintetében a fentiekre tekintettel a munkáltató érdeke elsőbbséget élvez, azonban ennek megfelelően a képzés kapcsolódó költségeit is teljes egészében rá terheli a jogalkotó. A költségek természetesen itt abszolút értelemben jelennek meg, és minden a képzésben való részvételhez kapcsolódó költség, illetve kiadás a munkáltató által megtérítendő. Ilyennek kell tekinteni különösen a képzési díjat, a szállás és utazási költségeket, továbbá a szükséges taneszközök árát. A képzésen való részvétel időtartamára, valamint a vizsgákra való felkészülés idejére a munkavállaló munkabérre jogosult, hiszen a munkáltató utasítására, a munkáltató érdekében fejt ki e tevékenységét.

5.6.1.2 A tanulmányi szerződés keretében folyó képzés

Az eddig tárgyaltakon túlmenően a Munka Törvénykönyve e tárgykörben biztosítja a felek számára a tanulmányi szerződés kötésének lehetőségét is.¹⁸⁶ A tanulmányi szerződéssel támogatott tanulmányok folytatása kívül esik a fentiekben tárgyalt munkáltatói utasítással elrendelt képzésben való részvételt jelentő kötelezettségtől. Ilyen képzésben való részvétel ugyanis nem biztosítható tanulmányi szerződéssel. E körben tehát a felek kontraktuál alapú kapcsolata a domináns, és éppen ebből következőleg a törvény csupán a tanulmányi szerződés minimális alaki és tartalmi követelményeiről rendelkezik. A feleket terhelő

¹⁸⁶ 1992. évi XXII. tv. a Munka Törvénykönyvéről, 110-116. §.

jogok és kötelezettségek rendszere is a kölcsönösség és az egyenértékűség általános polgári jogi elvein alapul, mivel ilyen esetekben a munkáltató vállalja a képzési költségeket, illetve biztosítani tartozik a tanulmányok végzéséhez szükséges szabadidőt, a munkavállaló pedig mintegy ellenszolgáltatásként kötelezi magát a képzésben való részvételre, a képzettség megszerzésére, illetve a munkaviszony meghatározott ideig való fenntartására.

A képzéssel kapcsolatosan felmerülő költségek viselésére vonatkozóan ez esetben a felek megállapodása irányadó. Mindebből következőleg nem feltétlenül terheli a munkáltatót a képzés közvetlen költségeinek viselése.

5.6.1.3 A munkaidő- kedvezmény kérdése

Az Mt. a munkaidő- kedvezményre való jogosultságot a képzésben való részvételhez köti, és jogalapként a képzés jellegét határozza meg. Eszerint tehát a munkavállalót a munkaidő- kedvezmény arra tekintettel illeti meg, hogy iskolarendszerű képzésben vesz-e részt, és annak a kérdése, hogy a munkáltató a képzésben való részvétellel egyetért-e nincsen jelentősége. Figyelembe véve, hogy a munkaidő- kedvezmény célja a képzésben való eredményes részvétel, a kedvezmény is csak e cél érdekében illeti meg a munkavállalót, és csak a szükséges mértékben. Az Mt. a munkaidő- kedvezmény jogcímét így három körülményben határozza meg, melyek: a tanórák látogatása, a vizsgákon való részvétel, évfolyam, illetve szakdolgozatírás.

A képzések tekintetében a képzés közvetlen költségei között igen jelentős hányadot tesz ki a munkavállalónak biztosított munkaidő-kedvezmény. A tanulmányok folytatása alatt ugyanis a munkavállaló bár csupán az általános iskolai tanulmányok folytatása esetén jogosult díjazásra, az iskolarendszerű képzések esetében a munkaidő-kedvezmény alanyi joga illeti meg a munkavállalót, így annak időszakos pótlásáról, azaz helyettesítéséről is gondoskodnia kell a munkáltatónak.

A munkaidő- kedvezmény idejére díjazás a munkavállalónak (távolléti díj) azonban csak akkor jár, ha a munkavállaló általános iskolai tanulmányokat folytat. Ettől eltérően természetesen a felek megállapodhatnak. A vizsgákra való felkészüléshez, továbbá a

diplomamunka (szakdolgozat, vagy évfolyamdolgozat) elkészítéséhez is köteles a munkáltató szabadidőt biztosítani.¹⁸⁷

Az itt vizsgált képzéssel kapcsolatos jognyilatkozatok tehát kifejezetten individuális jellegűek, függetlenül attól, hogy egyoldalú jognyilatkozatról, azaz utasításról van-e szó, vagy a két fél kölcsönös akarat megegyezését megtestesítő tanulmányi szerződésről. Ez a körülmény azonban határozottan megnehezíti a munkáltató humánerőforrás fejlesztési politikájának komplex tervezését. Sajnálatos módon a munka világában a szakszervezetek, és üzemi tanácsok működése visszaszorulóban van, így a munkáltatói képzési koncepciók kialakításában sem tudnak ezen szervezetek kellő súllyal részt venni. A munkáltatók nagy többsége nem is készít képzési tervet, amit avval indokolnak, hogy a vállalat teherbírása azt nem teszi lehetővé. Mindezek alapján azt lehet mondani, hogy a képzések elősegítésében a Munka Törvénykönyve nem tartalmaz olyan szabályokat, amelyek ösztönöznék a munkáltatókat a munkavállalói képzettségi szint növelésére, hanem csupán lehetőséget teremt arra vonatkozólag, hogy a már meglévő ilyen irányú igényeket jogszabályi eszközökkel kiszolgálja.

Az ismertett szabályozási metódusnak álláspontom szerint több gyenge pontja is akad. Az egyik, és témánk szempontjából talán leglényegesebb hiányosság, hogy a törvény differenciál a képzések között azok jellege szerint, amikor az iskolarendszerű képzések tekintetében ex lege keletkezteti a munkavállaló munkaidő-kedvezményre való jogosultságát. Figyelmen kívül hagyva ezáltal minden, a munkáltató érdekeit – elsősorban gazdasági érdekeit – tükröző szempontot.

A munkaerő-piaci vizsgálatok egyértelműen azt igazolják, hogy a képzési trendek alapvetően megváltoztak, és a hagyományos, iskolarendszerű képzés nem követi kellőképpen a piaci igényeket, így azok fokozatos háttérbeszorulásának tendenciája már megkezdődött. Vagyis a munkahelyi képzések előtérbe kerülése lesz a felnőttképzési trendek egyik fő meghatározó eleme.

¹⁸⁷ A törvény szerint vizsgáknaként, a vizsga napját is beleszámítva 4 munkanap jár. Ha egy napon több tárgyból kell a munkavállalónak vizsgát tennie, akkor a 4 munkanap vizsgatárgyanként számítandó. Diplomamunka, szakdolgozat és évfolyamdolgozat elkészítéséhez 10 munkanap szabadidőt köteles a munkáltató biztosítani.

Ugyanezen szabályozási elem egyidejűleg azt a problémát is felveti, miszerint a munkáltatói oldal homogén egységként történő kezelése – mely szemléletmód egyébiránt általánosan jellemző a Munka Törvénykönyvére – aránytalan terhet ró az úgynevezett kisteherbírású munkavállalókra. Figyelembe véve, hogy a kisteherbírás fogalmát maga az Mt. a 10 fő főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató munkáltatói körülményben határozza meg, fontos lenne a differenciált jogalkotói szemléletet tükröző szabályozási elemet beépíteni. Tekintve, hogy a munkáltatók összetétele igencsak heterogén, és a teherbírásuk szempontjából is jelentős differenciálódást figyelhetünk meg, ami nem kedvez a képzések támogatásának. Erre tekintettel ajánlatos lenne a munkaerő-piaci ösztönzők e szempontok szerinti kialakításának.

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 képzettség „hozádéká” jelenik meg.

5.6.2 A közalkalmazotti jogviszony szabályozási szemlélete

A közalkalmazottak tekintetében a képzésre vonatkozó szabályozás alapvetően követi a munkajogi szabályozási metódust, mivel a Kjt. alkalmazni rendeli a fentiekben vizsgált jogszabályhelyeket. Kiegészül azonban néhány olyan elemmel, amelyek biztosítani hivatottak a közalkalmazott szaktudásának folyamatos fejlesztését és kontrollját. A kötelező gyakornoki idő szabályának bevezetése fontos lépés e folyamatban. Meg kell azonban jegyezni, hogy a gyakornoki idő kitöltésére vonatkozó szabály nem abszolút módon kötelező, hiszen csak az alaptevékenység ellátásával összefüggő munkakörök tekintetében, a határozatlan időre történő kinevezés, és csak meghatározott fizetési osztályba sorolt munkakörök esetében írja azt elő a jogalkotó feltéve, hogy a közalkalmazott nem rendelkezik a munkaköréhez szükséges iskolai végzettséget és

szakképzettséget, szakképesítést igénylő, a három évet meghaladó időtartamú szakmai gyakorlattal.¹⁸⁸

Annak érdekében, hogy a gyakornoki idő ne válhasson a ranglétrán való előrejutás egyszerű és pusztán időbeli várakozásként értelmezhető elemévé a közalkalmazotti jogviszonyban történő előrejutásnak, a törvény megalkotta a szakmai segítő jogintézményét. A szakmai segítő feladatai közé nem csupán a gyakornoki tevékenység folyamatos figyelemmel kísérése, és munkájának ellenőrzése, hanem e feladatának teljesítése során a szakmai segítő aktív segítséget is kell, hogy nyújtson a gyakornok számára a vonatkozó szakmai követelmények teljesítése érdekében. E kettős feladatrendszer megvalósulását hivatott szolgálni a minősítés félévente megjelenő kötelezettsége. Az ilyen gyakoriságú értékelés feltételezi a munkakör ellátásának folyamatos figyelemmel kísérését, illetve támogatását. E szabályozási rendszer álláspontom szerint megfelelően szolgálja a betanulási szakasz szakmai intenzitását, és megfelelő alapot ad a közalkalmazott szakmai fejlődésének, és ezáltal jövőbeni lehetséges karrierjének. A törvény szintén megteremti annak a lehetőségét, hogy a minősített közalkalmazott észrevételt tegyen a minősítésben foglaltakra.¹⁸⁹

Az eddig tárgyalt minősítési rendszer azonban csupán a gyakornoki időhöz kötötten jelenik a Kjt-ben, és ebből kifolyólag a munkavállalói aktív életkor meghosszabbítását nem szolgálja még közvetetten sem. A minősítési rendszer kiterjesztése a közszolgálati jogviszony teljes időtartamára azonban megfelelő alapot teremthet arra, hogy a közalkalmazott tudását és szakismereteit folyamatosan fejlesztve kikerülhesse a tudás-avulás jelentette csapdát. Sajnálatos módon a Kjt. a gyakornoki idő lejártát követő időszakra a minősítési kötelezettséget a munkáltatóra csupán az alábbi esetkörben¹⁹⁰ telepíti:

- kinevezett, illetőleg megbízott vezetőként a vezetői kinevezést vagy megbízást követő második év elteltével, valamint a határozott idejű magasabb vezetői vagy vezetői megbízás lejártá előtt legalább három hónappal,
- a magasabb fizetési fokozatba lépésre irányadó várakozási idő¹⁹¹ csökkentése esetén,

¹⁸⁸ Kjt. 22.§.(1). bek.

¹⁸⁹ Kjt. 22.§.(12). bek.

¹⁹⁰ Kjt.40.§.

¹⁹¹ Kjt.65.§.(3). bek.

- a garantált illetmény összegnél magasabb illetmény megállapítását megelőzően, abban az esetben is, ha a jogviszony létesítésekor került sor a magasabb összegű illetmény megállapítására egy év elteltével,¹⁹²
- címadományozást megelőzően,
- a közalkalmazott erre irányuló kérése esetén.

Sajnálatos módon a jogviszony fennállása alatt a gyakornoki idő leteltét követően a közalkalmazott kifejezett kérése hiányában csupán a munkáltató döntése lehet az alapja a minősítésnek. Így amennyiben a munkáltatóban nem fogalmazódik meg az igény például a közalkalmazotti karrier felgyorsítására, előfordulhat, hogy a közalkalmazotti jogviszony fennállásának teljes időtartama úgy teljen el, hogy a közalkalmazott minősítése egyszer sem történt meg. Mivel a minősítés egyidejűleg teljesítmény-értékelést is jelent, ezért annak egyik legfontosabb hatása – nevezetesen a motivációs ereje – veszik el egy ilyen esetlegességen alapuló rendszerben. Természetesen a munkáltató saját belátása szerint a fentiekben megjelölt kötelező eseteken túlmenően is jogosult a minősítésre, ám sokkal célszerűbb lenne a meghatározott időszakonkénti kötelező minősítési rendszert bevezetni. Amennyiben a munkáltató minden ötödik évben értékelné a közalkalmazott szakmai teljesítményét lehetősége nyílna a kompetenciák erősödésének vagy esetleges kopásának nyomon követésére, és ezáltal a közalkalmazotti jogviszony karrier eleme is erősödne. A jelenlegi rendszerben ugyanis bár megjelenik a munkavállaló szakmai fejlődését segítő szemlélet-, és eszközrendszer, azonban az a gyakornoki időt követő időszakra már szinte teljes mértékben kiüresedik és csupán, mint lehetőséget biztosítja a szabályozás a munkaéletpálya fejlődését. Az előmeneteli rendszerben jelenleg ugyanis fő szabály szerint az idő múlása az egyik leginkább meghatározó tényező, hiszen a meghatározott várakozási idő leteltét követően a törvény kötelezően írja elő a fizetési fokozat emelkedését, és a kiemelkedő színvonalú munkavégzés esetére csak mint lehetőséget biztosítja a közalkalmazotti karrier felgyorsítását. Eszerint abban az esetben, ha a közalkalmazott teljesítményének értékelésére nincsen meg a kifejezett munkáltatói akarat, akkor legfeljebb a közalkalmazott kifejezett, erre irányuló kérése lehet az alapja a munkateljesítmény értékelésének.

¹⁹² Kjt. 66.§.(1)-(3), (8)., 66/A.§.(1).bek. ill. 79/E.§.

5.6.3 A köztisztviselői jogviszony szabályozási szemlélete

A köztisztviselői jogviszony a közalkalmazotti jogviszonnyal ellentétben nem biztosít a köztisztviselőnek egy, a közalkalmazott gyakornoki státusának megfelelő kiindulási alapot. Igaz, a Ktv. is ismeri a gyakornok kifejezést, és előírja, hogy a köztisztviselői jogviszony kezdetén a pályakezdő köztisztviselő gyakornoki besorolást kapjon.¹⁹³ Ez azonban véleményem szerint legfeljebb elnevezésében azonos a közalkalmazotti gyakornoki státussal, mivel ezen időszakhoz nem kapcsolódik egy, a szakmai segítő személyéhez hasonló jogintézmény. A Ktv. evvel szemben előírja, hogy a köztisztviselői kinevezés feltétele – többek között – az eredményes közigazgatási versenyvizsga.¹⁹⁴ E szabály megalkotásával gyakorlatilag a jogviszony előfeltételévé vált a szükséges szakmai kompetencia megszerzése. Természetesen önmagában a sikeres versenyvizsga nem jelent feltétlen alkalmasságot, azonban a törvény további szűrőelemet nem épített be ennek megítélése érdekében.

A Ktv. hatálya alatt tehát a gyakornoki időszak teljesítését nem zárja le a köztisztviselő munkájának minősítése. Korábban előírta a törvény a közigazgatási alapvizsga letételére vonatkozó kötelezettséget, melynek elmulasztása, vagy sikertelensége a jogviszony megszűnését eredményezte. A hatályos szabályok szerint az alapvető szakmai kompetenciaszint már előfeltétele a jogviszonynak, így a köztisztviselői karba való bekerülést eleve kizárja annak a hiánya. Ez a szabály álláspontom szerint jól tükrözi, és szolgálja is egyben a közszolgálat presztízsértékét, melynek alapja elsősorban a foglalkoztatás stabilitásában rejlik. A törvényhez fűzött miniszteri indokolás evvel összefüggésben így fogalmaz:

„...A kormányprogram a kisebb szolgáltató közigazgatás megteremtése érdekében célul tűzi ki, hogy a közszolgálatban is érvényesüljön a teljesítményelv, és a közpénzek takarékos felhasználásának követelménye. A hatékonyabb államapparátus létrehozása indokoltá teszi, hogy a közszolgálatban dolgozókkal szemben nagyobb teljesítménykövetelmények fogalmazódjanak meg, és rugalmasabbá váljanak alkalmazásuk szabályai. Ugyanakkor a jelenleginél nagyobb elismerést kell biztosítani a színvonalas

¹⁹³ Ktv. 24.§.

¹⁹⁴ Ktv. 10/C.§.

teljesítménynek, korszerűsíteni kell a humánerőforrással való gazdálkodást, és ösztönözni kell a fiatal, felkészült szakemberek pályára kerülését.”

A közszolgálati állás tehát hosszú távon ígér biztonságot, és tervezhető karriert. Ezt a Ktv. köztisztviselői életpályának nevezi, és a teljes egyéni életpályára vonatkozó garanciákat kínálja. Az iskolai végzettség szerint biztosítja az előmenetel rendjét, és nyújt ezáltal egyfajta garantált karrier utat.¹⁹⁵

Az előmenetel feltételül támasztja a jogalkotó a megfelelő minőségű munkavégzést. Kimondja ugyanis, hogy a közalkalmazottat magasabb besorolási fokozatba kell sorolni amennyiben a feladatainak ellátására legalább alkalmas minősítést szerez, illetve a következő besorolási fokozathoz előírt feltételeket teljesítette. E feltételek alapja egyébként lehet jogszabály, de lehet akár a közigazgatási szerv által meghatározott.¹⁹⁶

5.6.3.1 A köztisztviselő teljesítményének értékelése, minősítése

A köztisztviselő előmeneteli rendszere egy kétszintű szabályozáson alapul, ugyanis a törvény egyrészt évente kötelezi a munkáltatót a köztisztviselő munkájának értékelésére, illetve négyévente annak minősítésére. A minősítés során természetesen az értékeléseket is figyelembe kell venni.

A köztisztviselők értékelésének szabályozási szemlélete tehát sokkal jobban tükrözi a közszféra életpálya szemléletét. A köztisztviselő értékelése e jogviszonyban már évente ismétlődő kötelezettség, és ekképpen kötelező erővel, és strukturáltan jelenik meg. A Ktv. ugyanis előírja, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban köteles eleget tenni az értékelési kötelezettségének, továbbá szintén írásban tartozik tájékoztatást adni a köztisztviselővel szemben támasztott követelményekről is. Fontos garanciális szabály, hogy az értékelés átadását minden esetben szóbeli megállapodáshoz kell kötni. E szabállyal a törvény lehetővé teszi, hogy a köztisztviselő életpályája, karrierje a felek együttműködésével alakuljon.

Az értékelés, valamint a minősítés nem pusztán a szakmai előmenetel folyamatos jelzőrendszerének szerepét tölti be, hanem ezáltal a köztisztviselő előmenetelének

¹⁹⁵ Ktv.23-24.§.

¹⁹⁶ Ktv.25.§.

sebességét is behatárolja. E rendszer teszi lehetővé, hogy a pusztán az idő múlásához kötött előmeneteli rendszerben gyorsabban léphessen előre, illetve a besoroláshoz kapcsolódó illetmény mértékének megállapításában is közvetlen szerepe lehet.

A kiemelkedő munkavégzést honorálandó a munkáltatói jogkör gyakorlója évente a teljesítményértékelésben foglaltak alapján a besorolás szerinti fizetési fokozathoz tartozó alapilletményt megemelheti, illetve akár csökkentheti is. Ez a munkáltatói jogosultság mérlegelési jogkörben illeti meg a munkáltatói jogkör gyakorlóját,¹⁹⁷ ami egyúttal azt is jelenti, hogy önmagában a kiemelkedő teljesítmény csupán lehetőséget ad a köztisztviselői karrier gyorsítására, így munkáltatói akarat hiányában az nem kikényszeríthető.

Véleményem szerint az illetménycsökkentés egyoldalú és a minősítésre alapozott lehetősége nem összeegyeztethető a munkajog alapelveivel, hiszen a nem megfelelő munkavégzés önmagában jogviszony megszűntető ok,¹⁹⁸ így a meglehetősen gyakori értékelést jelentő rendszerben hamar kiderül, ha a köztisztviselő munkavégzésének színvonala nem éri el az elfogadható szintet. Abban az esetben tehát, ha az értékelések és minősítések eredményeképpen a köztisztviselő nem alkalmatlan, akkor az azt jelenti, hogy a munkavégzésének a színvonala bár alacsony, de az elfogadható szinten van. Az illetménycsökkentés kifejezetten fegyelmi jellegű intézkedés, ugyanakkor a fegyelmi intézkedés alapja a közszolgálati jogviszonyból eredő kötelezettség vétkes megszegése,¹⁹⁹ amelyről a nem kiemelkedő, illetve magas, ám még elfogadható színvonalú munkavégzés esetén nem beszélhetünk.

A magas színvonalú értékes munkát motiváló rendszer kétségtelenül jó hatással van az egyéni életpályára, azonban a még megfelelő, ám nem kiemelkedő színvonalú munkavégzés ilyen jellegű „büntetése” különösen annak egyoldalú jellegére tekintettel meglehetősen vitatható, még akkor is, ha ezt a jogalkotó a munkáltató mérlegelési körébe utalja.

¹⁹⁷ A Ktv. 43.§.(4). bek. szerint a hivatali szerv vezetője a megelőző év szakmai munkájának értékelése alapján a tárgyévvel vonatkozóan a köztisztviselő besorolása szerinti fizetési fokozathoz tartozó alapilletményét legfeljebb 30%-kal megemelheti, vagy legfeljebb 20%-kal csökkentett mértékben állapíthatja meg.

¹⁹⁸ Ktv.17.§.(2).bek b.pontja, illetve a (6).bek-ben foglaltaknak megfelelően, amennyiben a munkáltatói minősítési eljárásban a közalkalmazott alkalmatlan minősítést szerez, a jogviszonyát felmentés útján meg kell szüntetni.

¹⁹⁹ Ktv.50.§.

Szintén megkérdőjelezhető az a szabályozási elem, miszerint a nyugdíjjogosultság megszerzését megelőző öt évben nem kötelező a köztisztviselő minősítése. Ez a szabály ugyanis azt sugallja, hogy a nyugdíjjogosultsághoz közelálló munkavállaló munkájának, szakértelmének egyrészt már nincsen akkora súlya, másrészt pedig, hogy az ő életútja már gyakorlatilag lezárult, így a munkaszervezetben sincsen jelentősége a munkájának. E szabállyal gyakorlatilag már jóval a nyugdíjjogosultság megszerzése előtt megkezdődik a munka világából való kivonulás, így a jogosultság megnyílásakor nagy valószínűséggel fel sem merül a továbbdolgozás lehetősége.

5.6.3.2 A köztisztviselő képzése, továbbképzése

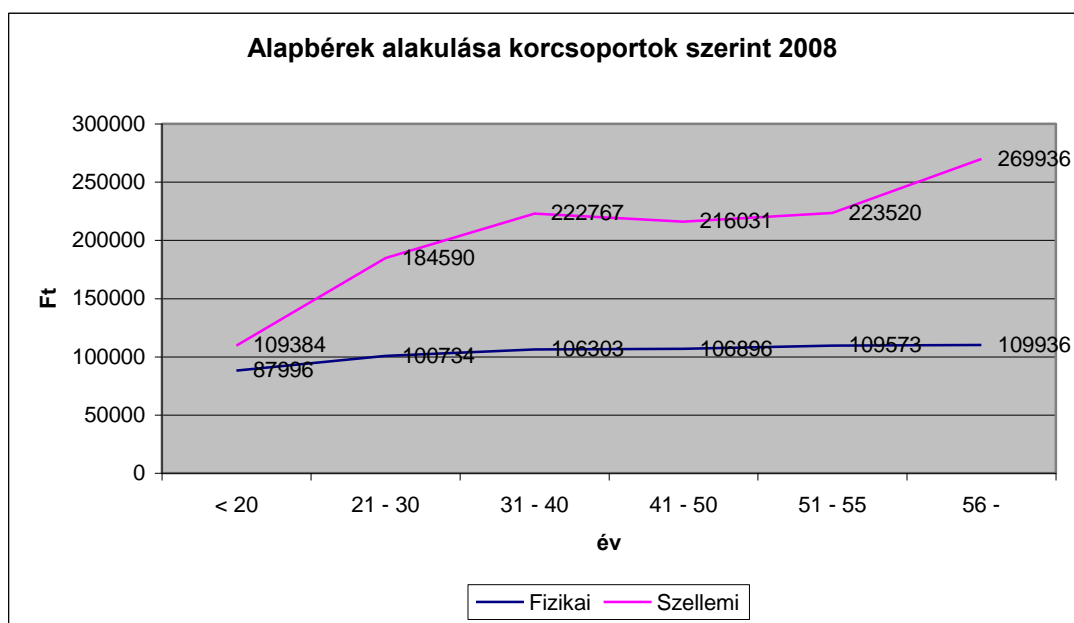
Az ismeretek bővítése, illetve fejlesztése az előmenetel szempontjából elengedhetetlen eleme a jogviszonynak. Szemben a munkajog általános megközelítésével, a Ktv. hatálya alatt foglalkoztatottak képzése nem mint a munkáltató esetleges gazdasági érdeke szerint elrendelt jelenik meg, hanem sokkal inkább mint a köztisztviselő előmenetelének az alapja. A munkajogviszonyban ugyanis a felek közötti szerződés egy meghatározott munkakör betöltésére jön létre, és a képzés is csupán mint a munkakör ellátásához kapcsolódó ismeretek megszerzésének, bővítésének eszköze értelmezhető. Ebből az következik, hogy ha a munkakör ellátásához szükséges tudás fejlesztésére nincsen szükség a munka hatékonysága érdekében, akkor a munkavállaló nem is kérheti számon a munkáltatón a képzés biztosításának a hiányát. Ez a munkajog munkakör központú, és egyben statikus szemléletéből ered. Evvel szemben a köztisztviselői jogviszonyban (bár a kinevezés ez esetben is meghatározott munkakörre szól) a jogviszony alapvető jellegzetessége a szakmai előmenetel biztosításának kötelezettsége.²⁰⁰ A szakmai előmenetelhez való jog erőteljes karrierszemléletet mutat, amit tovább erősít a képzési tervek készítésére vonatkozó kötelezettség.²⁰¹

²⁰⁰ Ktv. 33.§.(1). bek.

²⁰¹ A köztisztviselők továbbképzésének rendszerességét és tervszerűségét középtávú és éves tervek alapján kell biztosítani. Ktv.33.§.(6). bek

5.7 A munkavállalói életkor és képzettségi szint meghatározó szerepe a munka díjazására vonatkozó szabályok szerint

A munkavállalók keresete az életkor mentén növekvő tendenciát mutat. Ez természetes, hiszen az életkorban előre haladva a munkavállaló egyre több tapasztalatra, gyakorlatra tesz szert. Ha a munkavállaló továbbképzzi magát aktív életpályája során, olyan új ismeretekre, illetve készségekre tesz szert, melyek alkalmassá teszik őt a magasabb színvonalú munkavégzésre, és ezáltal nem csupán az általa betöltött munkakör presztízsértéke nő, de a végzett munka értéke is magasabb lesz, ami magasabb bérezésben is megnyilvánul. Feltételezésem szerint azonban a munkatapasztalat önmagában is alkalmas lehet egy – bár kisebb mértékben megvalósuló, de – folyamatos munkaérték növekedés előidézésére. Különösen igaz ez a szellemi, vagy szaktudást igénylő munka esetében. Ezt látszik alátámasztani az alábbi táblázat:



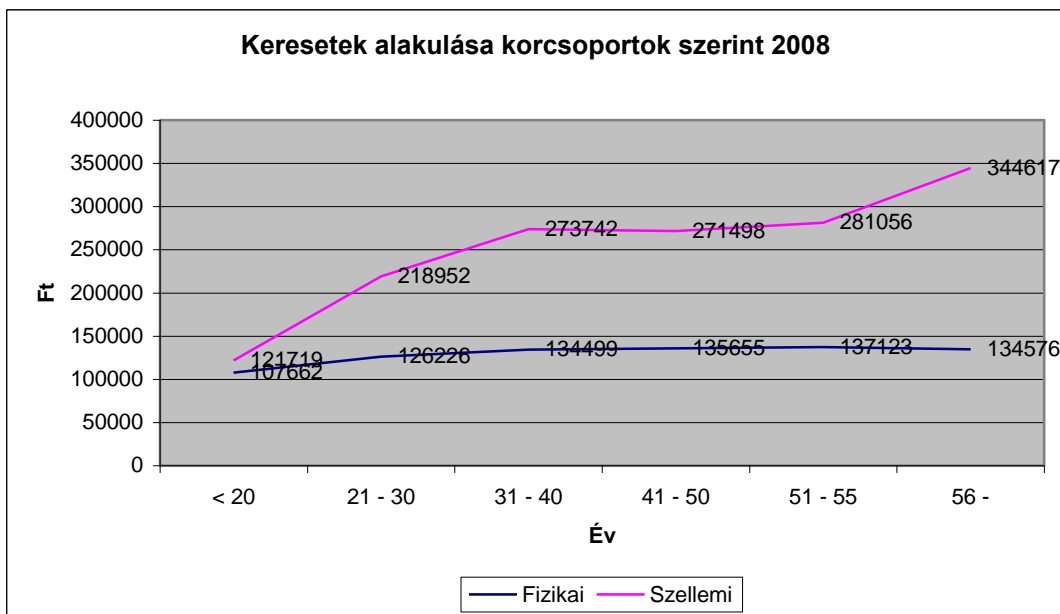
Forrás: ÁFSZ

A fizikai munkát végzők esetében a növekedés nem nevezhető exponenciálisnak, ugyanis az 40 éves korban megtorpan, és bár nem csökken, nem is emelkedik. Ennek oka kétségtelenül a munkavégzéshez szükséges fizikai erő, koncentrációs készség élettani hanyatlásában keresendő. Mivel az ember fizikai teljesítőképessége az életkor

előrehaladtával szükségszerűen csökken, ebből arra kell következtetnünk, hogy a keresetek csökkenésének elmaradása háttérben vagy a munkáltatók szociális érzékenysége áll, vagy a munkaértékének stagnálása, ami azt jelenti, hogy a fizikai erőkifejtés helyébe lép egy másik, a munka eredményességét meghatározó körülmény, nevezetesen a szaktudás, vagy tapasztalat. A szellemi munkát végzők esetében folyamatos a bérek növekedése az életkor előrehaladtával, bár a 40. életév e csoport esetén is töréspontnak mutatkozik, mivel a bérnövekedés intenzitásában nem csupán lemarad, hanem egyenesen csökken. Érdekes egybeesés, hogy ezen korosztály volt az, amelyik a rendszerváltás körül lépett be a munkaerőpiacra. a rendszerváltást közvetlenül megelőző ismeretek úgy tűnik hátrányt jelentettek – és jelentenek ma is sokaknak, akik nem tudtak megfelelő gyakorlatra szert tenni, ami kompenzálhatta volna ezt a hátrányt a korábbi évekhez képest. Az intenzitásban megjelenő törés az 50. életévre tehető. Ez véleményem szerint a valódi töréspont.

Az eddig vizsgált adatok alapja az alapbér volt, vagyis a Munka Törvénykönyvének a hatálya alatt munkát végzők esetében a személyi alapbér, a közalkalmazottak esetében az illetményük összege, ami magába foglalja a szakmai szorzó miatti, valamint a további szakképesítésért járó illetményrészt, valamint a munkáltató döntése alapján biztosított illetményrészt és a pedagógusoknál a kötelező óraszám emelése miatt végrehajtott illetményemelést, a köztisztviselőknél pedig az alapilletmény, az illetménykiegészítés és a vezetői pótlék együttes összege.

A korcsoportok szerinti munkabérré vonatkozó statisztikákat azonban érdemes a keresetek tekintetében is megvizsgálni, ugyanis ez esetben a teljes kereset megjelenik, és ez által az átlagkereset összege magasabb lesz az átlagbér összegénél, mivel e kategóriában a havi rendszeresen számfejtett keresetelemekhez hozzáadódik az előző év nem havi rendszerességű kifizetéseinek arányos része. Így a kereset szerinti bérek realisabb képet festenek, mivel tartalmazzák a jutalmak, prémiumok vagy más jogcímen történő kifizetések egy hónapra vetített összegét is.



Forrás: ÁFSZ

A táblázat szerint a keresetek vonatkozásában is megfigyelhető a fizikai dolgozók kapcsán a kezdeti emelkedő tendencia az életkorral párhuzamosan, sőt 40 éves korig sokkal intenzívebb keresetnövekedést realizálnak a fizikai munkavégzők, mint amekkora növekedés az alaplábuk tekintetében figyelhető meg. Míg azonban a töréspont az alaplábek tekintetében csak az 50. életévvel állt be, a keresetek kapcsán ez előretolódik, és már 41. éves kortól csupán minimális keresetnövekedésre számíthatnak a fizikai munkát végzők. Az 50. életév pedig megfordítja a tendenciát és beáll a keresetcsökkenés. Eszerint míg a fizikai munkát végzők esetében az alapláb, még ha szinte minimális mértékben is, de növekedést mutat, a realizált keresetek mégis csökkenni fognak az idősödő fizikai munkát végzők körében.

5.7.1 Az iskolai végzettség szerinti kereseti különbségek

A befejezett iskolai végzettség tehát a legmarkánsabb keresetalakító tényező. Az iskolai végzettség szintjének emelkedése nem csak az elhelyezkedési esélyeket növeli jelentősen, de fontos szerepe van a munkanélküliség kockázatának csökkentésében is.

A kérdés az, mennyiben biztosítja a munkajogi jogszabályi környezet a differenciálást. Azt a kiinduló feltételezést miszerint az életkor előrehaladtával feltételezhetően gyarapodik a munkavállaló szakértelme, és ez által nő az általa végzett munka értéke is, reményeim

szerint a fenti táblázatokkal sikerült alátámasztani. A következőkben azt kívánom megvizsgálni, hogy a munkabérre vonatkozó szabályozás e szempontokat mennyiben tükrözi az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok esetében, illetve, hogy önmagában a munkavállalói életkor bír-e meghatározó szereppel a munka díjazásának megállapítása kapcsán.

5.7.1.1 A Munka Törvénykönyvének szabályozása a munkabér mértékére vonatkozóan, különös tekintettel a munkavállalói életkorra

A munkajogviszony alapján történő munkavégzés ellenértékeként a munkavállalót munkabér illeti meg. A munkabér fogalmát a Munka Törvénykönyve tágan értelmezi²⁰², és ide sorolja a munkavállalónak a munkaviszony alapján közvetlenül, vagy közvetetten nyújtott juttatást, függetlenül attól, hogy azt a munkáltató pénzbeli, vagy természetbeni jutatásként adja.²⁰³ A munkavállaló munkabérre jogosultsága tehát ex lege keletkezik, és ennek biztosításaképpen kimondja a Munka Törvénykönyve, hogy „a munkavállaló munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogairól előre nem mondhat le, sem előzetesen olyan megállapodást nem köthet, amely e jogokat az ő hátrányára csorbítja.”²⁰⁴

E szemlélet alapján tehát egyrészt megjelenik a polgári jogszolgáltatás – ellenszolgáltatás szemlélete, azonban, amíg a polgári jog a visszterhesség vélelmével operálva, a felek ellenkező megállapodása hiánya esetére rendeli az ellenszolgáltatás nyújtásának kötelezettségét, addig a munkajog szemléletrendszere nem teszi lehetővé az ennek kizárására irányuló megállapodást. Eszerint tehát, még a felek, kifejezett szerződéses akarata sem keletkeztetheti a munkajogviszonyban az ingyenességet. A munkajog szerződéses jellege e tekintetben tehát elszakad a polgári jog alapelveitől, és ahhoz képest sokkal behatároltabb a felek mozgástere. Az elszakadás természetesen nem jelenti a teljes izolációt, hiszen a Munka Törvénykönyvének szemléletrendszerében a munkabér a felek közös megállapodásának tárgyát kell, hogy képezze, ugyanakkor e megállapodás

²⁰² A munkabér fogalmát nem a Munka Törvénykönyve határozza meg, hanem a munkabér védelméről szóló 2000. évi LIV tv. lásd erről bővebben: Prugberger Tamás: Problémák és visszaélések a munkabérezésnél In: Gazdaság és Jog 2008. 5. szám p. 18-22.

²⁰³ 1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről 142/A.§.(3). bek

²⁰⁴ 1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről 8.§.(2). bek.

tartalmának kialakítása kapcsán a jogszabály korlátokat állít, és a felek ezen korlátok szem előtt tartásával alakíthatják szerződéses akaratukat.

A munkabér mértékét tekintve a törvény kettős szabályozási rendszert alkalmaz, egyrészt ugyanis meghatározza azokat az alapelveket, amelyek a munkabér mértékének megállapítása kapcsán alkalmazandók, másrészt pedig ezzel egyidejűleg meghatározza azt az alsó határt is, ami a munkavállalói munkabér összegszerűségében kogens jelleggel köti a feleket.

A munkavállalói munkabér megállapításának minimum korlátját jelenti a kötelező legkisebb összegű munkabérre vonatkozó Kormányrendelet,²⁰⁵ mely a Munka Törvénykönyvének felhatalmazása alapján²⁰⁶ határozza meg a munkabér lehetséges legkisebb összegét.

Általános elvként rögzíti az Alkotmány, hogy az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga. Szintén ehelyütt azt az alapelvet is rögzíti, miszerint minden dolgozónak joga van olyan jövedelemhez, amely megfelel végzett munkája mennyiségének és minőségének.²⁰⁷

Az Alkotmány által megfogalmazott általános elv megjelenik a Munka Törvénykönyvében is, ötvözve azt az egyenlő bánásmód követelményével, a 142/A.§-ban. E szabályozási részben a jogalkotó az egyenlő értékű munka megállapításának szempontjait fekteti le, és írja elő az egyenlő, vagy egyenlő értékűként elismert munkák díjazásának alapvető szempontjait.

A munka díjazására vonatkozó elvek megalkotása szintén érzékeny pontja a munkajogi szellemiség, valamint a polgári jogi háttér elhatárolásának, ugyanis nyilvánvaló az a jogalkotói szándék, miszerint valamiféle egységes szempontrendszer szerint kívánja keretek között tartani a munkajogviszony alapján kifizetett munkabérek, elkerülve ez által a kiugróan magas vagy alacsony munkabérek okozta feszültségek problematikáját. Felmerül az itt vázolt kérdéssel kapcsolatban, hogy vajon a jogalkotói szándék képes-e

²⁰⁵ 327/2004. (XII. 11.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) megállapításáról

²⁰⁶ 1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről 144.§.(1). bek.

²⁰⁷ 1949. évi XX. tv. A Magyar Köztársaság Alkotmánya 70./B.§.(2)-(3). bek

átfogni a munka világát teljes egészében, és alkalmas-e arra, hogy a 142/A.§ szerint egyenlő értéküként elismert munkák esetében minden munkáltatónál azonos – vagy legalábbis hasonló – legyen adott munkakör díjazásának mértéke, vagy ez a szabály elsősorban az adott munkáltatóval jogviszonyban álló munkavállalókra vonatkoztatva jelenik meg. Természetesen az átfogó értelmezés következetes végig vitele szinte lehetetlen, figyelembe véve a munkáltatók heterogén összetételét, ugyanakkor a szűkebb értelmezés tekintetében teljesen egyértelmű a kérdéses szempontrendszer alkalmazására vonatkozó kötelezettség. Másrésztől szintén kizárja a tágabb értelmezés lehetőségét a munkavállalók összehasonlítható helyzetét előíró feltétel az egyenlő bér elvének alkalmazása kapcsán, mivel csupán az ugyanazon munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók vannak összehasonlítható helyzetben.²⁰⁸

Meg kell azonban jegyezni, hogy mivel a Munka Törvénykönyve a „különösen” fordulatot alkalmazva, az itt hivatkozott szempontokat, nem kizárólagos felsorolás keretében határozza meg, minden olyan egyéb szempont is jogellenes lehet a munkabér meghatározása körében, amely a munka egyenlő értéküként való elismerését sérti.

A munka egyenlő értékének megállapítása kapcsán alkalmazandó főbb szempontok tehát az alábbiak:²⁰⁹

- az elvégzett munka természete,
- az elvégzett munka minősége,
- az elvégzett munka mennyisége,
- a munkavégzési körülmények,
- a munkavégzéshez szükséges szakképzettség,
- a munka elvégzéséhez szükséges fizikai, vagy szellemi erőfeszítés,
- a munka elvégzéséhez szükséges tapasztalat,
- a munkavégzéshez kapcsolódó felelősségi szint.

Az itt meghatározott szempontok egyike sem kapcsolódik közvetlenül a munkavállalói életkorhoz, azonban a munkavállaló életkorának előrehaladtával feltehetőleg nagyobb szaktudásra, illetve tapasztalatra tesz szert, így feltételezhető, hogy közvetett módon a

²⁰⁸ Ebből a szempontból viszont nincsen jelentősége annak a körülménynek, hogy a munkavállalók munkavégzési helye egyazon helyen van-e, illetve, hogy a munkáltatók különböző telephelyein folyik-e a munkavégzés. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/2/2008 TT sz. állásfoglalása az egyenlő értékű munkát egyenlő bér elvéről

²⁰⁹ 1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről 142/A.§.(2). bek.

munkavállalói életkor befolyásolja, illetve befolyásolhatja a munkabér mértékét.²¹⁰ Természetesen ez a jelenség nem csupán mint munkabér – azaz munkavállalói munkaérték növelő tényezőként jelenhet meg, hanem elképzelhető az előző folyamat inverze is, hiszen bizonyos, (tipikusan képzettséget nem igénylő, kifejezetten fizikai erőfeszítéssel járó) munkakörök esetében a munkavállalói életkor sokkal inkább negatív hatással van a munka értékének meghatározására.²¹¹

A Munka Törvénykönyvének szemlélete szerint tehát a munkabér alapvetően és elsősorban az elvégzett munka értékéhez igazodik, és így legfeljebb mint járulékos körülmény merül fel annak a kérdése, hogy a munkavállalói életkor mennyiben befolyásolja a munka értékét.

A munkabér szabályozása tehát nem segíti az aktív öregedési stratégia megvalósulását, bár kétségtelenül nem is gátolja azt. A munkaerőpiac jövőbeni alakulásának jelentősége azonban felveti legalább az újragondolás igényét. Az aktív idősödés politikájának megvalósítása nagymértékben múlik a munkavállalói attitűdökön is, hiszen ha a munkavállaló nem kívánja munkaaktivitását fenntartani, nehezen lehet „visszakényszeríteni” a munka világába. A munkavállalási és munkavégzési hajlandóságot pedig nagymértékben meghatározza a munkával elérhető jövedelem mértéke. A kérdés tehát az, hogy lehetséges-e, elbírná-e a munkajogi környezet egy, a munkavállalói életkorhoz kötött bérezési rendszer bevezetését. Mivel a munkabér mértékét meghatározó legfontosabb alapelv azt az elvégzett munka értékéhez köti, teljességgel kizárt egy ilyen egyszerű lineáris szabály bevezetése. Abban az esetben viszont, ha az életkorral tipikusan párhuzamosan megjelenő béralakító körülményeket vesszük alapul, akkor elképzelhető egyfajta progresszív szemlélet kialakítása. Ilyen körülmény lehet a munkavállaló felhalmozott szakismerete, illetve tapasztalata, mely növeli az általa végzett munka hatékonyságát, vagy színvonalát. Ezek a körülmények azonban még az elvégzett munka értékéhez kapcsolódnak, és ilyenképpen megjelennek a munkajogi szabályozásban is. Az előbb említett szempontnál is áttételesebb körülmény lehet a munkabér kialakításában a munkaviszonyban eltöltött idő hossza. A munkajog rendszerében ez szintén nem ismeretlen intézmény, mivel az Mt. lehetőséget teremt arra, hogy a kollektív szerződésben

²¹⁰ A munkavállalói munkavégzés számos egyéb szempontból is értékelhető e keret jellegű feltételrendszeren túlmenően. Lásd erről bővebben: Vashegyi Zsanett: Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének alkalmazása a gyakorlatban In: Munkaügyi Szemle 52.évf/2.szám/2008. p.53-56.

²¹¹ Szénási Enikő Lilla: A személyi alapbér és a teljesítménybér kapcsolata In: Munkaügyi Szemle 52.évf/2.szám/2008. p. 50-52.

a munkajogviszony tartamához kapcsolódóan bizonyos bérelemek beépüljenek a jogviszonyba, és ezek között előfordulhatnak olyan megállapodási elemek is, amelyek kapcsolhatóak a munkavállalói életkorhoz. Ilyen lehet például a hűségjutalom, vagy a jubileumi jutalom, mely meghatározott munkajogviszonyban eltöltött év esetén illeti meg a munkavállalót.

Ezek a lehetséges jogintézmények azonban nem elsődlegesen a munkában töltött évekre tekintettel jelenhetnek meg, hanem csak az adott munkáltatóval munkaviszonyban töltött évek alapján kerülhetnek szóba. Ebből következőleg – bár kiegészítő eszközökként bírhatnak motivációs erővel – a munkaéletkor meghosszabbítása tekintetében, azonban mindezt csak az adott jogviszony keretein belül teszik.

Az Mt. azonban tartalmazza a munkáltató azon kötelezettségét, miszerint évente köteles javaslatot tenni a kollektív szerződéskötési képességgel bíró szakszervezetnek a munka díjazásával kapcsolatos szabályok kollektív szerződésben való rendezésére.²¹² Bár a törvény a köteles kifejezést használja, e szabály mindössze arra kötelezi a munkáltatót, hogy e kérdés tekintetében tárgyalási ajánlatot tegyen a szerződéskötésre jogosult szakszervezetnek. Azaz a munkabérek emelésének kötelezettsége nem származtatható ebből a rendelkezésből közvetlenül, mivel az csak az ajánlattételre, illetve a tárgyalásra vonatkoztatja a munkáltatói kötelezettséget. Abban az esetben pedig, ha a munkáltatónál nincsen szerződéskötésre jogosult szakszervezet, még a munkabérekre vonatkozó tárgyalások elmaradása sem kérhető számon a munkáltatón. Mindazonáltal a tarifális kötöttség alá tartozás tűnik az egyetlen olyan lehetőségnek ahol biztosítható, hogy a munkabér az életkor mentén biztosan növekedő tendenciát mutasson.

Ezzel összefüggésben azonban meg kell jegyezni, hogy bár az öregedési probléma feloldása megkívánja az időskori anyagi biztonság megeremtését, azt nem lehet kizárólag az életkorhoz kötni. Kollektív szerződés hiányában is terhelik ugyanis a munkáltatót a munkabér megállapítására vonatkozó, fentiekben már tárgyalt alapelvek, illetve szempontok. Eszerint ha a munkabér nem áll összhangban a végzett munka értékével a munkavállaló jogorvoslással élhet.

²¹² 1992. évi XXII. tv. A Munka Törvénykönyvéről 37§(5). bek

Mivel a munkabér fogalmát a Munka Törvénykönyve kiterjesztően értelmezi, a végkielégítés is e körbe sorolható, ám a végkielégítés speciális célját figyelembe véve annak vizsgálatára nem itt, hanem a jogviszony megszűntetése kérdéskör kapcsán kerül sor.

5.7.1.2 A közalkalmazotti jogviszony vonatkozó szabályai

A Kjt. rendszerében a munkabér mértékének meghatározására irányadó szempontok teljesen eltérőek a Munka Törvénykönyve kapcsán leírtaktól. A nyilvánvaló jogalkotói szándék ugyanis a közalkalmazotti jogviszonyban állók számára nagyobb biztonságot kíván teremteni azáltal, hogy garantált összegű illetményrendszert állít fel, mely illetményrendszert egy előmeneteli rendszerrel kombinál.

A közalkalmazotti előmeneteli és illetményrendszer alapját a fizetési osztályok jelentik. A fizetési osztályba sorolás a közalkalmazott iskolai végzettségétől, szakképesítésétől függ. Minél magasabb a közalkalmazott képzettsége, annál magasabb fizetési osztályba sorolja őt a jogszabály. A fizetési osztályokat ugyanis a Közalkalmazottak Jogállásáról szóló törvény az egyes képzettségi szinteknek megfelelően „A” – „J” osztályig állítja fel.²¹³ Fontos kiemelni, hogy a fizetési osztályba sorolás kapcsán a közalkalmazott képzettségi szintje nem kizárólagos szempont, ugyanis a képzettséget, végzettséget csak annyiban lehet figyelembe venni, amennyiben arra a közalkalmazott munkaköre betöltése szempontjából szükség van, egészen pontosan az ellátandó munkakör betöltéséhez előírt, annak a legmagasabb iskolai végzettségnek, illetve szakképesítésnek, szakképzettségnek, doktori címnek, tudományos fokozatnak alapján kell meghatározni, amellyel a közalkalmazott rendelkezik.²¹⁴ E szabály következtében a közalkalmazott magasabb képzettsége egyes esetekben figyelmen kívül maradhat a fizetési osztályba sorolás kapcsán, más esetekben viszont, ha a munkakör alacsonyabb végzettséggel is ellátható lenne, azonban a közalkalmazott magasabb végzettséggel (is) rendelkezik, a magasabb végzettséghez igazodó, azaz a közalkalmazottra kedvezőbb fizetési osztályba kell őt besorolni. Ebből a szempontból a közalkalmazott életkorának nincsen különösebb jelentősége, bár a magasabb iskolai képzettséget igénylő munkakörökben tipikusan idősebb korban kezdik meg a közalkalmazottak a jogviszonyukat, azonban a magasabb fizetési osztályhoz tartozó

²¹³ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 61.§.

²¹⁴ 1992. évi XXXIII. .törvény a közalkalmazottak jogállásáról 63.§.(1). bek.

munkakör feltételezhetően nagyobb felelősséget, illetve szellemi erőfeszítést is kíván meg, és ebből kifolyólag az első fizetési fokozat garantált illetményösszege e körülményt is tükrözi.

A fizetési osztályok fizetési fokozatokra tagozódnak, és minden fizetési osztályhoz tizennégy fizetési fokozatot rendel a törvény.²¹⁵ Az egyes fizetési fokozatokon belüli előrejutás feltétele a közalkalmazotti szolgálati jogviszony meghatározott ideig történő fennállása. A Kjt. főszabály szerint előírja, hogy a fizetési fokozatban való előrejutás lehetősége háromévenként illeti meg a közalkalmazottat.²¹⁶ A fizetési fokozatokban történő előrelépés tehát a közalkalmazottat háromévente mintegy automatikusan illeti meg, így ebből a szempontból a közalkalmazott életkorának jelentős befolyásoló szerepe lehet az illetmény összegére nézve. Ugyanakkor hangsúlyozandó, hogy önmagában az életkor közvetlenül nem alapozza meg az előrelépés lehetőségét, csupán a közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött idő, így a kapcsolat e tekintetben csak közvetett.

Szemben a Munka Törvénykönyvének a szemléletrendszerével, a közalkalmazotti jogviszonyban elsősorban tehát nem a végzett munka értékelésére alapított munkáltatói döntés alapozza meg a bér emelkedésének a lehetőségét.

Mivel az itt vázolt rendszer önmagában nem biztosítja az egyéni teljesítmény figyelembe vételét az előmeneteli rendszerben, és ebből kifolyólag az nem ösztönzi a közalkalmazottat a magasabb színvonalú munkavégzésre, a törvény pozitív és negatív irányban egyaránt lehetőséget ad az egyéni munkateljesítménynek az előmeneteli rendszerben való megjelenítésére. Abban az esetben, ha a közalkalmazott tartósan kiemelkedő színvonalon végzi a munkáját, a várakozási idő az egyes fizetési fokozatok között számára fizetési fokozatonként legfeljebb egy évvel csökkenthető.²¹⁷

Bizonyos körülményekre tekintettel, egyes külön jogszabályban meghatározott esetekre a Kjt. kötelező jelleggel írja elő a várakozás csökkentését.²¹⁸ Másrésztől azonban a

²¹⁵ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 62.§.

²¹⁶ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 65.§.(1). bek.

²¹⁷ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 65.§.(3)-(4). bek.

²¹⁸ 138/1992. (X. 8.) Korm. rendelet a közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a közoktatási intézményekben 14. § A közoktatási intézmény dolgozójának a fizetési fokozatok közötti várakozási idejét egy évvel csökkenteni kell, ha törvényvel alapított kitüntetést vagy díjat, illetve miniszter által alapított díjat kapott. A közoktatási intézmény dolgozójának a fizetési fokozatok közötti várakozási

közalkalmazottal szemben alkalmazható fegyelmi büntetések körében szerepel a várakozási idő meghosszabbításának lehetősége is, vagyis a közalkalmazott egyes súlyos, a jogviszonyából származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén a közalkalmazott várakozási ideje az előmeneteli rendszerben akár meg is hosszabbítható. Ahogy a várakozási idő csökkentésének maximált időtartama egy év, úgy annak meghosszabbítására is egy éves felső határt szab a jogalkotó.

Mivel a Közalkalmazottak Jogállásáról szóló törvény is alkalmazni rendeli a Munka Törvénykönyvének 142/A.§ -át, felmerül annak a kérdése, hogy ha a közalkalmazottak – az előbb vázolt néhány kivételtől eltekintve – alapvetően egységes és garantált előmeneteli és illetményrendszer hatálya alá tartoznak, ez a rendszer vajon képes-e az egyes közalkalmazottak által végzett munka összehasonlítására, és az egyenlő értékűnek minősülő munkák díjazásának összehangolására. Leegyszerűsítve, egy olyan rendszerben, ahol az azonos képzettségű munkavégzők munkájának a díjazása elsősorban a jogviszonyban eltöltött idő tükrében történik, a díjazás valóban az elvégzett munka értékét tükrözi-e.

Ennek a problémának a kiküszöbölését célozhatják a Kjt. alábbi jogintézményei:

- A további szakképesítések illetménynövekedési hatása – feltéve természetesen, hogy a megszerzett szakképesítést a közalkalmazott a munkájában meghatározott arányban alkalmazza.²¹⁹
- A vezetői, valamint címpótlék rendszer.²²⁰

idejét egy évvel csökkenteni kell, ha teljesítette a külön jogszabályban meghatározott továbbképzés követelményeit. A várakozási idő csökkentése hétévenként egy alkalommal illeti meg a közoktatási intézmény dolgozóját akkor is, ha a továbbképzés követelményeit többször teljesítette ebben az időszakban. 150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a művészeti, a közművelődési és a közgyűjteményi területen foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonyával összefüggő egyes kérdések rendezésére.

17. § A kötelező várakozási időt egy évvel csökkenteni kell annál a közalkalmazottnál, aki miniszteri vagy annál magasabb állami kitüntetésben részesült, illetőleg tudományos fokozatot szerzett.

30/2000. (X. 11.) OM rendelet a közalkalmazottak jogállását érintő kérdésekről.

13. § A magasabb fizetési fokozatba történő besoroláshoz szükséges kötelező várakozási időt egy évvel csökkenteni kell annak a közalkalmazottnak az esetében, aki miniszteri vagy annál magasabb állami kitüntetésben részesült, illetőleg tudományos fokozatot szerzett.

33/2000. (XII. 26.) OM rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról.

10. § A felsőoktatási intézményben a 2. számú mellékletben meghatározott munkakörben a közalkalmazott fizetési fokozatok közötti várakozási idejét - a Kjt. 63. §-ának (2) bekezdésben megjelölt, művészeti területen foglalkoztatottak kivételével - a megszerzés évében egy évvel csökkenteni kell, ha a közalkalmazott állami kitüntetésben részesült.

²¹⁹ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 66.§.(2)-(6). bek.

- Az egészségkárosító kockázat melletti foglalkoztatásra tekintettel járó vagy az olyan foglalkoztatásra tekintettel megállapított pótlék, amikor a védelem csak egyéni védőeszköz olyan állandó vagy tartós használatával valósítható meg, amely a közalkalmazott számára fokozott megterhelést jelent.²²¹
- A gazdálkodási eredményből finanszírozott illetménykiegészítés, melyről kollektív szerződés rendelkezhet, illetve a közalkalmazottal történő megállapodás szerint a munkáltató, ha az elért teljesítménytől függően térítésben részesül, annak meghatározott hányadát illetménykiegészítésre fordíthatja jogszabályban, vagy ennek hiányában kollektív szerződésben foglaltak szerint.²²²
- Az idegennyelv-tudási pótlék.²²³
- A miniszter által az ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel esetlegesen megállapított további illetménypótlék.²²⁴
- A jubileumi jutalom.²²⁵

A közalkalmazott díjazásának differenciálását célzó, fentiekben hivatkozott jogtechnikai megoldások által megjelenik a Munka Törvénykönyvének 142/A.§ -ában meghatározott szempontrendszer, és ezek alkalmazásával kísérletet tesz a jogalkotó az egyébként homogén előmeneteli és illetményrendszer konkrét munkavégzéshez igazítására. Ezekben a jogintézményekben ugyanis értékelési szempontként jelenik meg a munka természetének, a munkavégzési körülményeknek az ellentételezése, vagy a munka elvégzéséhez szükséges szakmai képzettség, szellemi, vagy fizikai erőfeszítés, továbbá a munkakörhöz kapcsolódó felelősségi szint.

A jubileumi jutalom azonban nem illik ebbe a logikai rendbe, ugyanis az arra való jogosultságot nem a kiemelkedő, vagy különös erőfeszítést igénylő munkavégzés alapozza meg, hanem pusztán a meghatározott ideje fennálló közalkalmazotti jogviszony. A jubileumi jutalom szabályozási elve tehát sokkal inkább közelebb áll a közalkalmazotti illetményrendszerben az illetmény fokozatok közötti várakozási időt követő automatikus feljebb lépés alapfelfogásához, mivel itt is az idő múlása keletkezteti az arra való

²²⁰ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 70.-71.§.

²²¹ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 72.§.(1). bek.

²²² 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 67.§.

²²³ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 74.§.

²²⁴ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 75.§.

²²⁵ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 78.§.

jogosultságot. Ebből a szempontból tehát a jubileumi jutalomra való jogosultság is közvetetten bár, de kapcsolható a munkavállalói életkorhoz.

5.7.1.3 A köztisztviselői jogviszony vonatkozó szabályai

A Ktv. szabályozási rendszerében a javadalmazás metódusát tekintve a köztisztviselők díjazásának rendjéhez igazodik, és ennek megfelelően a köztisztviselő illetménye is alapilletményből, valamint a jogszabályi feltételek fennállása esetén illetménykiegészítésből, és illetménypótlékból áll.²²⁶

A köztisztviselő besorolási osztályának megállapítása a köztisztviselő iskolai végzettségéhez igazodik, és a besorolási osztályok fizetési fokozatokra tagozódnak. Bár a fizetési fokozatok a besorolási fokozathoz igazodnak elsősorban, azonban a közszolgálati jogviszonyban eltöltött időtartam is befolyásoló tényező a fokozathoz tartozó szorzószám tekintetében. Eszerint tehát az illetményrendszer tagozódása a közalkalmazotti jogviszonyban tapasztalt tagozódási rendszerhez hasonlóan a Ktv. szabályaiban is megjelenik, azonban a tagozódás alapjául szolgáló szempontok annál összetettebb rendszert alkotnak. A közalkalmazott illetményének megállapítása során ugyanis nem kizárólagosan a képzettségi szint és a jogviszonyban eltöltött idő képezi az alapot, hanem más szempontok is befolyásoló körülményként jelennek meg, mely körülményeket illetménykiegészítésre jogosító körülményként értékeli a jogalkotó. Ilyen körülmény például meghatározott szervnél való foglalkoztatás, vagy a jegyzői jogviszony fennállása.

A teljesség kedvéért meg kell jegyezni, hogy a hivatkozott illetménykiegészítések kapcsán a Ktv. a köztisztviselő iskolai végzettségének függvényében differenciál, és nem pedig a jogviszonyban eltöltött idő szerint.²²⁷

Úgyszintén a köztisztviselők közötti differenciálást szolgálja a törvény azon rendelkezése, mely felhatalmazza a közigazgatási szerv hivatali vezetőjét, hogy a köztisztviselő munkateljesítményének értékelésétől, eredményességétől függően saját hatáskörében

²²⁶ 1992. évi XXIII. tv. a köztisztviselők jogállásáról 42.§.(2). bek.

²²⁷ 1992. évi XXIII. tv. a köztisztviselők jogállásáról 44.§.(1)-(5). bek.

döntsön az alapilletmény mértékének bizonyos korlátok között történő emeléséről, vagy adott esetben akár csökkentéséről.²²⁸ E rendelkezéssel a Ktv. tehát kilép a szinte kizárólagosan jogszabályi meghatározottságú díjazási szemléletből, amely a közalkalmazotti jogviszonyra például jellemző, és amely a díjazásnak a jogviszonyban eltelt idővel arányos és automatikus növekedését biztosította. A teljesítményértékelésen alapuló illetmény növelése vagy csökkentési jogkör tehát a vezető diszkrecionális jogköre. E rendelkezés teremti meg a lehetőséget annak, hogy a köztisztviselő életkora előrehaladtával felhalmozott szakmai hozzáértését, tapasztalatát a kötött illetményrendszer adta korlátokon túlterjeszkedve lehessen honorálni, és ekképpen bár csupán közvetett és feltételes jelleggel, de megjelenik az életkor lehetséges befolyásoló szerepe a köztisztviselő díjazásának szabályozási körében.

A teljesség kedvéért meg kell azonban jegyezni, hogy amíg például a Kjt. lehetőséget ad a várakozási idő lerövidítésére, addig a Ktv. ilyen felhatalmazást nem tartalmaz, hanem a kiemelkedő munkavégzés szerinti differenciálásra az itt tárgyalt jogszabályhely ad lehetőséget, avval a kiegészítéssel, hogy azt negatív módon, vagyis illetménycsökkentő hatással is lehet alkalmazni fegyelmi jogkör gyakorlásán kívül. Amíg tehát a közalkalmazott illetményének csökkentésére (pontosabban szólva az illetménynövekedés megátolására, vagyis közvetett csökkentésére) kizárólag fegyelmi büntetésként van lehetőség, addig a köztisztviselő esetében ez közvetlenül is eszközölhető. Ez azért is fontos különbség, mert a fegyelmi büntetés alkalmazásának az alapja valamilyen súlyos kötelezettségszegés lehet csak, míg a köztisztviselő teljesítményértékelésen alapuló illetménycsökkentése a vezető mérlegelési jogkörébe tartozik, így nem feltételez súlyos kötelezettségszegést.

Úgyszintén eltérő a meghatározott beosztást betöltő²²⁹ vezető köztisztviselő alapilletményének meghatározási rendje, ugyanis szemben a közalkalmazotti jogviszony szabályozási logikájával, nem az alapilletményt rendeli pótlékkal kiegészíteni, és ezáltal ellentételezni a vezetői beosztásból fakadó többlet munkaterhet, illetve felelősséget, hanem a vezető alapilletményére egy külön illetményszámítási rendet állapít meg²³⁰, és a vezetői illetménypótlékot ezen illetményalapra vonatkoztatva rendeli. A vezetői illetménypótlék

²²⁸ 1992. évi XXIII. tv. a köztisztviselők jogállásáról 43.§.(4)-(5)-(6). bek.

²²⁹ 1992. évi XXIII. tv. a köztisztviselők jogállásáról 45. §.

²³⁰ 1992. évi XXIII. tv. a köztisztviselők jogállásáról 45. §.

mértéke egyébként szintén egy kettős szempontrendszer figyelembe vételével kerül megállapításra, ugyanis nem csak a vezetői szintet veszi figyelembe a szabályozás, hanem aszerint is változik a pótlék mértéke, hogy a köztisztviselő mely szervnél áll jogviszonyban.²³¹

Természetesen az eltérő munkakörülmények és feltételek is illetménypótléokra való jogosultságot keletkeztetnek, és ezáltal a köztisztviselői jogviszonyban is megvalósul a rendkívüli erőfeszítést, vagy koncentrációt igénylő munkavégzés munkabérbeni ellentételezése.²³²

Szemben a pótlékokra való jogosultság általános elvével, miszerint ugyanis a törvényben meghatározott feltételek fennállása esetén a pótléokra való jogosultság közvetlenül a Ktv. rendelkezéséből eredeztethető, a képzettségi pótlék vonatkozásában a jogosultság kifejezetten a hivatali vezető erre irányuló döntése alapján keletkezik, amennyiben a köztisztviselő a feladatkör szakszerűbb ellátását biztosító tudományos fokozattal, vagy a feladatkörön belüli szakosodást elősegítő további szakképesítéssel, szakképzettséggel bír.²³³

A köztisztviselőt a jogviszonya alapján megillető egyéb juttatások rendszerében többségében dominálnak azok az elemek, melyek kifejezetten a köztisztviselői jogviszonyhoz kapcsolódnak, mint például étkezési utalvány, ruházati hozzájárulás, vagy a szociális, kulturális és egészségügyi juttatások csoportja. A munkavégzés értékelésére alapítottan a törvény egy kötött rendszerű elismerési kört állapít meg, melynek keretében adott közszolgálati feladat kiemelkedő teljesítéséért, illetve feladatainak hosszabb időn át történő eredményes végzéséért a közalkalmazott elismerésben részesülhet. Az elismerésre való jogosultság alapja tehát meghatározott körben egyedi mérlegelés szerint határozható meg, formája azonban a törvényben előírtak szerint alakul.²³⁴

²³¹ 1992. évi XXIII. tv. a köztisztviselők jogállásáról 46. §.

²³² 1992. évi XXIII. tv. a köztisztviselők jogállásáról 47-48. §.

²³³ 1992. évi XXIII. tv. a köztisztviselők jogállásáról 48/A. §.

²³⁴ 1992. évi XXIII. tv. a köztisztviselők jogállásáról 49/N. §. (1) A köztisztviselő az adott közszolgálati feladat kiemelkedő teljesítéséért, illetve feladatainak hosszabb időn át történő eredményes végzéséért a következő elismerésekben részesíthető: a) pénz- vagy tárgyjutalom, b) hazai vagy külföldi jutalomműködés, c) a miniszter által adományozott, névre szóló emléktárgy, d) a miniszter által alapított kitüntető cím, díj, plakett, oklevél, emléklap stb., e) kitüntetés.

A közalkalmazottakra vonatkozó szabályokhoz hasonlóan a köztisztviselők is jogosultak jubileumi jutalomra,²³⁵ és a jogosultság feltételrendszere megegyezik az ott elmondottakkal, annak az életkorhoz való kapcsolódási jellegére.

A köztisztviselői törvény unikális rendelkezése a nyugdíjas köztisztviselőkkel szembeni gondoskodást tükröző szabály beiktatása. E szabályhely alapján azonban nem csupán a nyugdíjazásuk okán meghatározott életkort betöltött köztisztviselők szociális biztonságáról való gondoskodást célozza meg a törvény, hanem azok szakmai tapasztalatainak hasznosítását is.²³⁶ E rendelkezés azt tükrözi, hogy a jogalkotói szándék szerint a köztisztviselői életpálya során felhalmozott tudás és tapasztalat egyfajta presztízst teremt a köztisztviselőnek, és így a nyugdíjazását követően is igényt tarthat az állam különös gondoskodására. Az időskori munkavállalás kérdéskörében is van jelentősége a tárgyalt rendelkezésnek, ugyanis bizonyos rendkívüli feladatok végrehajtása során különösen választás, népszámlálás, egyéb statisztikai felmérések keretében a Ktv. szerint elsősorban a nyugdíjas köztisztviselőket kell előnyben részesíteni. Ez a rendelkezés természetesen még nem alapozza meg a köztisztviselő időskori munkavállalásának a lehetőségét, hiszen itt elsősorban eseti, alkalomszerűen felmerülő feladatok ellátásáról van szó.

Összességében a közszféra hatálya alá tartozó munkavállalók számára a jogszabályi háttér biztosítja annak a lehetőségét, hogy a jogviszonyban eltöltött idő függvényében a munka díjazása folyamatosan növekedjen, ami arra enged következtetni, hogy a jogalkotó nem csupán feltételezi, de tényként értékeli, hogy a munkavállaló munkavégzésének az értéke az idő múlásával folyamatosan növekszik a felhalmozott szakismeret és szakmai tapasztalat okán. Tehát minél magasabb képzettséget igényel a munkavégzés, annál értékesebbé válik a megszerzett szaktudás, és tapasztalat által.

Ez a feltételezés azonban a közszférában úgymond „eredendő” – behatárolt a jogszabályi bértábla keretei által. A munkajog szemlélete természetesen e kérdés vonatkozásában is sokkal magánjogiasabb, így a tudás hasznosításának valóságos, piaci értékét is jobban tükrözi. A munkajogi jogviszonyokban a szerződéses szabadság elvéből következik, hogy a felek a szerződés tartalmában szabadon állapodnak meg, természetesen a jogszabály diszpozitivitása szerint, annak keretein belül.

²³⁵ 1992.évi XXIII. tv. a köztisztviselők jogállásáról 49/E.§.

²³⁶ 1992.évi XXIII. tv. a köztisztviselők jogállásáról 49/L.§.

A közszférában bizonyos munkakörök betöltését meghatározott végzettséghez köti a jogalkotó. Ez, tekintve a kinevezés feltétele a jogviszony keletkezésének is feltétele, más megítélés alá esik ugyanakkor a törvénynek azon kitétele, mely feltételül szabja a jogviszony fennállása alatt bizonyos képzettség-végzettség elérését. Ebben az esetben ugyanis annak hiánya kvázi bontófeltételként értelmezhető.

Összefoglalásképpen tehát megállapítható, hogy a munkavállalási korban lévő képzettségi szintjének emelése kardinális jelentőségű kérdés, mivel ez jelentheti a megoldást a munkavállalási életkor kitolásához, és evvel együtt az aktív öregedési stratégia megvalósításához. A jelenleg gazdaságilag aktív korosztályok összetétele (életkoruk és képzettségi szintjük tekintetében) pedig arra enged következtetni, hogy e cél megvalósításához leginkább alkalmas színtér maga a munkahely lenne, mivel az adott munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciákat a munkáltató ismeri a legjobban. Szintén nem elhanyagolható körülmény, hogy a munkavállaló szaktudásának, illetve annak lehetséges fejlesztési irányának feltérképezésére, maga a munkáltató a legesélyesebb. Önmagában azonban a képzettségi szint növelése nem jelent feltétlen megoldást, hiszen a munkavállalónak olyan tudásra kell szert tennie, ami valóban elősegíti a munkaéletkor meghosszabbítását, és a munkaerőpiacon is hasznosítható.

A közszférában a szakmai előmenetelt biztosító képzési rendszer intézményi és jogi feltételrendszere kiforrott, és valóban tervezhető életpályát biztosít, ami egyenes utat jelent az anyagi biztonság, és az aktív öregedés felé. A versenyszféra tekintetében azonban ez korántsem ilyen egyértelmű. Az Mt. szabályozási szemlélete egyértelműen a munkakört tekinti központi elemének a munkavállaló képzése szempontjából. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató érdekkörébe tartozik kizárólagosan annak eldöntése, hogy a munkavállaló szakmai ismereteinek bővítése szükséges-e vagy sem. **A munkajogi szabályozás tehát a munkavállaló által betöltött munkakört statikusan kezeli,** és a fejlődés lehetséges irányvonalait is csak a munkáltatói gazdasági érdek mentén értelmezi.

Evvel szemben **a közszféra szabályozási szemlélete sokkal dinamikusabb, és a szakmai előmenetel mindig a javadalmazási rendszerrel párhuzamosan halad.**

A közalkalmazottak esetében a minősítési rendszerrel együtt járó előmeneteli rendszer azonban csak a gyakornoki idő alatt következetes. A köztisztviselői jogviszony

szabályozása viszont sokkal erőteljesebben tükrözi a karrier tervezhetőségének igényét a jogviszony teljes időtartama alatt.

A munkavállalási aktív életkor meghosszabbításának alapvető feltétele a munkaviszony alatti folyamatos fejlődés. A közszolgálat keretein belül pedig úgy tűnik ez sokkal inkább biztosított, mint a Munka Törvénykönyvének hatálya alatt.

A munkajog magánjogias szemlélete, bár nem teszi lehetővé a közszféra szabályozási módszerének alkalmazását, annak egyes elemeit azonban sikerrel lehetne beépíteni a Munka Törvénykönyvébe az aktív öregedési stratégia megvalósítása érdekében. Ilyen beépíthető elem álláspontom szerint a **rendszeres minősítés, illetve értékelés** gyakorlata.

A munkáltató, ha bizonyos időközönként felméri a munkavállalók szakmai kompetenciáját, és annak lehetséges fejlesztési irányait, és ezt velük együttműködve egy személyes megbeszélés keretében teszi, akkor hatékonyabban tudja a rendelkezésre álló emberi erőforrást kiaknázni, és ezáltal a dolgozói megelégedettség, illetve elkötelezettség is jelentős mértékben javul.

Természetesen ez a technika sok munkáltatónál már működő eljárás, azonban jelenleg erre vonatkozóan nincsen törvényi előírás, így a munkáltatókon az nem is kérhető számon. Figyelembe véve, hogy a munkajog keretrendszerébe nem illeszthető be a munkáltatóra telepített képzési kötelezettségre vonatkozó előírás, és a képzési terv készítésének lehetősége sem váltotta be a hozzá fűzött reményeket olyan megoldásra van szükség, mely a két szélső pont között kínál előremutató megoldási alternatívát.

A munkaviszony huzamos fennállása feltételez egyfajta személyes elköteleződést is a felek között. Ennek szerepe az utóbbi idők humánpolitikai trendekben hihetetlenül megnőtt,²³⁷ azonban sajnálatos módon az aktív öregedés támogatása legfeljebb áttételesen jelenik meg. Egy olyan szabályozási elem beiktatása a Munka Törvénykönyvébe mely kötelezné a munkáltatókat arra, hogy a munkaviszony fennállásának minden ötödik évében a munkavállalóval egy személyes megbeszélés keretében karrier tervet készítsen, nem csupán felhívna a figyelmet a munkaéletkor meghosszabbítását jelentő humánpolitika

²³⁷ Gondolok itt elsősorban a WLB, illetve a CSR jelentőségének előtérbe kerülésére, mely politikák egyértelműen igazolják a munkáltatókkal szembeni, - a munkajogi kereteken túlmutató elvárások térnyerését.

alkalmazásának jelentőségére, de aktívan szolgálná is a munkavállalók képzettségi szintjének növekedését.

A hosszabb távú alkalmazás alapvető feltétele ugyanis a vállalatokon belül a karriertervezés kiterjesztése. Ennek során a munkavállalót orientálni kell olyan foglalkozás felé, mely nem determinált az életkor által, vagyis **korsemleges munkaköröket** kell számukra kialakítani. Ezekben a munkakörökben ugyanis az életkor előrehaladtával szükségszerűen megjelenő „kopások” jól ellensúlyozhatóak az életpálya során megszerzett ismeretekkel, illetve tapasztalatokkal. A munkavállalókra ezt a feladatot áthárítani csak nagyon kevés esetben lehet, és akkor is csak tipikusan azok a munkavállalók képesek önálló karriertervezésre, akik amúgy is előnyösebb helyzetben vannak magasabb kvalifikáltságuk révén. Mindebből az következik, hogy a munkáltatók – munkahelyi vezetők szerepe igencsak megnő a munkavállalók időskorra történő felkészítésében. Segíteniük kell őket ugyanis abban, hogy a szaktudásukat fejlesszék, és számukra a szükséges munkakör változások előkészítésében és lebonyolításában segédkezet nyújtsanak.

E körben azonban meg kell jegyezni, hogy a foglalkoztatók összetétele Magyarországon igen speciális. Hazánkban ugyanis az alkalmazott nélküli vállalkozásokban dolgozik az összes foglalkoztatott 10,8%-a, a mikro,- és kisvállalkozásokban foglalkoztatottak aránya pedig 25,2%, illetve 14,1%. Ez azt jelenti, hogy az összes foglalkoztatott 40%-a olyan foglalkoztatói szervezettel, vagy szervezet típussal áll jogviszonyban, amely még a közepes vállalat kategóriáját sem éri el,²³⁸ és ez a szám 2007-re 45%-ra emelkedett. Az ilyen vállalatok viszont nem csak az életpálya tervezéshez nem, vagy csak nagyon kis mértékben rendelkeznek erőforrásokkal, hanem a képzések finanszírozása, illetve szervezése, vagy egyáltalán a képzési lehetőségek feltérképezése terén sem. A munkaerő-piaci támogatott képzések ugyanis tematikusan kerülnek kiírásra, ám sok vállalkozás nem rendelkezik kellő szakértelemmel a pályázatok figyeléséhez, illetve elkészítéséhez.²³⁹ Így meg kell teremteni a munkáltatók támogatásának intézményi hátterét. Tulajdonképpen már létezik egy olyan kialakult intézmény, amely alkalmas lenne e feladat ellátására, hiszen a munkaügyi központok ellátnak tanácsadói feladatokat is.

²³⁸ Humán Erőforrás-fejlesztési Operatív Program 2000-2006. adatai alapján

²³⁹ Forrás: 'Kis- és közepes vállalkozások helyzete 2000-ben.' A Kisvállalkozás-fejlesztési Intézet éves jelentése, 52. p.

A megyei munkaügyi központok keretén belül működnek az úgynevezett Foglalkozási Információs Tanácsadók (FIT). A tanácsadás e körben meglehetősen komplex fogalmat takar, mely felöleli a munkatanácsadás, pályatanácsadás, álláskeresési, rehabilitációs és pszichológiai tanácsadás eseteit is.

A témánk szempontjából a FIT-ek által végzett munka-, és pályatanácsadás bír jelentőséggel. A **munkatanácsadás** során ugyanis a tanácskérő személy munkavállalással, munkahely megtartással kapcsolatos problémáinak megoldásának, illetve a sikeres elhelyezkedés megvalósítási tervének kidolgozásában kérhet segítséget. A *pályatanácsadás* során a szolgálat a munkavállaló tanácskérőt segíti az érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő pályaterv kialakításában és megvalósításában. A *pályamódosítási tanácsadás* célja, hogy a nem piacképes szakmai végzettséggel rendelkezőket támogassa új képzési irány vagy foglalkozás megtalálásában. A FIT-ek szolgáltatásai tehát kifejezetten a munkavállalói vagy álláskeresői oldalhoz kapcsolódnak, így szükséges lenne a munkáltatói oldal „bekapcsolása” is. A nagyobb, és tőkeerősebb munkáltatók maguk is képesek ellátni e feladatokat, azonban a kis és középvállalkozások esetében indokolt az esetlegesen kötelező karrierterv elkészítésében segítséget nyújtani, lévén, hogy sem az ehhez szükséges szaktudással, sem pedig az erőforrással nem rendelkeznek. Az ilyen munkáltatók tehát jogosultak lennének a FIT-ek közreműködésére.

5.8 Foglalkoztatáspolitikai ösztönzők a munkavállalói képzettségi szint növelésével összefüggésben

Magyarországon az 1990-es évek elején – a munkanélküliség kezelésére irányuló passzív eszközök alkalmazása mellett – a felnőttoktatás háttérbe szorult, és csak néhány éve ismerték fel annak kiemelkedő szerepét és jelentőségét a munkanélküliség elleni harcban. Úgyszintén előtérbe került annak vizsgálata is, hogy mennyiben segíthető elő a tudomány és a technika haladásának megfelelő munkavállalói tudás kialakítása.

A szemléletváltás tehát már megtörtént, és ennek eredményeképpen átalakultak és folyamatosan alakul, mind az informális, mind pedig a formális tudás megszerzését biztosítani kívánó képzések keretrendszerének kialakítása.²⁴⁰

²⁴⁰ A támogatott képzések tekintetében mind a jogi, mind pedig az intézményi és pénzügyi keretek kialakítása ideértendő. Az Országgyűlés 2001 decemberében fogadta el a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvényt, melynek egyik alapvető célja, hogy egységes szabályozás keretében biztosítsa a képzésben résztvevők fogyasztóvédelmét és a felnőttképzés rendszerének átláthatóságát, ellenőrizhetőségét, továbbá keretjellegűen szabályozza a felnőttképzés állami támogatási rendszerét.

2002 nyarán megtörtént a felnőttképzés irányítására hivatott, a felnőttképzésről szóló törvényben meghatározott intézményrendszer kialakítása. Megalakult az Országos Felnőttképzési Tanács, amely a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter felnőttképzéssel kapcsolatos feladatainak ellátását segítő, szakmai döntés-előkészítő, véleményező és javaslattevő országos testületként működik. A felnőttképzés minőségének biztosítása érdekében jött létre a Felnőttképzési Akkreditáló Testület (FAT), a felnőttképzési tevékenységet végző intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációjának elvégzésére, az akkreditált felnőttképzést folytató intézmények felnőttképzési tevékenységének ellenőrzésére feljogosított független szakmai testület. A törvényi változáshoz kapcsolódik a Nemzeti Felnőttképzési Intézet (NFI) megalakítása 2002 augusztusában, mely alaptevékenysége keretében többek között ellátja a felnőttképzési tevékenység szakmai, módszertani fejlesztését, koordinációs szerepet tölt be a felnőttképzési kutatások és szolgáltatások területén.

Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés törvényi szintű keretjellegű szabályozását a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény biztosítja, mely szabályozza a felnőttképzési, illetve a felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatási és igazgatási tevékenységet, meghatározza a felnőttképzés irányítási rendszerét, az intézményrendszerét, valamint a felnőttképzési támogatások elemeit és azok forrásait. Az iskolai rendszeren kívüli képzések intézményrendszerében egy négypólusú intézményhálózat jött létre: az állami képző szervezetek - melyek részét képezik a regionális munkaerő- fejlesztő központok -, a non-profit szervezetek, a képzést fő tevékenységként folytató gazdasági társaságok, valamint a munkaadók.

Az Európai Unióhoz történő csatlakozást követően az oktatás, képzés forrásrendszere kibővül az uniós forrásokkal, amelyek fogadásához meg kell teremteni az uniós szabályozásnak megfelelő intézményrendszert, amely magában foglalja az Irányító Hatóság(ka)t, a Monitoring Bizottságot és a Kifizető Hatóságot. Az Irányító Hatóság felel az adott operatív program végrehajtásának hatékonyságáért és szabályszerűségéért. Az Irányító Hatóságok azon minisztériumokban kerülnek felállításra, amelyek egyben az adott operatív program elkészítéséért is felelősek, ebből adódóan a humán erőforrás-fejlesztési OP IH a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumban került felállításra. Az OP Irányító Hatóságok mellett szükséges az egész Közösségi Támogatási Terv végrehajtását koordináló Irányító Hatóságra, mely a Miniszterelnöki Hivatal keretei között állt fel. A Kifizető Hatóság – amely valamennyi uniós támogatás kifizetésével kapcsolatos feladatokat látja el – felállításáért a Pénzügyminisztérium felelős. A Közbenső Szervezetek a programok pénzügyi vagy technikai lebonyolításában vállalnak szerepet, a végső

A felnőttképzési törvény 2003-tól már konkrét finanszírozási formák bevezetését tette lehetővé. A felsőoktatásban folyó felnőttképzés finanszírozása terén egyértelművé kell tenni a hallgatói jogviszonyú felnőttképzésben a Szja. kedvezmény igénybe vételi lehetőségét. Meg kellene azonban teremteni a normatív állami részfinanszírozás lehetőségét a hallgatói jogviszonyú felnőttképzésben is. A szakképzési hozzájárulás rendszerének keretében a felsőoktatási intézmények szerepét erősíteni kell a gazdálkodó szervezetek saját munkavállalóinak képzésében. Szintén a garanciák rendszeréhez kapcsolódik a szakmai-társadalmi kontrollt biztosító, újonnan létrejött testületek – Országos Felnőttképzési Tanács, Felnőttképzési Akkreditációs Tanács, Nemzeti Felnőttképzési Intézet – rendszere. A felnőttképzés területén a keretrendszer egy időben nyújt normatív jellegű támogatást a szakképzetlenek, a fogyatékkal élő felnőttek képzéséhez, ösztönzi a gazdasági szervezeteket saját munkavállalóik képzésére, illetve megteremtette a felnőttképzési adókedvezmény bevezetésével a jövedelemmel rendelkezők képzési ösztönzését.

A képzési támogatások, jórészt kormányprogramok keretében jelennek meg,²⁴¹ és elsődleges céljuk a munkanélküliek munkaerő-piaci reintegrációja. Nem vitatható, hogy a munkaerőpiacról kiszorult alacsony képzettségűek helyzete talán a legkilátástalanabb, így valóban nagy szükség van az ilyesfajta állami intervencióra, azonban a támogatási rendszer struktúráját tekintve túlságosan is aránytalan, hiszen a munkajogviszonyban állók képzési támogatása szinte egyáltalán nem kap szerepet. Az Ft. mindössze egyetlen kivételt tesz a munkaviszonyban állók képzési támogatás kapcsán a munkahelyét a közeljövőben nagy valószínűséggel elvesztő munkavállalók tekintetében. Ez a képzési támogatási program is sajnálatos módon tehát a munkanélküliség szempontjából közelíti meg a jogosultság alapját, hiszen csak akkor vehető igénybe a támogatás, ha a munkáltató nyilatkozik arra vonatkozólag, hogy a munkavállaló rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható.²⁴² Ilyen esetekben a képzési támogatás a munkáltató kérelmére állapítható meg, feltéve, hogy mind a képzés, mind pedig a képző intézmény megfelel a külön a jogszabályban meghatározott feltételeknek. Szintén fontos és alapvető feltétele a támogatás megállapíthatóságának, hogy a munkáltató írásban vállalja a képzésben résztvevő

kedvezményezettnek pedig azok a szervezetek, amelyek a pályázatát ténylegesen lebonyolítják és a támogatást szétosztják.

²⁴¹ Ilyen témánk szempontjából is kiemelkedő program volt a „Lépj egyet előre” program, mely már második alkalommal indult útjának, és a „Lépj egyet előre II.” programban kiemelt szerepet kapott a mikro-, és kisvállalkozások támogatása.

²⁴² 1991. évi IV. tv. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 14.§.(1).g. pont

munkavállaló képzés befejezését követő további foglalkoztatását legalább a képzés időtartamával azonos időtartamban. A munkáltató a képzés költségeihez köteles hozzájárulni, vagy akár saját maga, akár képző intézmény bevonásával köteles biztosítani a képzés lebonyolításához szükséges szakmai, tárgyi, technikai és személyi feltételeket.

Rendkívül fontos kiemelni azonban a hivatkozott rendelet azon kitételét miszerint a munkáltatót terhelő képzési költségekhez történő hozzájárulástól el kell tekinteni, ha a képzésben résztvevő munkavállaló 45. életévét már betöltötte.²⁴³ Annak ellenére, hogy ez egy kifejezetten előremutató szabály, meg kell jegyezni, hogy a képzési támogatások jogosulti körének bővítése kívánatos lenne különösen a preventív képzések vonatkozásában és a megelőzésnek előbb kellene megjelennie, mint a munkanélküliség nyilvánvaló kockázata.

A foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerén keresztül támogatottság e szempontok szerinti megjelenítése ugyanakkor annak veszélyét is hordozza, hogy a támogatások feltérképezéséhez a kis teherbírású munkáltatók a szükséges eszközrendszerrel kisebb mértékben rendelkeznek, ám ez a hátrány mind súlyában, mind pedig jelentőségében elenyésző ahhoz a hátrányhoz képest, mely a munkavállalókat sújtaná a szabályozás e tekintetben történő módosítása által.

A vállalatok mérete, mint láttuk meghatározó abból a szempontból, hogy szervez-e a munkavállalóinak képzést. Ugyanakkor a Munka Törvénykönyve a munkáltatói kört homogén körként kezeli, és a munkavállalót a tanulmányai folytatásához megillető jogosultságok-kedvezmények szempontjából nem tesz semmilyen különbséget erre tekintettel. A munkavállaló képzéshez fűződő érdeke viszont abszolút módon jelenik meg a Munka Törvénykönyvében, és a munkáltató még abban az esetben is kénytelen áldozatokat vállalni, ha a képzést nem ő rendelte el, sőt az nem is kapcsolódik a munkavállaló munkavégzéséhez. Ez a körülmény komoly, és egyúttal sok esetben indokolatlan terhet ró a munkáltatóra, így a munkáltatók általános elzárkózását alapozza meg a képzések támogatása kapcsán. E tendencia különösen a kisebb alkalmazotti létszámmal működő munkáltatók esetében figyelhető meg.

²⁴³ 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról 9.§.

A képzési típusok alkalmazásának statisztikai megoszlása arra enged következtetni, hogy a munkáltatók körében (feltehetőleg elsősorban azok költséghatékonysága miatt) igencsak népszerűek a nem hagyományos képzések. Ennek okaiban a költséghatékonyság mellett feltehetőleg az is szerepet játszik, hogy a munkavállaló viszonylag rövid időn belül, és kötetlen formában szerez hasznosítható ismereteket, de a jelenség háttérében a munkajogi szabályozás negatív ösztönző hatása is állhat, hiszen az Mt. az iskolarendszerű képzések tekintetében nagyobb terhet ró a munkáltatóra, mint az iskolarendszeren kívüli képzések esetében.

Szintén figyelemreméltó az informális tanulás népszerűsége, ami arra utal, hogy a munkavállalók szívesen képzik magukat, illetve bővítik ismereteiket. Ugyanakkor ez utal arra is, hogy a kollegiális kapcsolatokon alapuló ismeretátadás lehet igen hatékony. Ez a körülmény megalapozhatja az idősödő munkavállalók pozícióját, hiszen amennyiben ezek a munkavállalók feltételezhetően értékes szaktudással rendelkeznek, e tudás átadása a fiatalabb munkavállalóknak munkaszervezetben belül megtörténhet. Ez a fajta ismeretbővítés a munkáltató számára leginkább költséghatékony megoldás, hiszen a kapcsolódó költségek között mindössze a betanító munkavállaló bérében és annak járulékaiban jelennek meg, szemben a hagyományos képzések során felmerülő költségekkel, nem is beszélve a kieső munkaidő okozta költségekről.

Összességében tehát elkerülhetetlen az egész életen át tartó tanulás és képzés feltételrendszerének korszerűsítése Magyarországon.²⁴⁴ A változások eredményeképpen elkerülhetetlenné vált a paradigmaváltás az oktatás- képzés tekintetében. A mai viszonyok között már az oktatás-képzés nem fejeződik be az iskolarendszertől való kilépéssel, a szakképesítés megszerzésével. A folyamatos technológiai fejlődés szükségessé teszi a képzésbe való gyakori bekapcsolódást, rendszeres továbbképzést, illetve akár a szakmaváltásokat is szükség esetén. Az egész életen át tartó tanulás és képzés már nem

²⁴⁴ Benedek András: A Tét és a technológiai fejlődés összefüggései. In: Tanulás életen át (Tét) Magyarországon (Szerk.: Benedek András). Bp. : Tempus Közalapítvány 2008. pp. 105-125.

pusztán lehetőség, hanem egyben szükségszerűség is, mely biztosítja a munkaerő alkalmazkodását a gazdaság által megkövetelt igényekhez.²⁴⁵

A hazai keretrendszer kialakulásának nehézsége valójában a non-formális tanulás népszerűségéhez és gyors felfutásához kapcsolódik, ami elválaszthatatlan a tudásgazdaság és tudás alapú társadalom kialakulásának jelenlegi alakulásától és igényétől. Az egész életen át tartó tanulás hazai keretrendszerében új eszközök és eljárások bevezetése elsősorban a tankötelezettséget követő oktatás-képzés és a nonformális tanulás esetében sürgető, részben mivel e területeken nem alakult ki progresszív gyakorlat, részben pedig ezek a tanulási formák társadalmi hatásukon túl, a piacgazdasági átmenet időszakában a hazai versenyképesség javítása szempontjából különösen foglalkoztatáspolitikai szempontból rendkívül felértékelődtek.

A változó körülmények hatására tehát egyre több munkakör esetében válik elengedhetetlen feltétellé a munkavállaló ismereteinek a fejlesztése, így a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége véleményem szerint olyan munkakörök esetében ahol ez indokolt, kiterjed a szükséges képzésben való részvétel biztosítására is. A kérdés leginkább az, hogy a jelenleg is megfigyelhető paradigmaváltás eredményeképpen elképzelhető-e, hogy a munkáltatón a foglalkoztatási kötelezettség megsértésére hivatkozással számon kérhetővé válik a munkavállalói képzés biztosításának elmaradása. Abban az esetben ugyanis, ha a munkavégzéshez közvetlenül kapcsolódó megkerülhetetlen igényként értelmezzük a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzésének jogát, ez a hatályos munkajogi szabályozás szerint akár megalapozott is lehet. Ha elfogadjuk, hogy a munkakör ellátásának feltétele a meghatározott ismeretek megszerzése, akkor a munkavállaló részéről megalapozott lehet az ismeret megszerzésének biztosítására vonatkozó igénye, különösen, ha az az egészséges és biztonságos munkavégzési feltételek megteremtésének körébe esik, vagy a munkakör ellátását annak hiánya kizárja. Természetesen a munkakör hatékonyabb, vagy szakszerűbb ellátásának igénye szükségszerűen feltételezi a munkáltatói akarat meglétét.

²⁴⁵ A hazai fejlesztési folyamatoknak is irányt mutatott az EU által 2000-ben elfogadott Lisszaboni Memorandum, mely a formális oktatási és képzési rendszerek mellett a nonformális és informális tanulás jelentőségére hívta fel a figyelmet.

Igencsak figyelemre méltó problémakörrel állunk tehát szemben, ugyanis ha abból indulunk ki, hogy a minél magasabb képzettségi szint jelentheti az aktív munkaélet alapját, akkor avval a körülménnyel is számolnunk kell, hogy a képzett munkavállalók munkaerő-piaci megjelenése időben kitolódik, ugyanakkor a megszerzett tudás szintén felgyorsult ütemben kopik, és ezáltal a tudás hordozójának, vagyis a munkavállalónak a munkaerő-piaci értéke is hamarabb amortizálódik. E körülmények meglehetősen lerövidítik a munkavállaló munkavégzési „aktív életkorát”, hiszen a képzett munkavállaló később lép be a munka világába, és a munkakörülményeket meghatározó tudományos-technikai fejlődés folyamata a megszerzett tudást rövid idő alatt „felülírja”. Mindez arra kényszeríti a munkaerő-piaci szereplőket, hogy folyamatosan fejlesszék a munkavállalók képességeit és készségeit, így biztosítva a munka értékállóságát. A képzések makro- és mikrogazdasági szinten, valamint az egyéni életpályák alakításában egyaránt fontos szerepet töltenek tehát be. Mindezekre tekintettel így nyilvánvaló, hogy a tanulási szakasz nem zárulhat le az egyéni életpályán az iskolarendszer elhagyásával. Az egész életen át tartó tanulás célja az egyén képességeinek fejlesztése és ezáltal nem csupán a foglalkoztatási esélyeinek növelése, hanem az általa végzett munka értékének megőrzése és növelése is.

A kérdés tehát már csupán az, hogy vajon a munkavállalói tudásbővítés ezek szerint folyamatos igénye által támasztott terhek – mint a képzések közvetlen költségei, illetve a kiesett munkaidő költségei – értelmezhetőek-e kizárólag munkáltatói terhekként, vagy mivel a tudást a munkavállaló szerzi meg, és általa a munkaerőpiacon értékesebbé válik, neki is hozzá kellene-e járulnia annak költségeihez. A Munka Törvénykönyvének jelenlegi szabályozása alapján véleményem szerint a munkavállaló képzése egyértelműen a munkáltató terhe, ugyanis a munkavállaló tudás gazdagodásának kérdésköre jól kezelhető a tanulmányi szerződésben, illetve a Mt. 3.§(6) bekezdésében meghatározott versenytilalmi megállapodás keretei között.

Súlyos problémát okoz viszont az, hogy az Mt. a képzések között nem differenciál kellőképpen, és ezáltal olyan képzések egyes terheit is áthárítja a munkáltatóra, melyek eredménye nem realizálódik közvetlenül a munkavállaló munkavégzésében. Márpedig a szabályozás elméleti alapja kétségtelenül a munkavégzés gazdasági hasznosságában keresendő, más szempont ugyanis nem összeegyeztethető a munkajog szemléletrendszerével.

A jelenlegi szabályozás viszont ezzel ellentétes annyiban, amennyiben kötelezi a munkáltatót az iskolarendszerű képzések munkaidő támogatására minden egyéb feltétel állítása nélkül. E vonatkozásban véleményem szerint módosítani kellene a szabályozást, illetve pontosítani avval a megszorítással, hogy a munkáltatói tehervállalás feltétele a képzés közvetlen munkaköri kapcsolódása.

A Munka Törvénykönyvének hatálya alá tartozó munkáltatók többnyire gazdálkodó szervezetek, melyek elsődleges szempontjai a meghatározott gazdasági cél eléréséhez kapcsolódnak. Annak érdekében pedig, hogy a munkavállalói érdekek ne sérüljenek, evvel párhuzamosan egyedi támogatási rendszer kialakításával lehetne költségvetési forrásból finanszírozni például a munkavállalók általános iskolai tanulmányaihoz kapcsolódó költségeket. A támogatási rendszer bővítése szintén alkalmas lehet arra, hogy kiegyenlítse a munkáltatói teherbíró képességekben rejlő különbségeket.

6 A munkavégzésre irányuló egyes jogviszonytípusok megszüntetésének szabályai a munkavállalói életkorra tekintettel

E fejezet célja, hogy megvizsgálja a munkavégzésre irányuló jogviszonyok megszüntetésére vonatkozó szabályokat abból a szempontból, hogy a munkavállaló életkorát (különösen a nyugdíjjogosultságot megalapozó, vagy ahhoz közeli életkorát) figyelembe veszi-e, illetve harmonizálnak-e a vonatkozó szabályok a fentiekben ismertetett célkitűzésekkel, különös tekintettel az aktív öregedés stratégiájára. A munkaviszony fenntartására irányuló hajlandóságot ugyanis a már vizsgált körülmények mellett, a munkajogi státusvédelem is jelentős mértékben befolyásolja. Azaz a munkáltatói döntések meghozatalában nem csupán a munkavállaló munkavégzési képességének esetleges kopása, vagy a tudásának hasznosíthatósága játszik szerepet, hanem az is, hogy az esetleges létszámleépítés milyen terheket ró adott munkavállalói kör tekintetében a munkáltatóra.

6.1 A Munka Törvénykönyvének szabályozási metódusa

A munkajog szemléletrendszerében a felmondási jog gyakorlása mint a munkajogviszony megszüntetésének általános lehetősége mindkét felet – azaz a munkavállalót és a munkáltatót – egyaránt megilleti. A munkajog tehát magánjogi kötődéséből fakadóan a szabad felmondási rendszert alkalmazza, melynek alapja a kötetlenség, illetve a kölcsönösség. Ezen alapelvekhez képest azonban maga a Munka Törvénykönyve bizonyos megszorító szabályokat állít fel, mely megszorító szabályok a munkavállalók meghatározott körének magasabb szintű védelmét szolgálják. Ugyanakkor a vizsgált munkavállalói csoport tekintetében ez a magasabb szintű védelem nemhogy nem érvényesül, de mint az alábbi elemzés erre rámutatni kíván – bizonyos életkor elérésével, pontosabban éppen az életkorhoz kapcsolódó nyugdíjjogosultság megszerzésével, szűnik meg.

6.1.1 A munkáltatói rendes felmondás indokolási kötelezettsége

A munkáltatói rendes felmondás jogának gyakorlását szorítja korlátok közé az Mt. felmondási jogcímekeket meghatározó rendelkezése, az indokolási kötelezettség, illetve a felmondási tilalmak és védettségek körének meghatározása. Ezeket a különös szabályokat az Alkotmánybíróság a munkavállalók egyes csoportjainak érdekében megalkotott pozitív diszkriminációnak tekinti, és ekképpen kizárja az azok szűkítése kapcsán esetlegesen felmerülő alkotmányossági kérdések felvetését.²⁴⁶ Ebből kifolyólag a vonatkozó jogszabályok elemzésének célja nem az alkotmányossági kérdések vizsgálata, hanem sokkal inkább azoknak a foglalkoztatáspolitikai céloknak, illetve érdekeknek való megfelelése.

A munkavállalói életkor kérdése a munkáltatói rendes felmondás jogának kérdéskörében, elsősorban a nyugdíjas munkavállalók kapcsán merül fel. A Munka Törvénykönyve ugyanis, bár a nyugdíjjogosultság megszerzését nem teszi a jogviszony megszüntetés kifejezett jogcímévé, több ponton is specifikusan kezeli az e csoportba tartozó munkavállalók munkajogviszonyának megszüntetési lehetőségét. Az első ilyen eltérési pont a munkavállalóval szemben eszközölt felmondás indokolási kötelezettségére vonatkozó előírás. Az Mt. ugyanis megkívánja a rendes felmondás indokolását a munkáltatótól és egyidejűleg, bár csupán általános jelleggel, de meghatározza azokat a lehetséges okcsoportokat, amelyekre tekintettel a munkavállaló jogviszonyát e jogcímen megszüntetheti.²⁴⁷

Az indokolási kötelezettség mindazonáltal nem általánosságban a munkajogviszony fennállására tekintettel terheli a munkáltatót, mivel az kizárólag a határozatlan időre létrejött munkajogviszonyok rendes felmondás útján való megszüntetés esetkörüre vonatkozik. Ebből következőleg tehát az indokolási kötelezettség a más megszüntetési jogcímekre (mint például a próbaidő alatti azonnali hatályú jogviszony-megszüntetés, vagy a határozott időben foglalkoztatott munkavállaló munkajogviszonyának megszüntetése) nem terjed ki.²⁴⁸

²⁴⁶ 11/2001. (IV. 12.) AB határozat erre vonatkozóan a következőképpen fogalmaz: „Az Mt. a munkaviszony szabad felmondása alapelveihez képest a munkavállalók javára számos helyen eltér. E szabályok - igazodva az egyes munkavállalói csoportokat jellemző sajátosságokhoz - azok tágabb vagy szűkebb körére terjednek ki, illetőleg a munkáltatói felmondás lehetőségét különböző mértékben korlátozzák.”

²⁴⁷ 1992. évi XXII. tv. A Munka Törvénykönyvéről 89. §.

²⁴⁸ 1992. évi XXII. tv. A Munka Törvénykönyvéről 89. §.(1). bek.

Az indokolási kötelezettség alóli mentesülés egyik nevesített tényállásaként értékeli az Mt. a munkavállaló nyugdíjas minőségét.²⁴⁹ Az Mt. a nyugdíjas fogalmának meghatározásakor egy differenciált megközelítést alkalmaz, amelybe természetesen beletartoznak azon munkavállalók, akik nyugellátása kérelmükre már megállapításra került meghatározott jogcímek szerint, illetve azon munkavállalói kört is nyugdíjasnak tekinti, akik ugyan nyugdíjjogosultságuk megállapítását még nem kezdeményezték, azonban az öregségi nyugdíjra való jogosultságuk fennáll.²⁵⁰

Ezen rendelkezésből azonban nem eredeztethető a munkavállaló nyugdíjas voltának önálló felmondási jogcímként való értelmezése, mivel az indokolási kötelezettség egyébként is, mint a szabad felmondás elvét csak meghatározott körben korlátozó szabály jelenik meg a Munka Törvénykönyvében.

A munkáltatói rendes felmondás indokolásának kérdése kapcsán fontos kiemelni, hogy amíg a munkavállaló nyugdíjjogosultsága mentesíti a munkáltatót a felmondás indokolásának kötelezettsége alól, addig a nyugdíjjogosultság megszerzését megelőző öt éven belül eszközölt munkáltatói rendes felmondás kapcsán az Mt. 89.§ -ában általánosságban meghatározott felmondási okcsoportok alkalmazhatósági körét szűkíti, és ezáltal relatív felmondási korlátozást állapít meg, amikor azt mondja, hogy ezen időszakban a munkáltató csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással.

²⁴⁹ 1992. évi XXII. tv. A Munka Törvénykönyvéről 89.§.(6). bek

²⁵⁰ 1992. évi XXII. tv. A Munka Törvénykönyvéről 87/A.§.

87/A. § (1) E törvény alkalmazása szempontjából a munkavállaló akkor minősül nyugdíjasnak, ha

- a)* a hatvankettedik életévét betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság), illetve
- b)* az *a)* pontban említett korhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban, vagy
- c)* kordedvezményes öregségi nyugdíjban, vagy
- d)* előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) öregségi nyugdíjban, vagy
- e)* szolgálati nyugdíjban, vagy
- f)* korengedményes nyugdíjban, vagy
- g)* más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátásban, illetőleg
- h)* rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban

részesül.

(2) A munkavállaló akkor részesül az (1) bekezdés *b)-h)* pontokban felsorolt nyugellátásban, amikor a nyugellátást kérelmére megállapították.

(3) A munkavállaló köteles tájékoztatni a munkáltatót, ha az (1) bekezdés hatálya alá esik.

6.1.2 A munkáltatói rendes felmondáshoz kapcsolódó egyéb jogintézmények alkalmazásának kérdése

A munkavállalói életkorhoz közvetetten kapcsolhatóak a Munka Törvénykönyvének felmondási időre vonatkozó szabályai. A munkaviszonyban eltöltött idő arányában ugyanis a munkavállalót megillető felmondási idő exponenciálisan növekszik, és ebből kifolyólag a felmentési idő hossza ugyancsak nő. A felmondási, és felmentési idő számítására vonatkozó szabályok nem zárják ki a nyugdíjjogosultságot szerzett munkavállalót azok alkalmazási köréből, így amennyiben annak egyéb feltételei fennállnak, a vonatkozó szabályokat rá is alkalmazni kell.²⁵¹

A végkielégítésre jogosultság szempontjából a munkavállalói életkornak szintén meghatározó jelentősége van, mind közvetett, mind pedig közvetlen módon. Közvetett a munkavállalói életkor befolyásoló szerepe a végkielégítésre jogosultság megléte kapcsán, mivel annak mértékét a jogalkotó a munkáltatóval fennálló munkaviszony időtartamához köti, ugyanakkor közvetlen, kizáró hatással bír, mivel kizárja a munkavállalót a jogosultsági körből abban az esetben, ha az legkésőbb a munkaviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül.²⁵²

6.1.3 A felmondási tilalmak és korlátozás érvényesülése

A felmondási tilalmak és korlátozások körében szintén található a munkavállalói életkorhoz kapcsolható rendelkezés. A Munka Törvénykönyvében nevesített, felmondást kizáró, illetve korlátozó körülmények egy igen szigorú felmondásvédelmi rendszert alkotnak,²⁵³ mely körülmények azonban csak és kizárólag a határozatlan idejű munkajogviszonyok kapcsán alkalmazandóak. Vagyis e szabályok tekintetében is igaz az, hogy relatív védelmet biztosítanak, mivel nem minden munkavállalói pozícióra terjed ki a hatályuk. Szintén az egyik ilyen kivételcsoportot jelenti a munkavállalói életkorral összefüggésben a nyugdíjas munkavállalói kör, akivel szemben a hivatkozott jogszabályhely által megállapított objektív körülmények fennállása nem zárja ki a munkáltatói rendes felmondás jogszerűségét.

²⁵¹ 1992. évi XXII. tv. A Munka Törvénykönyvéről 92.-93.§.

²⁵² 1992. évi XXII. tv. A Munka Törvénykönyvéről 92.§.(1)-(4). bek.

²⁵³ 1992. évi XXII. tv. A Munka Törvénykönyvéről 90.§.

A felmondási korlátozást jelentő, és a fentiekben már tárgyalt rendelkezése az Mt.-nek a felmondási tilalmi rendszer tükrében lényegesen szigorúbb keretek közé szorítja a nyugdíjjogosultság megszerzését megelőző öt éven belüli rendes felmondás különös indokolási kötelezettségét. Itt ugyanis nem tényszerűen megállapítható körülmények fennállásától teszi függővé a felmondás jogszerűségét, illetve egyáltalán az alkalmazhatóságát a törvény, hanem egy szubjektív feltételtől, amely értelmezésre szorul. A különösen indokolt kifejezés kapcsán ugyan a Legfelsőbb Bíróság állást foglalt, azonban nem határozta meg részletesen az itt elfogadható lehetséges okokat, hanem csupán mintegy általános jelleggel azt mondja, hogy ha a munkáltató a munkajogviszonyt csak különösen indokolt esetben mondhatja fel, a különös indok fennállásának megállapításához, mindig olyan ok szükséges, amely mellett a munkáltató részére tarthatatlanná válna, vagy aránytalan terhet jelentene a munkajogviszony további fenntartása.²⁵⁴ A felmondási védelmek kapcsán eddig tapasztalt taxációra törekvő szabályozás körében ez a szabály nehezebben értelmezhető, mivel az aránytalan teher, vagy a tarthatatlan kifejezések kizárólag mérlegelés kapcsán, az adott eset összes körülményének figyelembe vételével határozhatóak meg.

6.2 A közalkalmazottak felmentésére vonatkozó szabályok

A Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény (a továbbiakban Kjt.) szabályozási rendszere merőben eltér a vizsgált kérdés kapcsán, ugyanis a közalkalmazott nyugdíjjogosultsága önálló felmentési okként került meghatározásra.²⁵⁵

Az alkalmazási felső korhatár kérdése szintén felmerült a közelmúltban a közalkalmazottak vonatkozásában is – a köztisztviselői törvény már 2002. év óta tartalmaz alkalmazási felső korhatár megjelölést – azonban az erre irányuló döntést az Országgyűlés hatályon kívül helyezte.²⁵⁶

²⁵⁴ LB.MK.10.

²⁵⁵ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 30.§.(1). bek. e.)pont

²⁵⁶ A 2005. évi XL törvény indokolása: A Magyar Köztársaság 2005. évi költségvetéséről szóló 2004. évi CXXXV. törvény 86. § (3) bekezdése, illetve 87. § (1) bekezdése módosította a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvényt (a továbbiakban: Ktv.) és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényt (a továbbiakban: Kjt.). A költségvetési törvényben szereplő szabályozással a köztisztviselők esetében a korábbi 70 éves korhatár 65 évre csökkent, közalkalmazottaknál pedig újonnan került volna bevezetésre az életkorhoz kötődő jogviszony-megszüntetés jogintézménye.

A Kjt. tehát teljesen eltérő szemléletrendszert tükröz a munkáltató egyoldalú aktusával közölt jogviszony megszüntetések kapcsán, ugyanis a felmentési jogcímeket taxatív, és nem mint a szabad felmondás elvének megfelelő általános jogkört jelöli meg.

A Kjt. bár általános felmentési jogcímként jelöli meg a közalkalmazott nyugdíjasnak minősülését, a nyugdíjas fogalmát ugyanolyan differenciált rendszerben kezeli, mint a Munka Törvénykönyve,²⁵⁷ és ebből következőleg a felmentési jog is differenciáltan illeti meg a munkáltatót. Amennyiben ugyanis a közalkalmazott az öregségi nyugdíjra jogosult, maga az öregségi nyugdíjra való jogosultság alapozza meg a munkáltató felmentési jogosultságát függetlenül attól, hogy az öregségi nyugdíj tényleges megállapítása vagy folyósítása megtörtént-e. Ezzel szemben az egyéb jogcím szerinti nyugellátásban részesülés ténye csak akkor alapozza meg a munkáltató jogát arra, hogy a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát felmentéssel megszüntesse, ha azokban a közalkalmazott már részesül a felmentés időpontjában.²⁵⁸

6.2.1 A felmentés indokolása, a kapcsolódó egyéb jogintézmények alkalmazási kötelezettsége, valamint a felmentési tilalmak és korlátozások köre

A munkáltató, szemben az Mt. szabályaival, nem mentesül az indokolási kötelezettség alól a nyugdíjas közalkalmazott felmentése kapcsán.²⁵⁹

A felmentési idő²⁶⁰ és a végkielégítés²⁶¹ szabályai megegyeznek a Munka Törvénykönyve kapcsán leírtakkal szabályozási logikáját tekintve, természetesen a mértékét tekintve a konkrét szabályok eltérőek.

A törvény tehát önálló felmentési okként jelöli meg a közalkalmazott nyugdíjas minőségének a tényét, és arra nézve közvetlenül nem zárja ki a felmondási tilalmak és

A vonatkozó szabályok 2005. január 1-jével léptek hatályba, azonban alkalmazásukra nem kerülhetett sor 2005. július 1-jéig. A kapcsolódó átmeneti rendelkezések értelmében annak a köztisztviselőnek, illetve közalkalmazottnak a jogviszonya, aki 65. életévét 2005. január 1-jét megelőzően betöltötte, vagy 2005. július 1-jéig tölti be, jogviszonya 2005. július 1-jén szűnt volna meg.

A törvény - figyelemmel arra, hogy az új szabályozás váratlanul érte a közszférát, ellátási nehézségek veszélye és alkotmányossági kérdések merültek fel, melyek orvoslására kormányzati ígéret született - a 2004. december 31-i állapot visszaállítására irányul azzal, hogy a költségvetési törvénnyel beiktatott rendelkezéseket hatályon kívül helyezi, illetve a korábbi szabályokat ismételten megfogalmazza.

²⁵⁷ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 37/B.§.

²⁵⁸ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 37/B.§. (1). bek. b.)-h.) pont

²⁵⁹ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 30.§.(2). bek.

²⁶⁰ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 33.§.

²⁶¹ 1992. évi XXXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról 37.§.

korlátozások érvényesülését, ugyanakkor alkalmazni rendeli az Mt. 90.§ -át, mely rendelkezései szerint az e körbe tartozó közalkalmazottat sem illeti meg a felmentési tilalom nyújtotta védelem. Fontos megjegyezni ugyanakkor, hogy a közalkalmazott vonatkozásában fennálló felmentési tilalmak és korlátozások köre szélesebb a munkajogviszonyban meghatározottakhoz képest. Az Mt. szerinti felmondási tilalmak nyugdíjasokkal szembeni alkalmazandóságát ugyan kizárja a Kjt., de a közalkalmazotti jogviszonyra tekintettel rendelt speciális felmentési tilalmak és korlátozások körében ilyen rendelkezést nem tartalmaz.

Ebből fakadóan a nyugdíjasnak minősülő közalkalmazott jogviszonyát sem lehet felmentéssel megszüntetni

- a.) a külföldön nemzetközi szervezetnél, vagy államközi egyezmény végrehajtásaként idegen állami, illetőleg egyéb intézménynél munkára kötött megállapodás alapján külföldön végzett munka, továbbá
- b.) a tartósan külföldi szolgálatot teljesítő személy külföldre utazására tekintettel fizetés nélküli szabadságban részesült házastársánál a fizetés nélküli szabadság, illetve az ösztöndíjjal külföldi tanulmányútra kiküldött a tanulmányút és az esetleges előzetes tanfolyam, valamint
- c.) a munkáltató által vagy hozzájárulásával más szervek által iskolai vagy iskolarendszeren kívüli képzésre küldés miatt a munkavégzés alóli felmentés ideje, és az azt követő harminc nap alatt.²⁶²

Úgyszintén alkalmazni rendeli a Kjt. a Munka Törvénykönyvének az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belüli felmondási korlátozását is. A közalkalmazott jogviszonyát azonban nem csak az öregségi nyugdíjjogosultság megszerzését megelőző öt éven belül lehet csak különösen indokolt esetben megszüntetni, hanem azokban az esetekben is, ha a közalkalmazott házastársa (élettársa) nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel és legalább három eltartott gyermeke van, továbbá ha a közalkalmazott egyedülálló, eltartott gyermeke tizenhét éves koráig, valamint ha a közalkalmazott házastársa sorkatonai, illetve polgári szolgálatot teljesít.²⁶³ Tovább szűkíti a jogalkotó a felmentés jogszerűségének korlátait, amikor kimondja, hogy az itt tárgyalt körülmények fennállása

²⁶² 1992. évi XXXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról 31.§.

²⁶³ 1992. évi XXXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról 32.§.(1). bek.

esetén a munkáltatót munkakör-felajánlási kötelezettség²⁶⁴ is terheli az érintett közalkalmazottal szemben. Eszerint egy kettős védelmi rendszert épít a Kjt. a családi körülményeire tekintettel kiszolgáltatott helyzetben lévő közalkalmazottak köré, mely rendszerben elsősorban a közalkalmazott és eltartott családtagjai megélhetésének biztosítása a cél, és csak akkor lehet jogszerűen közölni a közalkalmazottal a felmentést, ha felajánlható munkakör nincsen, illetve azt a közalkalmazott visszautasította.²⁶⁵

A gyermeknevelésre tekintettel megállapított korlátozás kapcsán érdemes megemlíteni, hogy a házasságkötések, illetve a gyermekvállalás statisztikai adatai szerint mind a házasságkötések, mind pedig a gyermekszülés ideje fokozatosan kitolódik,²⁶⁶ így nem elképzelhetetlen, hogy a nyugdíjas közalkalmazott e szabály hatálya alá tartozzék.

A Kjt. jogviszony megszüntetési rendszere a vizsgált területen tehát mind alapelvében, mind pedig a védettségi szint meghatározásában eltér a munkajogi szabályozástól, annak ellenére, hogy annak elemeiből is építkezik.

6.3 A köztisztviselői felmentés vonatkozó szabályai

A köztisztviselői jogviszony megszüntetésének rendszere, hasonlóan a közalkalmazotti jogviszony kapcsán elmondottakhoz, szintén kötött, ugyanakkor az életkor tekintetében egy kettős jogviszony megszüntetési rendszert alkalmaz. Egyrészt az eddig tárgyalt jogviszony típusoktól eltérően megállapít egy munkavállalási felső korhatárt, melynek betöltése ex lege eredményezi a köztisztviselői jogviszony megszűnését, másrészt pedig önálló felmentési okként jelöli meg a közalkalmazott nyugdíjjogosultságát. A köztisztviselői felső korhatár a hetvenedik életév betöltése,²⁶⁷ mely életkor a köztisztviselői jogviszony abszolút határát jelenti ebből kifolyólag, míg a nyugdíjjogosultság megszerzése

²⁶⁴ 1992. évi XXXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról 32.§.(2). bek.

²⁶⁵ A munkakör-felajánlási kötelezettség alól a munkáltató csak akkor mentesül, ha a közalkalmazott felmentésére alkalmatlanság – az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve – kerül sor. 1992. évi XXXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról 32.§.(2). bek.

²⁶⁶ A KSH adatai szerint 2000. és 2005. év között a házasságkötés kori átlagos életkor mind a férfiak, mind pedig a nők vonatkozásában 2 évet nőtt, jelenleg a nők átlagos életkora a házasságkötéskor 29,5 év, a férfiaké pedig 32,5 év. E jelenséggel párhuzamosan a gyermekvállalási életkor is fokozatosan tolódik ki, és mind a 35 év feletti, mind pedig a 40 év feletti gyermekszülések száma folyamatosan növekszik.

²⁶⁷ 1992. évi XXXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról 15.§.(1). f. pont

csupán a jogviszony fenntarthatóságának relatív határa.²⁶⁸ A munkáltatói felmentés esetében tehát a nyugdíjas minőség, mint lehetséges önálló felmentési ok jelenik meg, és mint ilyen szigorú indokolási kötelezettséget von maga után. Ezzel szemben a munka magánjogának szabályaiban, a munkáltatói döntés alapja nem lehet a nyugdíjas minőség deklaratív, ám a felmondás indoklására vonatkozó kötelezettség hiánya miatt ez a kérdés gyakorlatilag okafogyottá válik, és legfeljebb abban az összefüggésben merülhet fel, hogy jogellenessé teszi-e a felmondást ha abban a munkáltató a munkavállaló nyugdíjjogosultságát jelöli meg a felmondás indokaként, az indokolási kötelezettség hiánya ellenére. E tekintetben tehát merőben ellentétes a köztisztviselők jogállásának szabályozása és a magánszféra munkajogának szemléletrendszere, mivel a Ktv. kifejezett jogviszony megszüntetési oknak tekinti a nyugdíjjogosultság megszerzését, ezzel szemben az Mt. azt csupán egy garanciális jogintézmény alkalmazási kötelezettsége alóli munkáltatói mentesülésként kezeli, ám mint önálló felmondási indokot nem fogadja el.

Önmagában a köztisztviselő nyugdíjas minősége tehát csupán a felmentés lehetséges jogalapját jelenti (ilyeténképpen a munkáltatót a felmentés közlése tárgyában mérlegelési jog illeti), abban az esetben viszont, ha az öregségi nyugdíjra jogosult vagy rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban részesülő köztisztviselő ezt kifejezetten kéri, a munkáltató köteles a köztisztviselő jogviszonyát felmentéssel megszüntetni,²⁶⁹ így a munkáltatói mérlegelés eleve kizárt, mivel erre irányuló akaratától függetlenül kényszeríti a törvény meghatározott jognyilatkozat közlésére. Vagyis az egyik fél egyoldalú jognyilatkozata – azaz a kérelme – kényszeríti ki a másik fél egyoldalú jognyilatkozatát.

6.3.1 A felmentéshez kapcsolódó egyéb jogintézmények

A felmentési idő mértékét tekintve a Ktv. szabályozási módszere teljesen eltér a közalkalmazottak jogállásra vonatkozó törvényétől, mivel a felmentési időt egységesen szabályozza a jogviszony fennállására alapítottan, és nem differenciál a jogviszonyban eltöltött idő mértékét tekintve. Ennek megfelelően a felmentési idő a köztisztviselő esetében hat hónap, aminek legalább a felére köteles a munkáltató a köztisztviselőt a

²⁶⁸ 1992. évi XXXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról 17.§.(1). d. pont

²⁶⁹ 1992. évi XXXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról 17.§.(7).

munkavégzés alól mentesíteni.²⁷⁰ Eszerint a köztisztviselő életkora sem közvetlen sem közvetett befolyással nem bír e jogintézményre.

A köztisztviselők jogállására vonatkozó szabályozás szintén egyik lényeges garanciális eleme a munkakör-felajánlási kötelezettség. Összhangban a jogviszony megszüntetés szabályaival a jogalkotó mentesíti a munkáltatót ennek teljesítése alól.

A nyugdíjasnak minősülő köztisztviselőre nem vonatkoznak a felmentési tilalmak és korlátozások, ennek megfelelően az érintett közszolgálati jogviszonyát mindenféle korlát nélkül egyoldalúan megszüntetheti a munkáltató.²⁷¹

Összefoglalás

Az Mt. a munkajogviszony tartalmi kialakítása során alapvetően nem tesz különbséget a munkavállalók között jogaik és kötelezettségeik megállapítása körében életkoruk alapján (az évi rendes szabadság számítására vonatkozó szabályok kivételével) és a nyugdíjas minőség fennállása szempontjából sem differenciál. Ez a szempont kizárólag a jogviszony megszüntetés kapcsán jelenik meg érdemben, bizonyos elemeit tekintve a munkavállalóra nézve előnyös, más elemeit tekintve hátrányos következményekkel.

Ugyanakkor a vizsgált jogszabályok gyakorlati hatásai szempontjából indokolt néhány problémára kitérni. Az egyik szabályozási pont, melynek tovagyrűző hatásai miatt különös jelentősége van, a nyugdíjasnak minősülő munkavállalóval szembeni felmondás indokolási kötelezettségének a hiánya. Erre vonatkozólag azonban meg kell jegyezni, hogy az indokolást nem tartalmazó jognyilatkozattal szemben gyakorlatilag lehetetlen jogorvoslással élni, noha nem feltétlenül a nyugdíjjogosultság megszerzése a munkáltatói rendes felmondás valódi oka.²⁷² Ez a felvetés elvezet ahhoz a problémához, miszerint az itt tárgyalt szabályozási konstrukció olyannyira megkönnyíti a nyugdíjas munkavállaló jogviszonyának a megszüntetését, hogy adott esetben az anyagi terhek, illetve a jogorvoslati lehetőség jelentette kockázatok tükrében nem a munkavállaló munkavégzésének minősége lesz elsősorban a jogviszony megszüntetésre irányuló munkáltatói döntés alapja.

²⁷⁰ 1992. évi XXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 18.§.(1),(3). bek

²⁷¹ 1992. évi XXXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról 71.§.(2). b. pont

²⁷² Kiss György Munkajog. Bp. : Osiris, 2005. 219. p.

A közsféra esetében ugyanezen probléma, ha nem is az indokolási kötelezettség hiányából fakadóan de megjelenik, bár e terület szabályozásáról általánosságban elmondható, hogy az életkor előrehaladtával megteremti a szakmai és az anyagi előrejutás feltételeit, megalapozva ezáltal a nyugdíjas életszakasz anyagi és erkölcsi megbecsültségét.

A vizsgált szabályok legvitatottabb területe azonban, akárcsak a munkajogi szabályozás esetében, a jogviszony megszüntetése, és ezen belül is a nyugdíjjogosultság megszerzése, mint a jogviszony megszüntetésének egyik lehetséges jogalapja. Erre vonatkozólag egyes álláspontok szerint önmagában a nyugdíjjogosulttá válást a munkáltatói felmondás jogcímévé tenni kifejezetten ellenkezik a jogállamiság elvével.²⁷³ E kérdésben azonban az Alkotmánybíróság határozatában leszögezte, hogy a nyugdíjjogosultság a jogviszony megszüntetés egyik lehetséges jogalapja. Vagyis arra vonatkozólag, hogy a nyugdíjjogosultság megszerzése lehet-e kellő alap arra nézve, hogy a munkavállaló kizoruljon az őt egyébként esetlegesen megillető többletvédelem köréből, illetve megvalósítja-e ez a rendelkezés a nyugdíjjogosult munkavállaló hátrányos megkülönböztetését, az Alkotmánybíróság a következőképpen foglalt állást: „Az Alkotmány egyetlen rendelkezéséből sem következik, hogy a felmentési tilalmakat – amelyek az Mt. 89. §-ában szabályozott konstrukcióhoz képest többletvédelemnek minősülnek – az ellátásra való jogosultság elérése után is alkotmányosan kötelező fenntartani. Nem sértette tehát meg a törvényhozó az Alkotmányt, amikor úgy ítélte meg, hogy ezt a kiemelt kedvezményt (az alkalmaztatás alóli felmentés taxált és szűk körét) a köztisztviselői, közalkalmazotti szférában csak a saját jogon szerzett öregségi vagy rokkantsági nyugellátásra jogosultság eléréséig biztosította, figyelemmel arra, hogy a nagyobb munkabiztonság jogpolitikai követelményei csak eddig az időpontig állnak fenn.”²⁷⁴

A fentiek alapján a vizsgált rendelkezések, illetve az azok háttérében meghúzódó jogelvek alkotmányosságának problematikája nem is lehet kérdéses, a jogszabály hatását tekintve azonban továbbra is vitatható. Ez a fajta megközelítés ugyanis semmiképpen sem szolgálja azt a felismerést, miszerint a munkavállalói életkort kitolva az aktív idősödés stratégiájának megfelelő jogszabályi háttér kialakítására van szükség. Éppen ezért, és azért

²⁷³ Román László: A nyugdíjjogosulttá válás mint a munkáltatói felmondás jogcíme, jogállami szempontból. In: Magyar Jog, 40, évf. 3. sz. (1993.) pp. 144-151.

²⁷⁴ 11/2001. (IV. 12.) AB határozat

mivel a demográfiai változások új helyzetet teremtenek, mely új helyzethez a jogszabályi környezetnek is idomulnia kell, indokoltnak látom a munkáltatói rendes felmondás, illetve ennek tekintetében az indoklási kötelezettség kiterjesztését a nyugdíjjogosult munkavállalókra is.

Figyelembe véve azon két körülményt, hogy a munkavállalói oldalon egyértelműen tapasztalható az aktív öregedési, és ezzel párhuzamosan az időskori munkavégzésre irányuló szándék, valamint, hogy Magyarországon jelenleg az időskori foglalkoztatottság szintje meglehetősen alacsony (és sajnálatosan csökkenő tendenciát mutat), levonható az a következtetés miszerint elsősorban a munkáltatókat kell ösztönözni az idős munkavállalók a jelenleginél nagyobb arányban történő foglalkoztatására. A jelenlegi jogszabályi környezet azonban abba az irányba tereli a foglalkoztatókat, hogy elsősorban a nyugdíjas korú munkavállalók jogviszonyát szüntessék meg szükség esetén.

A nyugdíjjogosultságot szerzett munkavállalókkal szembeni egyoldalú jogviszony megszüntető jognyilatkozatok 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 végkielégítés célja a munkaviszony megszűnésével összefüggésben felmerülő egzisztenciális bizonytalanság enyhítése. Minél hosszabb ideig állt fenn a munkaviszony, annál magasabb mértékű végkielégítésre számíthat a munkavállaló. Ez közvetett módon tehát összefügg a munkavállaló életkorával, hiszen a hosszú szolgálati idő bizonyosan feltételezi a magasabb életkort is. A végkielégítés mértéke pedig korrelatív összefüggést mutat a munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött idővel. A munkavállaló részéről azonban kizárja a törvény a végkielégítés követelésének jogalapját a nyugdíjjogosultság megnyílásával. Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy a nyugdíjjogosultság alapja a biztosítási jogviszony, így a nyugdíj mint megélhetési forrás (a biztosítási elvből következően) a korábbi járulékfizetésre tekintettel illeti meg a munkavállalót, mely teljes mértékben független a munkaviszonyból származó követelésétől. Ha ezt a logikát követjük, akkor innen már csak egy lépés azt mondani, hogy a munkajogviszony időtartama alatti befizetések által megalapozott jogosultság nem lehet jogalapja a munkáltatót terhelő kötelezettség megtagadásának. Ugyanakkor az Mt. egyértelműen

kizárja e munkavállalói kört a végkielégítésre jogosultak köréből. A törvény indokolásában is úgy fogalmaz, hogy a „végkielégítés szociális funkciójára nem indokolt, mivel a dolgozó megfelelő ellátásban részesül”. Vagyis, mivel a végkielégítés célja az egzisztenciális bizonytalanság kiküszöbölése, e funkció betöltésére már nincsen szükség, amikor a munkavállaló a szociális ellátórendszerbe átlépve nyugdíjjogosulttá válik. Ez a logika azonban meglehetősen visszas annak fényében, hogy az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatók a versenyszféra magánjogi alanyai. A közszféra szabályozásában inkább érthető az állam a munkáltatói pozícióból a szociális ellátórendszer fenntartójának pozíciójába lép. Ám ez esetben sem megkerülhető a biztosítási elv kérdése.²⁷⁵

A felmondási tilalmak alkalmazásának kizárása tekintetében szintén az az alapkérdés, hogy mi a célja a jogintézménynek. Mivel itt is az egzisztenciális bizonytalanságokkal szembeni védelem a cél, nem meglepő, hogy a védelem szükségtelenségét a törvény indokolása hasonló logika mentén magyarázza, amikor azt mondja, hogy „a dolgozó további megélhetése a nyugellátás folyósítása mellett biztosított, így nem indokolt a munkaviszony keretén belül az ilyen jellegű fokozottabb védelme”. Ebben az esetben azonban álláspontom szerint lényegesen megalapozottabb a szabályozás, hiszen a munkaviszony megszüntetésének alapvető korlátját nem jelentik a felmondási tilalmak, csupán annak közlésére vonatkozó átmeneti gátat jelentenek.

A munkáltatói jognyilatkozat indokolásának hiánya a harmadik, és egyben a leginkább aggályos kérdés. Erre vonatkozóan azonban semmiféle kimentő ideológiával nem szolgál az Indokolás. Véleményem szerint azon elve az Mt.-nek, miszerint a munkavállalónak joga van tudni, hogy a munkáltató miért nem tart igényt a munkájára, teljes mértékben független attól a szociális biztonságtól, amit a nyugdíj jogviszonya jelent.

A három vizsgált kérdéssel összefüggésben tehát álláspontom szerint a végkielégítésre jogosultság, illetve az indokolási kötelezettség kérdésköre tekintetében egyértelműen megállapítható az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés az Mt.-ben. A 200/78 EK irányelv tartalmazza az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát, ám azt is kimondja a 6. cikkelyében, hogy foglalkoztatáspolitikai érdek megalapozhatja az esetleges

²⁷⁵ lásd: 7.2.2. fejezet

sérelmet a szükséges és indokolt mértékben. A kérdés már csak az, hogy van-e ilyen foglalkoztatáspolitikai érdek.

Összességében tehát a magyar jogalkotási szemlélet nem harmonizál avval az Európai Közösség által meghirdetett stratégiával, miszerint a munkavállalói aktív életkor kitolása az egyik legfontosabb közösségi stratégiai cél. Különösen visszás a közszféra időskorú munkavállaló-politikája ennek fényében, hiszen hazánk is kötelezettséget vállalt e célok megvalósítására irányuló erőfeszítések megtételére.

7 Az öregségi nyugdíj jogosultság egyes kérdései a munkaéletkor meghosszabbítása szempontjából

Ennek a fejezetnek a célja elsősorban annak a vizsgálata, hogy az eddig tárgyalt célhoz, vagyis az aktív öregedés stratégiájához hogyan kapcsolódik a nyugdíj jogosultság megszerzése. Az aktív munkavállalói létszakasz a nyugdíjba vonulással zárul le tipikusan. Hazánkban az egyik legnagyobb problémát e tárgykörben az úgynevezett korai nyugdíjba vonulás jelensége okozza. Igaz, az elmúlt évek során – köszönhetően elsősorban a nyugdíjkorhatár emelésének – javuló tendenciát mutatnak a statisztikai adatok, azonban az átlagos nyugdíjba vonulási életkor még mindig a törvényes életkor alatt van.

Természetesen mindig lesznek, akik a munkaképességüket a törvényes korhatárt megelőzően elveszítik valamely betegség, vagy baleset folyományaképpen, ám ennek a szabályozására alkalmas keretet kínálnak a társadalombiztosítás egyes jogintézményei, amelyek vizsgálata e dolgozat keretein kívül esik.

A munkaerőpiacról a '90-es években kiszorult 45-50 éven felüliek tekintélyes hányada nyugdíjba vonult.²⁷⁶ A munkanélküliség kezelésének a „nyugdíjaztatás” általánosan elfogadott eszközévé vált. Az ezredfordulót követő időszakban azonban megjelent a munkaerőpiacra való visszatérést jelző egyértelmű szándék. A munkaerőpiacra történő visszatérése a 45 és 55 év közötti korosztálynak nem csupán a gazdasági környezet megváltozásából következik, hanem a korai nyugdíjba vonulás miatt előállt életszínvonal romlásból is.

Nyugat- Európa országában a 70-es években hasonló tendencia ment végbe, aminek negatív hatásai máig érezhetőek. Fontos megállítani és megfordítani. A finn példa ugyanakkor azt mutatja, hogy nem elegendő csupán a nyugdíjszabályok szigorítására

²⁷⁶ Az ezredforduló után a kiszámíthatóbb gazdasági környezet a korábban kiszorult korosztályok körében némiképp élénkítette a munkavállalási kedvet. Ennek realizálására azonban kevés lehetőség nyílt, mivel a magasabban képzett fiatalok nagyszámában vannak jelen a munkaerőpiacon. Az évtized végére jelentősen nőtt a pályakezdő fiatalok munkanélkülisége, ezen belül is kiugróan magas a pályakezdő diplomások aránya. Így két tendencia találkozott az utóbbi öt évben, felerősödött mind a fiatalok, mind az idősek munkaerő-piaci megjelenése. Míg a fiatalok munkavállalása mögött az iskolázottság növekedésével együtt megjelent az igényesebb munkahely iránti igény, addig a munkaerőpiacra visszatérő időskorúak alacsonyabb iskolai végzettségük és munkatapasztalatuk miatt az igénytelenebb munkakörülményeket is vállalják. A munkaerő-kereslet csökkenése miatt az idősebb korosztály hátrányba kerül, így a feketemunkák lehetőségét is könnyen elfogadja, így munkakörülményei ellenőrizhetetlenné válnak, amiből egyértelműen következik a csoport kiszolgáltatottságának növekedése.

hagyatkozni, mivel a korai nyugdíjba vonulás tendenciájának megfordulása ettől önmagában nem várható, mindazonáltal kulcsfontosságú. Nagyban befolyásolja tehát a nyugdíjba vonulás általános tendenciáit az, hogy a jogszabályi környezet megengedő, vagy elutasító a korai nyugdíjba vonulás tekintetében, illetve szintén legalább ennyire fontos szempont a nyugdíjkorhatár elérése utáni munkavégzésre ösztönzés. A legfontosabb kérdések tehát a következők:

- mik a korai nyugdíjba vonulást megalapozó döntések motivációi,
- a törvényes korhatárt megelőzően lehetővé teszi-e a hatályos szabályozás a jelentősebb anyagi veszteség nélküli nyugdíjba vonulást,
- motiválja-e, és ha igen kellő erővel a nyugdíjjogosultság alapját jelentő életkor betöltését követő időszakban a munkavégzést a nyugdíjszabályozás.

7.1 A korai nyugdíjba vonulást megalapozó döntések motivációi

A nyugdíjba vonulásra vonatkozó döntések háttérében tipikusan a következő okok állnak.²⁷⁷ A munkavállalók gyakorta hivatkoznak egészségi állapotuk romlásából fakadó „fáradtságra”. Az egészségkopás tekintetében az 50-60 év közötti életkor tekinthető fordulópontnak, ekkor jelenik meg ugyanis először a nyugdíjba vonulási igény az egészségi állapottal összefüggésben. A fáradtság és az egészségromlás azonban nem azonos kategóriák, így azok szétválasztása feltétlenül szükséges. A fáradtság esetében ugyanis nem olyan okok húzódnak meg a döntés háttérében, amelyek a munkavégzést ellehetetlenítik, hanem csupán kedvezőbb alternatívaként jelenik meg a nyugdíjas életforma. A nyugdíj ugyanis biztos jövedelmet jelent, mely bár alacsonyabb a munkával elérhető jövedelemnél, azonban nem feltételez munkavégzést. A munkavégzést gátló betegség, illetve egészségi problémák esetében némiképp más a helyzet, mert bár a

²⁷⁷ Egy reprezentatív felmérés eredménye szerint a korai nyugdíjazás háttérében meghúzódo okok között első helyen a fáradtság áll 40%-a a megkérdezetteknek evvel indokolta döntését. A második „legnépszerűbb” ok, hogy a munkavállaló szeretne több időt a családjával tölteni – 23,3%. A munkavégzést gátló egészségromlás csupán a megkérdezettek 8,5%-ánál jelentett elsődleges kiváltó okot. A munkaerőpiacról való menekülés eszközeként a korai nyugdíjazás mindössze 6,5% esetében jelentkezett. Dr. Fifik Erika, Dr. Szilágyi Klára: Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák Európában és Magyarországon. Bp. NFI, 2006. 76. p. (Kutatási Füzetek)

prevenációs megoldások szintén enyhíthetik a betegség kialakulásának lehetőségét, azonban ezen személyek esetében a munkaerőpiacra történő visszavonulás szinte lehetetlen.

Az egészségmegőrzés tehát kiemelkedő preventív eszköze lehet a korai nyugdíjba vonulás megelőzésének, hiszen a munkakörülmények életkori és egyedi sajátosságokhoz igazítása megakadályozhatja a munkaerő idő előtti elhasználódását.

A munkavállalói indokok háttérben szintén megjelenik a *családi szerepek* előtérbe kerülése. Ezekben az esetekben szintén léteznek munkajogi eszközök a munkavállaló jogviszonyban tartására, ezek vizsgálata azonban a dolgozat keretein kívül esnek. Meg kell azonban jegyezni, hogy a részmunkaidő tekintetében komoly visszatartó erőt jelent a szolgálati idő arányos figyelembevételére vonatkozó szabályozás, valamint a nyugdíjazás előtt elért kereset nyilvánvalóan alacsonyabb, mint amit teljes munkaidőben történő foglalkoztatás mellett elérhetne. Ez ugyanis kihat a nyugdíj összegére is.

Szintén gyakori ok a *munkanélküliség előli menekülés*, bár korántsem olyan meghatározó, mint a fáradtság miatti nyugdíjba vonulás.

Természetesen megjelennek egyéb okok is a döntések háttérben, mint a több szabadidő utáni vágy, a nyugdíj melletti pénzkereset lehetősége, vagy éppenséggel mivel a munkavállaló nem szereti a munkáját. Ez utóbbi két ok esetében azonban megfigyelhető a képzettségi szint jelentősége, ugyanis mind a munkával való elégedettség szintje, mind a nyugdíjazás utáni kereső tevékenység jellege alapvetően a magasabb képzettségűek körében jellemző.²⁷⁸

A korai nyugdíjba vonulást megalapozó döntések tehát alapvetően az aktív életszakaszhoz kapcsolódnak. A nyugdíjszabályok jelentősége e tekintetben ott jelenik meg, hogy lehetővé teszik-e annak kivitelezését. A korai nyugdíjba vonulás tendenciájának megállítása érdekében tehát kiemelkedő jelentősége van egyrészt az időskorra való felkészülésnek, az életpályának, másrészt pedig annak a jogszabályi környezetnek, amely megengedő, vagy elutasító a korai nyugdíjba vonulás lehetőségének biztosításában. A korai nyugdíjba vonulás kérdésköre tehát nem szűkíthető le csupán a nyugdíjjogszabályok szigorítására. Tekintettel azonban arra, hogy az öregségi nyugdíj korhatára egységesen 62. év, 2006-ban

²⁷⁸ lásd: 5.2.3. fejezet

az öregségi nyugdíjba vonulók átlagos életkora mindössze 59,9 év volt a férfiak tekintetében, a nőknél pedig 57,7 év (azt is figyelembe kell venni, hogy a vizsgált időszakban a nők nyugdíjkorhatára csak 60 év) volt. Ennek oka nagyrészt abban keresendő, hogy ebben az időszakban kedvezményel a férfiak már 60, a nők pedig már 57 évesen nyugdíjba mehettek anélkül, hogy a szükséges szolgálati idő megléte esetén ez a nyugdíjuk összegét csökkentette volna.²⁷⁹

7.2 A vonatkozó nyugdíjszabályok elemzése

A nyugdíj célja az időskori munkaképtelenség esetére az életszínvonal biztosítása. A biztosítási elem azonban nem feltételezi a munkaképtelenséget, hiszen a törvényi jogosultság alapja is a korhatár betöltése és ezzel párhuzamosa a szükséges szolgálati idő megszerzése. A korhatár meghatározásának abszolút szerepe van.

A nyugdíjtörvény szerinti korhatár – bár fokozatosan és folyamatosan emelkedik, még mindig nem éri el a munkaképtelenségi kor szintjét, ám ez nem is lehet cél. A kötelező nyugdíjbiztosítási jogviszony keretében, bár többféle ellátásra is keletkezhet jogosultság – témánk, vagyis a munkavállalói életkor meghosszabbítása szempontjából – elsősorban az öregségi nyugdíj szabályai játszanak fontos szerepet, így e dolgozat keretében is kifejezetten e körre szűkíttem a vizsgálódást. A sajátjogú öregségi nyugdíj több típusa is megjelenik a jogrendszerünkben, és természetesen ezek elemzésére is kiterjed e fejezet.

7.2.1 Az öregségi nyugdíj jogintézményének célja és jogi természete

Az időskori munkaképtelenség esetére való felkészülés egyre fontosabb, különösen a várható élettartam megnövekedése miatt is egyre nagyobb figyelem irányul erre a kérdésre. Az öngondoskodás szükségszerűsége mára már nyilvánvalóvá vált, mint ahogy az is, hogy ebben a kérdésben az állam nem hagyhatja magára azokat a személyeket, akik önhibájukon kívül kerülnek abba a helyzetbe, hogy öregkorukra jövedelem nélkül maradnak.

²⁷⁹ Korai nyugdíjba vonulás – témavezető: Scharle Ágota 81.p.
www.econ.core.hu/file/download/ktik10/ktik10_4_nyugdij.pdf

Egy tipikus életpálya inaktív szakasszal kezdődik, és az aktív kereső szakaszt egy újabb inaktív periódus zárja le.²⁸⁰ A tipikus életpályának tehát a középső, azaz aktív szakasza a legmeghatározóbb, hiszen ez idő alatt alapozza meg a jövő inaktív szakaszának megélhetését. Mindez azt jelenti, hogy az aktív életszakasz során nem elegendő a létfenntartás költségeinek előteremtése – ami jellemzően nem csupán a saját fogyasztás biztosítását jelenti, hanem egyidejűleg a gyermekekről való gondoskodást is, hanem mindezekon felül – arra az időszakra is tartalékolni kell, amikor önerőből már nem lesz képes a jövedelemszerzésre. Ez azt jelenti, hogy az egyénnek több jövedelmet kell szereznie az aktív életpálya szakasz során, mint amennyi saját és családja szükségleteinek fedezéséhez szükséges, hogy jövedelem megtakarítást tudjon realizálni. Nem másról van tehát szó, mint egyfajta jövedelem átcsoportosításról, mely az aktív életpálya szakasza alatt megtermelt jövedelem egy részét transzferálja, és biztosítja ezáltal a következő, inaktív életpálya szakasz megélhetését. A nyugdíjrendszer legfőbb kérdése tehát, hogy az időskori munkaképtelenség miatt kieső jövedelmet az egyén milyen módon és csatornán keresztül szerezheti meg.

A kérdés az, vajon az állam magára hagyhatja-e az egyént ebben a kérdésben. A kizárólag egyéni felhalmozás, – befektetés bizonytalansági tényezők miatt elpusztulhat(pl.: értékvesztés, infláció stb.). Plusz nem lehet előre tudni a várható élettartamot, vagyis azt, hogy hány évet kell előre „biztosítani”. Ezért szükséges az állami részvétel, ami viszont az öngondoskodás elvét figyelembe véve nem lehet kizárólagos.

7.2.2 A biztosítási jelleg, és annak elvi kérdései

Biztosítási jogviszonyról lévén szó, alapvető jelentősége van a biztosítási eseménynek, annak ellenére, hogy a vonatkozó jogszabályok ezt a kifejezést nem használják, hanem „jogosultsági feltételként” definiálják azt. A biztosítási esemény/jogosultsági feltétel bekövetkezte ugyanis a biztosító számára szolgáltatási kötelezettséget keletkeztet, míg a biztosított személy számára a követelés megnyílását keletkezteti, és ezáltal elválasztja egymástól a jogviszony szereplőinek kötelezettségeit, és egyidejűleg meg is fordítja azt. A biztosítási esemény bekövetkeztét megelőző időszakban ugyanis a biztosított köteles a

²⁸⁰ Lásd erről bővebben: Augusztinovics Mária: Egy értelmes nyugdíjrendszer (Konceptióvázlat). In: Közgazdasági Szemle, 11. évf. 5. sz. (1993.) pp.425-431.

szolgáltatásra járulékfizetés formájában, ám a biztosítási esemény bekövetkezése avval a joggal jár, hogy e kötelezettség a továbbiakban a biztosítottat nem terheli, és egyidejűleg a biztosító lép a szolgáltatói pozícióba. Ilyeténképpen ezen esemény nem pusztán a jogosultság alapját határozza meg, hanem egyben a választóvonalat is jelenti a jogviszony biztosítási és szolgáltatási létszakaszai között.

A nyugdíjbiztosítási jogviszonynak tehát ezt a második szakaszát tekinthetjük szolgáltatási szaknak. Kezdeté a biztosítási esemény bekövetkeztéhez köthető, a vége pedig a dolgozat vizsgálódási körébe tartozó nyugdíjtípusok esetében a jogosult halála.

Az öregségi nyugdíj esetében a biztosítási eseményként értékelt körülmény, nem valamely bizonytalan jövőbeni esemény, hiszen a tipikus életút az időskorral zárul, melynek eredményeképpen szükségszerűen bekövetkezik az önellátásra való alkalmatlanság, és ebből következőleg a gondoskodásra szorultság is.²⁸¹

Az öregségi nyugdíjjogosultság esetében a biztosítási esemény komplex jellegű, mivel ahhoz, hogy a biztosítási eseményt bekövetkezettnek tekinthessük, több körülmény együttes és egyidejű fennállása szükséges.

A nyugdíjbiztosítási jogviszony biztosítási eseményei – vagy ahogy az Nyt. fogalmaz – jogosultsági feltételei aszerint rendszerezhetőek, hogy milyen ellátásra való jogosultságot lehet általuk szerezni. Erre tekintettel érdemes először az ellátási jogosultság kategóriáit számba venni. Az öregségi nyugdíjak nyugdíjtípusai a következők:

- öregségi teljes nyugdíj,
- korkedvezményes nyugdíj,
- öregségi résznyugdíj,
- előrehozott öregségi nyugdíj,
- csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj.

²⁸¹ Az archaikus társadalmakban ezt a gondoskodást tipikusan a nagycsalád intézménye vállalta magára, illetve a középkorban megjelent az egyházi gondoskodás is mint intézményesült forma a kiszolgáltatott és magatehetetlen emberek megsegítésére. A mai értelemben vett szociális ellátórendszer kialakulása az újkorra tehető, nevezetesen a bérmunka megjelenéséhez kapcsolva, amikor is a bérmunkás munkaerejéből volt kénytelen fenntartani magát, illetve családját, így a munkaképességét érintő bármely esemény, betegség, halál, kihatott az eltartott családtagok szociális biztonságára is. Mára azonban a család jellege és szerepvállalása átalakult, így más megoldási alternatívára lett szükség.

Az összes itt felsorolt nyugdíjtípus jogosultsági feltételrendszere egy olyan komplex biztosítási eseményre épül, mely egy meghatározott életkor betöltésén, és a szükséges szolgálati idő megszerzésén alapul.

7.3 Az öregségi nyugdíj típusok vizsgálata

7.3.1 Az öregségi teljes nyugdíj és annak feltételrendszere

Az öregségi teljes nyugdíj mint nevesített szolgáltatás a kötelező nyugdíjrendszer legjellemzőbb, és legtipikusabb szolgáltatása. Mivel e szolgáltatástípus tekinthető alapvetőnek a nyugdíjtípusok egyéb elemei is ehhez képest kerültek szabályozásra. Az öregségi teljes nyugdíj komplex jogosultsági feltételrendszerében a biztosítási esemény a megfelelő életkor elérése, és a meghatározott szolgálati idő megszerzése.

7.3.2 Az életkor mint az öregségi teljes nyugdíj egyik feltétele

Az életkor, vagyis a nyugdíjkorhatár tekintetében elsőként azt szükséges megvizsgálni, hogy az csupán egy „szerződéses elem”, vagy valamely élethelyzet vélelmezett időpontja. Amennyiben szerződéses elemként értelmezzük ugyanis, abból kell kiindulnunk, hogy a biztosítási jogviszony keletkezése a munkába állással történik és a visszavonulás lehetőségét állapítja meg ez az életkor. Ebben az összefüggésben felmerülhet az egyoldalú szerződésmódosítás problematikája, és evvel összefüggésben a szerzett jog sérelmének a kérdése. Figyelembe véve azonban a nyugdíjbiztosítás célját, ezt a kérdést nem lehet ennyire magánjogiasan értelmezni, már csak a jogviszony jellege miatt sem. A nyugdíj célja ugyanis, hogy az időskori munkaképtelenség időszakában biztosítson megélhetést.

Figyelembe véve, hogy az időskori munkaképtelenség időpontja, bár egyénenként változóan, de folyamatosan kitolódik, így szükséges a társadalombiztosítási ellátásra jogosultság megnyílását is e tendenciához igazítani. Hazánkban a nyugdíjkorhatár folyamatosan emelkedő tendenciát mutat. A Tny. hatályba lépését megelőző időszakban a nők nyugdíjkorhatára 55., a férfiaké pedig 60. év volt. A Tny. hatályba lépésével ez a szám

fokozatosan 62. évre emelkedett mind a férfiak, mind a nők tekintetében az 1997. december 31-t követő, és 2009. január 1. napját megelőző időszakban megállapított nyugdíjak esetében. A 2008. december 31. napját követően megállapított öregségi nyugdíjak esetében a korhatár teljes mértékben érvényesül, hiszen az átmeneti szabályok szerinti kedvezmények ezen időponttól már nem alkalmazhatóak.²⁸² 2010. január 01. napjától az öregségi nyugdíjkorhatár, egyes évjáratokban születettek esetében lépcsőzetesen, de az 1957-ben, vagy azt követően születettek esetében már egységesen 65. év lesz.

7.3.3 A szolgálati idő mint az öregségi teljes nyugdíj másik feltétele

Mivel az öregségi nyugdíjra jogosultság komplex feltételrendszeren alapul, a szolgálati idő is konjunktív feltételként jelenik meg. A Tny. alapfeltételként legalább 20 év szolgálati időt ír elő, és a nyugdíj mértékét az elismert szolgálati idő hosszától teszi függővé. Ezáltal az alapfeltételként meghatározott szolgálati időn túli szolgálati idő hosszának óriási jelentősége van a nyugdíj mértéke, és ezáltal az időskori biztonság szintje tekintetében. A figyelembe vehető szolgálati idő számítására vonatkozó szabályok tekintetében igen jelentős változások történtek az elmúlt időszakban. Fő szabályként elmondható, hogy alapvetően azon időszakok minősülnek szolgálati időnek, amikor a biztosított nyugdíjjárulék fizetésre volt kötelezett, vagy azt megállapodás alapján fizette. Ilyen körülmény fennállása nélkül is azonban léteznek- léteztek olyan időszakok, melyeket a törvény szolgálati időként fogad el. Ezen kivételek elsősorban a gyermekvállaláshoz, illetve a tanulmányok folytatásához kapcsolódnak- kapcsolódtak. Szolgálati időként ismeri el ugyanis a Tny. a TGYS illetve a GYES 2001. január 1. napját megelőző időtartamát, valamint az 1998. január 1. előtt folytatott felsőfokú tanulmányok időtartamát.²⁸³ Ez a változás azonban véleményem szerint nem szolgálja megfelelően a csökkenő születésszámok megfordítására, illetve a lakosság általános képzettségi szintjének növelésére vonatkozó igényeket. A változás kétségtelenül a biztosítási szemlélet erősödését mutatja, ami a jogviszony jellegére tekintettel nem feltétlenül probléma, azonban a szociális jellegű elemek megszüntetésével komoly hátrányba kerülnek a társadalom reprodukcióját biztosítók, különösen ha egyetemi szintű képzettséget is szereznek.

²⁸² Tny. 18.§.(1). bek.

²⁸³ Tny. 4.§.(1). bek. h.) pont, 38.§.(1). bek., illetve 41.§.

7.3.4 Az öregségi nyugdíj mértéke és annak motivációs hatása a munkaéletkor meghosszabbítására

Az öregségi nyugdíj összegét az elismert szolgálati idő és a figyelembe vehető havi átlagkereset²⁸⁴ határozza meg.²⁸⁵ A nyugdíj összegének számítási módja azonban két lépcsőben került meghatározásra a változások eredményeképpen. Az első csoportba azok tartoznak, akik nyugdíja 1997. december 31. napját követően, és 2013. január 1-jét megelőzően kerül megállapításra. Azok, akik csupán a minimális 20 év szolgálati idővel rendelkeznek az öregségi nyugdíj alapját képező átlagkereset mindössze 53%-ára számíthatnak. Ez az összeg a következő 5 évben évente 2%-kal emelkedik. Ezt követően a további tíz év szolgálati idő megszerzése, azaz a 36. szolgálati év terjedelmében évente 1% további emelkedést biztosít a törvény, majd az emelkedés üteme a 40. szolgálati évig 0,5%-kal folytatódik. A nyugdíj összegének számítása igazán progresszívvá a 41. szolgálati évtől kezdődik, ekkortól ugyanis minden további évszerzés 2%-os emelkedést jelent²⁸⁶. A fordulópontot tehát a 40 év szolgálati időn túli munkavégzés jelenti. Amennyiben a biztosított magánnyugdíj-pénztári tag, akkor az öregségi nyugdíj összege a társadalombiztosítási nyugellátás összegének 75%-a.²⁸⁷ 2012. december 31-jét követően, a nyugdíjak összegének megállapításának egyik komponense változatlanul a szolgálati idő, azonban a figyelembe vehető havi átlagkereset bruttó átlagkeresetre²⁸⁸ módosul. További változás, hogy megszűnik a minimál nyugdíj jogintézménye, ezáltal tisztán érvényesül a biztosítási jelleg. Ugyanakkor a nyugdíj összegének csökkenésével is számolni kell majd az új számítási szabályok alkalmazása mellett. Az öregségi nyugdíj összege ugyanis a minimális 20 év szolgálati idő megszerzése esetén a bruttó átlagkereset 33%-a. Ennek mértéke lineárisan növekszik minden további szolgálati év megszerzésével 1,65%-kal. Abban az esetben ha a biztosított nem kéri a magánnyugdíj-pénztárban az egyéni számláján lévő összeget a Nyugdíjbiztosítási Alap részére átutalni, akkor a nyugdíj mértéke 20 év szolgálati idő esetén az átlagkereset 24,4%-a, mely összeg szintén minden

²⁸⁴ Az átlagkereset fogalmával kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy a társadalombiztosítás fogalom használatában az nem azonos az átlagkereset munkajogi definíciójával. Annak kiszámítása a figyelembe vehető átlagkeresetek valorizációjával történik, melynek eredményeképp lehet meghatározni azok egyhavi átlagát, és ezt 2013 előtt nettósítva, azt követően bruttósítva kapható meg a nyugdíj alapjául szolgáló átlagkereset. A 2013-as változások eredményeképpen – különösen mivel az induló kulcsok is alacsonyabbak – eltűnik az átlagkereset számítás felső határát jelentő degressziós kulcs.

²⁸⁵ Tny. 12.§.(1). bek.

²⁸⁶ Tny. 12.§.(1). bek.

²⁸⁷ Tny.12.§.(6)-(7). bek.

²⁸⁸ A bruttósítás eredményeképpen a nyugdíjak nem mint az összevont adóalapban adóterhet nem viselő járandóságok jelennek meg a nyugdíjak, hanem azok az általános szabályok szerint fognak adózni. Jelenleg a járulékfizetés alapja a nettó bér, amit a nyugdíj kiszámításához nettósítani kell.

további szolgálati évvel növekszik 1,22%-kal.²⁸⁹ Látható, hogy a 2013 után megállapításra kerülő nyugdíjak esetében lényegesen átláthatóbb és egyszerűbb a nyugdíj mértékének kiszámítási módja. Igen előremutató szabályozási elem, hogy azok a biztosítottak akik a nyugdíj jogosultság megszerzését követően legalább 30 nap szolgálati időt szereznek nyugdíj növelésben részesülnek, melynek mértéke a nyugdíj 0,5%-a.²⁹⁰ Ez a szabály feltehetőleg valóban ösztönzőleg fog hatni a munkaéletkor meghosszabbítása tekintetében.

Ebben a rendszerben a biztos megélhetést nyújtó nyugdíj megszerzésének egyetlen módja a hosszú és aktív munkaélet pálya, különösen mivel eltűnik a mindenkori legkisebb összeg garanciája a minimál nyugdíj. A minimál nyugdíj jelentette biztonság különösen azokat fogja sújtani akik jórészt bejelentetlenül, vagy minimálbéren voltak foglalkoztatva, és így a figyelembe vehető átlagkeresetük rendkívül alacsony lesz. Ez a szigorítás lehet ösztönző erejű a foglalkoztatás kifehérítésére, azonban várhatóan meglehetősen széles réteget fog érinteni, akiknek a helyzete mindenképpen megoldást kíván majd. Mindenesetre a nyugdíjas létszakra felkészülés fontosságát egy ilyen változás előtt megfelelően hangsúlyozni kell – kellett volna.

7.3.5 A korkedvezményes nyugdíj vonatkozó szabályai

A korkedvezményes nyugdíj az öregségi nyugdíjak egy speciális csoportját képezi, mely esetében az általános korhatárszabályoktól eltérően korábbi életkorban is meg lehet szerezni a nyugdíjjogosultságot amennyiben a biztosított meghatározott munkakörben meghatározott ideig végzett munkát. A jogosultság alapja tehát ilyenkor a végzett munka jellegében keresendő. Bizonyos munkakörök ellátása ugyanis a szervezet fokozott igénybevételét – megterhelését eredményezi, és ilyen esetekben a munkaképesség kopása is intenzívebben jelenik meg. Ezáltal az időskori munkaképtelenség is hamarabb áll be, így indokolt a törvényes nyugdíjkorhatár szabályainál kedvezőbb szabályokat megállapítani. A korkedvezményre jogosultság tekintetében a Tny. szerinti feltételrendszer alkalmazása csak 2011. december 31. napjáig lehetséges, ezt követően ugyanis arról külön jogszabály fog rendelkezni. A korkedvezményre jogosultság alapját az jelenti, ha valaki meghatározott időt (férfiak esetében legalább 10, nők esetében pedig legalább 8 évet) korkedvezményre

²⁸⁹ Tny.20.§.(2). bek.

²⁹⁰ Tny.21.§.(2). bek.

jogosító munkakörben, vagy legalább 6 évet egy légköri nyomásnál nagyobb nyomású helységben töltött. A karkedvezmény mértéke pedig alapesetben 2 év, mely további 1 évvel emelkedik minden karkedvezményre jogosító munkakörben eltöltött 5 (nők esetében 4) évvel a magas nyomású légtérben végzett munka esetében pedig minden újabb 3 évvel.

A biztosított oldaláról ez a fajta szemlélet tehát teljes mértékben indokolt, hiszen a nehezebb munkavégzési körülmények közötti munkavégzés kompenzálást igényel. Ugyanakkor a társadalombiztosítás finanszírozási rendszerében ennek anyagi terheit végső soron az állam viseli, annak ellenére, hogy a munka értékének realizálása sok esetben a magánszférában történik. Egy ilyen rendszer nem ösztönzi a munkáltatókat arra, hogy a munkavégzési körülmények javítása érdekében lépéseket tegyenek. A karkedvezményre jogosultságot meghatározó szabályok a Tny. rendszerében gyakorlatilag örökölt szabályok, melyek módosítása indokolt. Ebből következőleg a karkedvezményes nyugdíjak finanszírozását a jogalkotó fokozatosan áttelepíti azokra a munkáltatókra, akik a veszélyes foglalkoztatást végzik. Ennek megfelelően bevezetésre került a karkedvezmény biztosítási járulék. E járulék azon munkáltatókat terheli (a társadalombiztosítási járulékon felül) akik karkedvezményre jogosító munkakörben foglalkoztatnak biztosítottakat. A járulékfizetés kötelezettsége azonban csak lépcsőzetesen épül be az egyéni vállalkozó munkáltatókat terhelő kötelezettségek körébe, ugyanis az állam annak meghatározott százalékát átvállalja.²⁹¹

7.3.6 Az öregségi résznyugdíj

Az öregségi résznyugdíjra való jogosultság feltételei a szolgálati idő tekintetében térnek el az általános szabályoktól, vagyis kevesebb szolgálati idővel lehet a nyugdíjjogosultságot megszerezni az általános szabályokhoz képest. Ezáltal a nyugdíjjogosultság is csupán rész jogosultságot jelent. Az 1997. december 31-ét követően, de 2009. január 1-jét megelőzően megállapításra kerülő nyugdíjak esetében öregségi résznyugdíjra volt jogosult az a nő, illetve az a férfi, aki húsz évnél kevesebb szolgálati időt szerzett, azonban az ötvenötödik, illetve a hatvanadik életévét 1990. december 31-jét követően és 1993. július 1-jét

²⁹¹ A 2006. évi CXXI. tv. vezette be a karkedvezmény biztosítási járulékot, és határozta meg azt a mértéket, melynek erejéig a központi költségvetés azt átvállalja. 2007. évben ez teljes mértékben megtörtént, 2008.-ban a járulék 75%-ában, 2009.-ben ez az arány már 50%-ra csökkent, és 2010.-25%-ot, 2011.-ben pedig már csak 13%-ot tesz ki.

megelőzően töltötte be, és eddig az időpontig legalább tízévi szolgálati időt szerzett, valamint az, aki a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt 1993. június 30-át követően és 2009. január 1-jét megelőzően elérte és eddig az időpontig legalább tizenöt év szolgálati időt szerzett.

A 2008. december 31-jét követően megállapított nyugdíjak esetében azok szerezhettek résznyugdíj-jogosultságot, akik legalább 15 év szolgálati idővel rendelkeznek, és a rájuk irányadó nyugdíjkorhatárt 1993. július 1 és 2008. december 31. között töltötték be.²⁹² Az eredeti elképzelések szerint e nyugdíjforma csupán 2008. december 31-ig maradt volna hatályban, azonban ezt a lehetőséget a Tny. fenntartotta. Az öregségi résznyugdíj mértékének meghatározása szintén eltérő szabályok szerint történik, és a rövidebb szolgálati időre tekintettel alacsonyabb mértékű ellátási jogosultságot keletkeztet. A számítás alapjául a 10 év szolgálati idő szolgál, melyre a nyugdíj alapjául szolgáló átlagkereset 33%-át rendeli alkalmazni a törvény, és az ezen időtartamot maghaladóan szerzett szolgálati évek tekintetében további évenkénti 2%-kal növeli azt. Egy rövid fejszámolás után megállapítható, hogy így legfeljebb további 19%-al emelkedhet a nyugdíj mértéke, így az alapul szolgáló átlagkereset legfeljebb 52%-ára számíthat az, aki ezt az ellátási formát választja. További fontos kiegészítése a szabályozásnak, hogy az öregségi nyugdíjminimum szabályait az öregségi résznyugdíj esetében nem kell alkalmazni. Az így megszerezhető nyugdíj mértéke olyannyira alacsony, hogy az az időskori biztonságot nyilvánvalóan nem képes megalapozni, sőt még a megélhetési szintet sem. A másik alapvető probléma e nyugdíjforma tekintetében, hogy az semmiképpen sem szolgálja az aktív öregedés stratégiáját, hiszen olyan személyek számára nyit menekülési útvonalat, akiknek a szükséges szolgálati idő megszerzéséhez már csak néhány év hiányzik. Véleményem szerint lényegesen előremutatóbb lenne egy olyan szabályozás, amely az ilyen helyzetekre a nyugellátás helyett szolgálati idő szerzését tenné lehetővé. Azok esetében ugyanis, akik már legalább 15 év szolgálati időt szereztek, belátható egy további 5 éves szolgálati időszerzés, amely már magasabb szintű biztonságot keletkeztetne. Más a helyzet azonban azokkal, akik ennél kevesebb szolgálati időt tudnak felmutatni, ez esetben ugyanis olyan idősödő személyekkel állunk szemben, akik a teljes életpályájuk során szinte alig jelentek meg a munkaerőpiacon, így ők időskorukra ellátatlanul maradnának. Az ő

²⁹² Tny. 7.§.(3). bek.

helyzetüket természetesen kezelni kell, azonban ez sokkal inkább szociális kérdés semmint nyugdíjkérdés.

7.3.7 Az előrehozott öregségi nyugdíj

Az előrehozott öregségi nyugdíj tekintetében a jogalkotó mind a korhatárra vonatkozó szabályok, mind pedig a szolgálati idős szabályai tekintetében – bár ellentétes irányban – eltér az öregségi nyugdíj szabályaitól. A nyugdíjjogosultság megszerzésére jogosító korhatár esetében a szabályozás a biztosítottra kedvező, míg a szolgálati idő számításának vonatkozásában szigorúbb szabályokat tartalmaz. A szabályozás e tekintetben is két lépcsőben történt, ugyanis az 1997. december 31. és 2008. január 1. közötti időszakban az irányadó öregségi nyugdíjkorhatárnál legfeljebb 5 évvel korábban nyílik meg e lehetőség azok számára, akik legalább 38 év szolgálati idővel rendelkeznek, feltéve, hogy a biztosított nő az 55 évet, a biztosított férfi pedig a 60 évet betöltötte.²⁹³ Bizonyos évjáratokban születettek esetében azonban a szolgálati idő tekintetében megengedőbb volt a szabályozás, és a főszabályként előírt 38 év szolgálati időnél kevesebb szolgálati idő megléte esetén is jogosultak lehettek az előrehozott öregségi nyugdíjra.²⁹⁴ A jogosultságot kizáró körülményként értékeli a jogalkotó a Tbj. szerinti biztosítási jogviszony fennállását. 2007. december 31-jét követően szigorodtak a jogosultsági feltételek mind az életkor, mind pedig a szolgálati idő tekintetében. A nők esetében a korhatár ugyanis 59 évre változott, és a szükséges szolgálati idő mértéke pedig egységesen 40 évre nőtt. 2010. január 1. napjától az előrehozott öregségi nyugdíjra, ugyanezen feltételek fennállása esetén már csak meghatározott években született férfiak és nők lesznek jogosultak.²⁹⁵

²⁹³ Tny.9.§.

²⁹⁴ A szolgálati idő tekintetében bizonyos évjáratokban születettek esetében kedvezőbb a szabályozás. A nőknél aki 1945-ben született legalább 37 év, ha 1944-ben született legalább 36 év, ha 1943-ban született és legalább 35 év, és végül ha 1943. január 1-je előtt született már 34 év megszerzett szolgálati idő elegendő volt.

A férfiak esetében azok részére lehetett a betöltött 60. évtől előrehozott öregségi nyugdíjat megállapítani alacsonyabb szolgálati idő mellett, akik 1939. január 1-je előtt születtek – ez esetben már 37 év elegendő volt.

²⁹⁵ Az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőzően előrehozott öregségi nyugdíjra lesz jogosult az a 60. életévét betöltött, 1950-ben született férfi és az a 59. életévét betöltött, 1952-ben vagy 1953-ban született nő, aki legalább 40 év szolgálati időt szerzett, és azon a napon, amelytől kezdődően az előrehozott öregségi nyugdíjat megállapítják, a Tbj. 5. § (1) bekezdés *a)-b)* és *e)-g)* pontja szerinti biztosítással járó jogviszonyban nem áll.

Az előrehozott öregségi nyugdíj jogosultsági feltételben igen magas tehát a megkívánt szolgálati idő hossza, különösen ha azt összevetjük az öregségi nyugdíjra jogosultsághoz megkívánt 20 éves szolgálati idővel. Véleményem szerint az előrehozott öregségi nyugdíj jogintézményében megjelenő kedvezmények teljes mértékben indokoltak, hiszen a 40, de még a 38 év szolgálati idő is megfelelő alapot jelent a visszavonulásra. Figyelembe véve, hogy a felsőfokú tanulmányok időszaka 1998-tól már nem tekinthetőek szolgálati időnek a jövőben 40 év szolgálati idő megszerzéséhez az öregségi nyugdíjkorhatárt megelőzően olyan biztosítottaknak van lehetőségük, akik tanulmányaikat 18 évesen legkésőbb befejezték, képzettségi szintjük legfeljebb középfokú. Ebből kifolyólag az általuk végzett munka nagy valószínűséggel a szervezet fokozottabb igénybevételével járt.²⁹⁶ A 2008. december 31-ét követően megállapított előrehozott öregségi nyugdíjak esetében 2012. december 31-ig egységessé válnak a feltételek mindkét nem számára, így legkorábban 60 éves kortól lehet majd igényelni azt. A szükséges szolgálati idő 37 év lesz és szintén meg kell szüntetni a biztosítási jogviszonyt.²⁹⁷ 2010. január 1-jétől az előrehozott öregségi nyugdíjra ugyanezen feltételek mellett már csak az 1950-ben született férfiak, illetve az 1952-ben, és 1953-ban született nők lesznek jogosultak, egyébirányt az előrehozott öregségi nyugdíj mint jogintézmény megszűnik.²⁹⁸

A szolgálati idő számításával összefüggésben említést érdemel, hogy míg a 2009. január 1-jét megelőzően igényelt nyugellátásoknál a szolgálati idő számításában lehetett gyermek kedvezményt érvényesíteni, addig az ezt követően igényelt előrehozott öregségi nyugdíjszabályok – bár hosszabb a megkövetelt szolgálati idő – erre nem adnak lehetőséget. Ez a szabály azonban már korántsem üdvözlendő, hiszen a magasabb szolgálati időre vonatkozó kitélt tovább súlyosbítja a gyermekkedvezmény megvonásával, ráadásul az előregedő társadalom jelensége nem pusztán az idősök arányának megnövekedését jelenti, hanem a születés számok egyidejű csökkenését is, így társadalmi- gazdasági érdek a gyermekvállalási hajlandóság növelése.

Bár a gyermekkedvezmény 2008. december 31-ével megszűnt, de rokkantsági-, baleseti rokkantsági nyugdíj folyósításához igazodó kedvezmény és az egészségre káros munkakörben végzett munkával megszerzett korkedvezmény továbbra is figyelembe

²⁹⁶ Természetesen nem zárható ki a felnőttkorban megszerzett képzés lehetősége, így az itt vázoltak, csak mint általános, és nem kizárólagos okfejtést jelentenek.

²⁹⁷ Tny.18/A.§.

²⁹⁸ 2009.évi XL. tv. 1.§, 2.§, 10.§.

vehető az előrehozott öregségi nyugdíj megállapításakor. Ez alapján tehát a jogosultság szempontjából szolgálati időként kell figyelembe venni a rokkantsági, a baleseti rokkantsági nyugdíj folyósításának időtartamát, továbbá a jogosultság és a nyugdíjcsökkenés mértékének meghatározásánál a megszerzett szolgálati időt a korkedvezmény időtartamával növelve kell figyelembe venni.

7.3.8 A csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj

A csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj szabályai szintén jelentős mértékben változtak a 2009. január elsejét követő nyugdíj-megállapítások tekintetében. 2009. január 1-től kezdődően ugyanis csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj jár annak a 60. évet betöltött férfinak vagy 59. éves nőnek, akinek az előrehozott öregségi nyugdíj szabályai kapcsán előírt szükséges 40 év szolgálati idejéből legfeljebb 3 év hiányzik. Az ezt megelőzően megállapított nyugdíjak esetében elegendő volt 33 év szolgálati idő megléte. A nyugdíj mértéke természetesen – mint ahogy az a nyugdíjtípus elnevezéséből is következik – a meglévő szolgálati idő arányában csökken.

2010. január 1-től az előrehozott öregségi nyugdíj szabályaival analóg módon a csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj igénybevételére is csak meghatározott évjáratokban születettek lesznek jogosultak.

Ez a nyugdíjtípus elegyíti az előzőekben tárgyalt előrehozott öregségi nyugdíj, illetve az öregségi nyugdíj szabályait. A szolgálati időre vonatkozó előírásokban követi az előrehozott öregségi nyugdíj szemléletrendszerét, hiszen jogosultsági feltételként a kevesebb szolgálati idő is elégséges. Hasonlóképpen az előrehozott öregségi nyugdíj rendszeréhez az életkor tekintetében is ad kedvezményeket. Differenciált szemléletrendszerében viszont az öregségi nyugdíj szabályozási metódusa ismerhető fel.

7.3.9 A korengedményes nyugdíjjogosultság

E jogintézmény feltételeit nem a Tny., hanem külön jogszabály²⁹⁹ határozza meg. A korengedményes nyugdíj alapján történő nyugdíj-megállapítást és -folyósítást egy, a

²⁹⁹ A többször módosított 181/1996. (XII. 6.) Korm. rendelet

munkavállaló és a munkáltató között létrejött megállapodás alapozza meg. Mindezek mellett azonban egyéb jogosultsági feltételeknek is teljesülniük kell, mint a szükséges szolgálati idő megszerzése, mely ez esetben legalább 37 év, valamint meghatározott életkor betöltése, amelynek mértéke 57 év. További konjunktív feltételként írja elő a rendelet a biztosítási jogviszony megszüntetésének kötelezettségét, legkésőbb a korengedményes nyugdíjba vonulás időpontjáig. Amennyiben az itt vázolt feltételek fennállnak, a munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak arra nézve, hogy a munkáltató megfizeti a nyugdíj összegét a munkavállaló előrehozott öregségi nyugdíjkorhatárának betöltéséig terjedő időszakra.

E jogintézmény az aktív öregedést nem segíti, hiszen gyakorlatilag anyagi veszteség nélkül vonulhat ki a munka világából a munkavállaló ezekben az esetekben már nagyon fiatalon. Mivel a munkáltató vállalja a nyugdíj összegének megfizetését az előrehozott öregségi nyugdíjig, konkrét kiadási vonzata a jogszabálynak nincsen, van azonban elmaradt haszon vonzata, hiszen a munkavállaló aki korengedményes nyugdíjazásban részesült, nagy valószínűséggel nem fog megjelenni aktív befizetőként életpályája hátralévő részében.

A korengedményes nyugdíj megállapítására vonatkozó megállapodásról és a fizetési kötelezettség vállalásáról a munkáltató a megállapodás megkötésétől számított 15 napon belül köteles értesíteni az illetékes nyugdíjbiztosítási szervet, ahová a megállapodást legkésőbb 2009. december 31-ig be kell nyújtani.

Úgy tűnik hát, hogy e korai nyugdíjazási forma eltűnik a szabályozási palettáról, azonban elvértve még találkozhatunk vele, hiszen annak ellenére, hogy a vonatkozó rendelet 2010. január 1-jével hatályát veszti – 2009. december 31-ét követő időponttól is megállapítható lesz azon igénylő részére, akinek a jogviszonya a 2009. évben nem szűnik meg – akár objektív okok miatt (pl.: felmentési idő nem jár le), akár azért mert 2010. évi nyugdíjazásról állapodott meg a munkáltatójával, és 2009. december 31-ig az 57. életévét betölti, ezen időpontig rendelkezik legalább 37 év szolgálati idővel, és a munkáltatóval megkötött megállapodást az említett időpontig a regionális nyugdíjbiztosítási igazgatóságnak beküldi.

Érdemes megjegyezni, hogy ez a típusú előnyugdíj azért tartalmaz némi bizonytalansági tényezőt is, mivel előfordulhat, hogy a munkáltató valamilyen okból kifolyólag nem

teljesíti a megállapodásban foglaltakat, és nem fizeti meg a korengedményes nyugdíj összegét. Mivel ez a nyugdíjazási forma egy munkajogi aktuson alapul, annak társadalombiztosítási hatályosulásának feltétele a teljesítés. Vagyis ha a megállapodás nem megy teljesedésbe azt a nyugdíj folyósítás szempontjából úgy kell tekinteni, mintha létre sem jött volna, és ekképpen a korengedményes nyugdíjhatározat visszavonásra kerül.³⁰⁰

Összességében, bár humánus létszámcsökkentési eszközként tartotta számon a HR szakma a korengedményes nyugdíjazás jogintézményét, az nem szolgálta megfelelően az aktív öregedés stratégiai célkitűzéseit.

Összefoglalva: a vizsgált nyugdíjszabályok egyértelműen tükrözik, hogy a nyugdíjba vonulás korcentrumának kitolása érdekében bevezetett szigorítások igencsak felgyorsultak.

A változások egyes részei már a törvény megszületésekor beépültek a Tny.-be, így azok az eredeti nyugdíjkoncepció részének tekinthetők. A több mint tíz éves felkészülési idő, azonban véleményem szerint túlságosan is hosszúnak bizonyult, szerencsésebb lett volna a 2009-re tervezett változásokat már előbb hatályba léptetni. Különösen mivel a Tny. hatálybalépése idején nem lehetett előre látni a jelenlegi szükségszerűségeket, így a már előre beépített szigorítást tovább kellett fokozni a jogalkotónak. Részint az eredeti koncepció nem elég széleskörű ismertetése, részint a szinte azonos időben beépített megszorító változások gyakorlatilag sokkoló hatást értek el.

A korengedményes nyugdíj, az előrehozott öregségi nyugdíj, illetve a csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíj belátható időn belül eltűnik a szabályozási rendszerből.

Eddig ugyanis a nyugdíjazás a munkanélküliség kezelésének az állam által is támogatott eszköze volt. Jelenleg azonban nagymértékben megnehezült a korai nyugdíjba vonulás, evvel párhuzamosan viszont nem látszik biztosítottnak azok helyzete, akik kiszorulnak a munkaerőpiacról. A nyugdíjszabályozás nyilvánvalóan a megfelelő és fenntartható

³⁰⁰ Bár a vonatkozó Korm. rendelet szankciót nem ír elő a munkáltatóval szemben az ilyen mulasztások esetére, a munkáltató jogellenes magatartása a megállapodás tekintetében megállapítható, így a korengedményes nyugdíjazásra alapított jogviszony megszüntető jognyilatkozat jogellenessége munkaügyi per keretében megállapítható, és ekképpen a munkaviszony helyreállítását, illetve kártérítés fizetését követelheti a munkavállaló az Mt. szerint.

nyugdíjrendszer kialakítására törekszik, melyben az aktív életkor meghosszabbításának igénye csupán mint a nyugdíjba vonulási korcentrum kitolásának eszköze jelenik meg.

8 Konklúzió

A dolgozatomban igyekeztem összefoglalóan bemutatni azokat a körülményeket, amelyek alapvető jelentőséggel bírnak – feltételezésem szerint – a munkaéletkor meghosszabbítása tekintetében. Felhasználva a különböző tudományágak kutatási eredményeit, és ütköztetve azokat a hatályos szabályozással reményeim szerint sikerült a hipotézisben felállítottakat alátámasztanom.

A dolgozat fő célja azonban az összefüggések feltárásán túlmenően az, hogy ezeket, a mostantól akár tényként is kezelhető megállapításokat abból a szempontból is megvizsgáljam, hogy vajon a munkavégzéshez kapcsolódó jogszabályi környezet szolgálja-e a megváltozott helyzet teremtette igényeket.

A munka és társadalombiztosítási szabályok komoly mozgatórugói a munkaerőpiacnak. 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 munkaerőpiaci 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 munkaerőpiacon.

Fontos feladat tehát, hogy amennyiben célként fogadjuk el a munkaéletkor folyamatos kitolását, megvizsgáljuk, hogy rendelkezünk-e a cél eléréséhez szükséges eszközrendszerrel. E körben pedig elsősorban a munkavégzést közvetlenül meghatározó munkajogi 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 foglalkoztatáspolitikai preferenciákkal bírt. Ugyanakkor

álláspontom szerint égető szükség van ezeknek a szabályozási pontoknak a felülvizsgálatára, és ennek megfelelően az átalakítására is. A dolgozat téma-megközelítésének logikai sorrendjét tartva, az alábbi pontok tekintetében látom fontosnak a változásokat:

8.1 A munkavégzési képesség megőrzése kapcsán

Tudjuk tehát, hogy a munkaaktivitás megőrzésének a lehetősége alapvetően összefügg a munkavállaló egészségi állapotával. Az egészség viszont nem csupán a fizikai egészséget jelenti, hanem annál összetettebb fogalomról van szó, amely mentális, lelki és szociális vonatkozásokkal is bír. Szintén tudjuk, hogy a munkaképesség megőrzéséhez szükséges egészség szoros összefüggést mutat a munkavállalói képzettséggel, illetve az életmóddal – mely szintén nagymértékben meghatározott a munkavégzés – annak jellege, és ezáltal közvetetten a képzettségi szint által.

Témánk szempontjából a munkavállalói létszakasz **első töréspontja** az 50. életév, amikor a munkavállaló egészségi állapota fokozott odafigyelést igényel, illetve ezen életkortól válik igencsak nehezzé a munkaerőpiacról való kiszorulás esetén az oda történő visszajutás. A munkavállalói tanulási motivációk tekintetében szintén ekkor jelenik meg a visszaesés. A **következő töréspont** pedig az 55-60. életév betöltése. Erre az időszakra tehető a nyugdíjba vonulás iránti igény megjelenése. E tendencia háttérében alapvetően két ok húzódik meg, egyrészt a fizikai fáradtság, egészségügyi problémák kialakulása, másrészt pedig az új családi szerepek megjelenése.

Az egészségügyi problémák kialakulásában, a munkavégzési képesség megkopásában 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 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.

A dolgozat 4. fejezetében bemutatott természetes változásokra reagáló, megfelelő munkavégzési körülményeket kell tehát az időskorúak számára biztosítani. Ennek megvalósulása azonban a jelenlegi jogszabályi feltételek mellett leginkább a munkáltatók belátásán múlik a konkrét és lényegre törő szabályozás hiányából fakadóan. A szabályozás kialakítása során azonban azt is figyelembe kell venni, hogy az öregedés egy folyamat, és nem pedig egy életkor betöltéséhez, vagy egy jogosultság megnyílásához kapcsolódó esemény, ami ráadásul egyénekenként változó intenzitással megy végbe, és a végzett munka jellege is olyan sokféle, hogy gyakorlatilag lehetetlen egységes szabályozást felállítani.

Az Mvt. megalkotása idején először is alacsonyabb volt a nyugdíjkorhatár, másodszor pedig a korai nyugdíjba vonulás, valamint a „rokkantosítás” virágkorát élte. Erre tekintettel a munkaerőpiacon gyakorlatilag alig akadt olyan munkavállaló, akinek egészsége sérülékeny lett volna – hiszen maga az állam indukálta a munkanélküliség nyugdíjaztatással való kiváltását. Ennek eredményeképpen döntően olyan időskorúak maradtak a munkaerőpiacon, akik a munkaaktivitásukat megőrizték, sőt az egészségmegőrzés tekintetében az átlagos, jellemző egészségromláshoz képest kimagaslóan jó kondícióban voltak.

A demográfiai kihívások azonban megváltoztatták a jelen és a jövő foglalkoztatáspolitikai trendjeit, így az idősebb korosztály fokozott jelenlétére lehet számítani a munka világában, és ez egyidejűleg azt is jelenti, hogy nem csak azok maradnak a munkaerőpiacon, 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. Ráadásul, míg a közelmúltig a hatvan feletti munkavállaló meglehetősen ritka jelenségnek számított, addig a jövőben egyre fokozódó munkaerő-piaci megjelenéssel kell számolni.

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

A Munka Törvénykönyve rögzíti az egészséges biztonságos munkavégzési feltételek kialakításának kötelezettségét, azonban véleményem szerint ez a szabály olyannyira általános, hogy nem szolgálja jól az összes generáció megfelelő védelmét. Az egészségmegőrzésben a népegészségügyi és egyéb felmérések és kutatások alapján az első jelentős fordulópont a munkavállaló 50. életéve.

A következő életkori nagy töréspont az 55. életév. Ekkor szorulnak ki a legtöbben a munkaerőpiacról, és sajnos ebben az életkorban az oda való visszatérés rendkívül nehéz. Hosszú időn keresztül a szociális ellátórendszer „felszívta” ezeket a munkavállalókat, azonban a nyugdíjszabályok szigorodásával ez a tendencia gyakorlatilag megszűnik.

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 gondoskodik 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.

Ez a vizsgálat nem egyszerű munkaalkalmassági vizsgálatot jelentene, hanem egy általános felmérést a munkavállaló egészségi állapotáról, amit az üzemorvos összevetne a munkavégzési körülményekkel, és tenne javaslatot a munkavégzési körülmények esetleges módosítására.

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.

Ezzel az elgondolással összefüggésben felmerül a kérdés, hogy vajon az esetlegesen felmerülő többletköltségeket az állam, vagy a munkáltatók viseljék-e. Tekintve, hogy milyen fontos kívánalom a munkaképesség hosszú távú megőrzése véleményem szerint ennek a szakorvosi felügyelettel és tanácsadással egybekötött szolgáltatásnak a költségeit az államnak kell finanszírozni. Ugyanakkor bonyolultabb a helyzet az esetlegesen felmerülő beruházási igények tekintetében. Ezesetben ugyanis a dologi beruházások által a munkáltató gazdagodna. A cél jelentősége miatt azonban nem elvetendő az állami támogatás legalább részben való beépítése a szabályozásba, hasonlóan az akadálymentesítési programokhoz.

Természetesen felmerül annak is a kérdése, hogy hol lehet, és kell meghúzni a határvonalat az állami szerepvállalás és a felelős személyes döntések, esetleg áldozatvállalás között. Ez a kérdés témánk szempontjából leginkább ott fogható meg, hogy mennyiben háríthatjuk – már amennyiben egyáltalán háríthatjuk –, ezeket a feladatokat az államra. Az egészséges élet, és előrelátó – tervező – felelős magatartás természetesen mindenkinek saját érdeke is, így akár az is elfogadható lenne, ha azt mondanánk, hogy az állami szerepvállalás határa a figyelemfelkeltésben és a tájékoztatásban húzódna meg. Ugyanakkor a munkaaktivitás hosszú távú megőrzése alapvető gazdasági érdek – sőt szükségszerűség is, így az állam semmiképpen nem tarthatja magát távol annak elősegítésétől. A feladat tehát az, hogy meghúzzunk egy határvonalat az egyéni és a társadalmi felelősségvállalás között.

Véleményem szerint az egészséges életmód, a testmozgás, a káros szokások mellőzése, vagy a szűrővizsgálatok rendszeres igénybevétele az egyéni felelősség körébe esik, míg a foglalkoztatási körülmények kialakításának terhe nem hárítható a munkavállalókra, már csak a munkajogviszony függő jellege miatt sem. Fennmarad azonban annak a kérdése, hogy ha a munkavállalókra nem terheljük át – még részben sem – azokat a költségeket amelyek az egészségi állapotuk töréspontjaihoz igazítja a munkavégzési feltételeket, akkor azokat meg lehet –e osztani az állam és a munkáltatók között. E körben célszerű lenne csökkenteni az adó, és járulékkerheket mindazon munkáltatói juttatások tekintetében, melyek e célt szolgálják. A dilemma egyébiránt rendkívül hasonló a munkavállalók képzése vonatkozásában.

Munkaidő és a pihenőidő tekintetében a hatályos szabályozás túlságosan nagyvonalú – szinte tudomást sem vesz az idősödő munkavállalók jelenlétéről. A fiatalkorúakat 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 csökkenő teljesítőképesség szükségessé teszi, hogy a munkavállaló munkaidő beosztását is felülvizsgálják a felek.

A Munka Törvénykönyve tehát szükségszerűen ki kell, hogy egészüljön néhány új szabályozással, melyek egyrészt megfelelő védeltséget nyújtanak a munkavállalók számára az életkor előrehaladtával, másrészt megvédik a munkavállalókat a munkabírásuk idő előtti elhasználódásától. Vagyis a módosító szabályoknak e kérdésben is egyszerre kell aktívnak, és proaktívnak lenniük.

Európában kialakult a szokásos munkavégzési időnél rövidebb munkaidőben való foglalkoztatás gyakorlata. Hazánkban a részmunkaidő bevezetésének a kérdése a munkavállaló hozzájárulása nélkül biztosan nem merülhet fel. A részmunkaidő alkalmazása, – bár minden bizonnyal kedvez a munkaképesség megőrzésének – nem jelenthet általános megoldást, hiszen a munkaidő csökkenésével párhuzamosan a munkabér is csökken, és ezt a munkavállaló hozzájárulása hiányában a munkáltató nem alkalmazhatja.

Evvel összefüggésben meg kell jegyezni, hogy a munkaidő flexibilizációjára irányuló törekvések mint a minél szélesebb időspektrumú munkaidő-elszámolás, vagy a részmunkaidő bevezetése sokban szolgálhatják a munkáltatók gazdasági érdekeit, azonban sok esetben az idősödő munkavállalókra nézve hátrányosak is lehetnek. Így különösen a részmunkaidő alkalmazásával kapcsolatosan felmerülő munkabérvesztés, mely hatással bír a nyugdíj összegének alakulására, vagy az egyenlőtlen munkaidő-beosztással járó intenzívebb fizikai megterhelés. Mindezen törekvések a modern munkajog fejlődésének szükségszerű velejárói, azonban azok a munkaéletpálya szempontjából nem lehetnek hátrányosak. A munkaidőbeosztás kérdésben a kollektív szerződéseknek óriási jelentősége van, mivel az Mt. e megállapodási formához igencsak nagy mozgásteret biztosít. Ugyanakkor felmérések azt mutatják, hogy bár a kollektív szerződések szinte minden esetben tartalmaznak rendelkezést a munkaidővel kapcsolatosan, ám azok elsősorban az

elrendelhető rendkívüli munkavégzés felemelését célozzák, és csupán elenyésző arányban írnak elő olyan munkaidőbeosztást ahol a törvényes munkaidőt hosszabb idő átlagában kell betartani.³⁰¹ Azaz a munkáltatók döntően olyan megoldást választanak a gazdasági tevékenységük hullámvázát követni képes megoldási alternatívák közül mely bár a munkaerő fokozott elhasználódását okozhatja, azonban abszolút igazodik az aktuális munkáltatói érdekekhez. A magasabb munkaórában elrendelhető rendkívüli munkavégzés a szervezet nagyfokú igénybevételével jár, mely igénybevételre az idősödők hosszabb regenerálódási idővel reagálnak.

Szintén ellentétes lenne minden munkajogi elvvel – különösen a hátrányos megkülönböztetés tilalmával - a munkaidő meghatározott életkoronkénti fokozatos csökkentése kivéve, ha az állam a kieső keresetet, és szolgálati időt kompenzálná.

Ennek a lehetősége azonban elsősorban pénzügyi, és politikai akarattól függő kérdés, mely e dolgozat kereteit meghaladja.

Feltétlenül szükségesnek tartom ugyanakkor 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, amely 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.

³⁰¹ A kollektív szerződéseknél a 97%-a tartalmaz rendelkezést a munkaidővel kapcsolatban, ám mindössze 16%-a ír elő olyan egyenlőtlen munkaidő beosztást, ahol a törvényes munkaidőt négy-hat hónap átlagában kellene betartani. Ugyanakkor jóval nagyobb arányban, 83%-ban szerepel a kollektív szerződésben olyan rendelkezés, mely felemeli az elrendelhető túlmunka mennyiségének a felső határát. (Neumann László: Decentralizált kollektív alku Magyarországon. In: Koltay Jenő (szerk.): A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont Budapest 2000., p.56.)

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.

E témakörben ugyanakkor kiemelkedő szerepe van a preventív szemléletnek, nem elegendő ugyanis csak a nyugdíjjogosultságot megszerzett munkavállalók terhelését korlátozni, hanem legalább ennyire fontos a munkaaktivitás elhasználásának megakadályozása, már jóval a nyugdíj jogosultság megszerzését megelőzően. Ennek érdekében már az 55. életév betöltésétől számítottan hasznos lenne bizonyos biztosítékok beépítése.

8.2 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. Figyelemmel arra, hogy ez a bizonyos meghatározott életkor egyénenként változó, és függ a személyes fizikai adottságoktól, illetve a betöltött munkakör jellegétől, azt nem lehet életévhez kötötten meghatározni. Tovább nehezíti a probléma megoldását, hogy bizonyos munkakörök esetében nincsen továbbfejlődési lehetőség, illetve elképzelhető, hogy a munkáltató tevékenységi körében nincsen továbblépési lehetőség. Ezekben az esetekben feltétlenül szükséges az állami intervenció lehetséges eszközeinek a kiépítése.

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 „hozádéká” jelenik meg. Át kell alakítani tehát a jogszabályi

környezetet, mert **indokolatlanul nagy terhet ró a munkáltatóra az iskolarendszerű képzés célhoz és munkáltatói akarathoz 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 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 velejárója. 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 nem-formális tanulás nem kizáró, hanem esetenként azt kiegészítő formája a formális tanulásnak. A munkajogi környezetnek reagálnia kell a változó tanulási szokásokra és igényekre, és nagyon fontos, hogy maga a munkahely az ismeretszerzés fontos színterévé váljék. Ezáltal a hagyományosan kialakult statikus szemléletet, mely a munkavállaló munkaéletpályáját kizárólag a munkakör ellátásának keretein belül kezelte, átalakulhat a jövőben. A munkáltatók szerepe az egész életen át tartó tanulás koncepciójának megvalósításában várhatóan nőni fog a jövőben.

Nem hagyható továbbá figyelmen kívül az a tény sem, hogy a dolgozat 5.4.1. fejezetének tanulsága szerint a munkáltatók képzési hajlandósága egyenes arányban áll a munkáltató vállalatnagyságával, vagyis minél nagyobb és tőkeerősebb a munkáltató, annál nagyobb eséllyel áldoz a munkavállalók képzésének oltárán. Ez, az elemzések tükrében véleményem szerint alapvetően két okra vezethető vissza. Az egyik a képzésekkel kapcsolatos terhek viselésének kérdése. Minél nagyobb és tőkeerősebb a munkáltató, annál

nagyobb az esélye, hogy a tudásbefektetés megtérülését ki tudja várni. A másik ok, hogy a stratégiai gondolkodás is tipikusan a nagyobb munkáltatókra jellemző, a kisebb munkáltatók esetében a legritkább esetben tapasztalható a humánerőforrás tervezés, döntően azért mert a munkáltatónak nincsen rá kapacitása. A képzési terv jó jogintézmény, azonban a gyakorlatban nincsen kifejezett jelentősége, hiszen alig néhány munkáltatónál készül el.

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 számonkérhetősége – 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 munkahelyi képzések ugyanakkor nagyobb támogatást igényelnének, mivel ezzel lehetne motiválni a munkáltatókat a munkavállalók képzésére. Figyelembe véve a szakképzési hozzájárulás meghatározott százalékának munkavállalói képzésekre fordíthatóságának motivációs hatását, nyilvánvaló, hogy minél nagyobb a szakképzési hozzájárulásként befizetett összeg, annál nagyobb az igénybe vehető kedvezmény mértéke is. Eszerint azok a munkáltatók, ahol magas az alkalmazotti létszám, nagyobb összegű támogatást hagynak „veszni” a befizetéseik után, ha nem élnek a képzési lehetőségekkel. Azok a munkáltatók azonban ahol a munkavállalók száma nem éri el a pl. 10 fő főfoglalkozású munkavállalót sem, olyan kevés szakképzési hozzájárulást fizetnek, hogy a legtöbb esetben többbe kerül a kedvezmény érvényesítése, mint az az összeg, amit már befizettek, így sok esetben nem tudnak élni a kedvezmény igénybevételével. Mivel a munkavállalók igen nagy hányada ilyen munkáltatóval áll munkaviszonyban, ők kisebb valószínűséggel részesülnek munkáltató által támogatott képzésben, mint nagyvállalatoknál dolgozó társaik.

Természetesen az államnak nem lehet feladata, hogy kompenzálja azokat a munkavállalókat, akik a munkáltató mérete miatt kerülnek hátrányosabb helyzetbe, hiszen a munkáltatókat ez semmi esetre sem motiválná abban, hogy áldozzanak a munkavállalói képességek és készségek fejlesztésére, azonban tekintve, hogy milyen óriási tömegű munkavállalót érintő problémáról van szó, feltétlenül szükséges valamiféle állami

intervenció. A támogatást tehát véleményem szerint kifejezetten a mikro-, és kisvállalkozások kapják. Evvel összefüggésben a foglalkoztatáspolitikai aktív eszközök körét szintén célszerű lenne bővíteni olyan képzésekkel, amelyek kedvezményezettjei munkaviszonyban állnak. Jelenleg ugyanis azok – egyetlen kivétellel – az álláskeresőképzésére koncentrálnak.

A munkavállalók képzésének problémája ugyanakkor álláspontom szerint túlságosan is fontos kérdés ahhoz, hogy csupán 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 elkezdni a felkészülést az aktív öregedésre és megkezdeni 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 odafigyeljenek a 45. életévüket betöltött munkavállalókra, és számukra „személyre szabott”, és az aktív öregedés kívánalmát elősegítő munkavégzési körülményeket alakítsanak ki, vagy legalábbis annak kialakítására távlatilag is törekedjenek.

Természetesen (mint ahogy arra fentebb erre utaltam) 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 FIT-ek 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 álláskereső, 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 figyelemfelkeltő jellege miatt hosszú távon képes lenne kialakítani a tudatos életpálya tervezés igényét a munkavállalói oldalon, és megerősíteni a gondoskodó munkáltatói szerepet a munkáltatói oldalon.

Természetesen egy ilyen tanácsadói rendszer hatékony – és nem csupán adminisztratív és formális működtetése megkívánja mind a munkavállalók, mind a munkáltatók

elkötelezettségét. Ezt pedig véleményem szerint nem lehet kizárólag szankciókkal és ellenőrzésekkel hatékonyan kikényszeríteni. Óriási szerepe van tehát a koncepcionális figyelemfelkeltésnek, vagyis a *kormányzati propagandára* hárulna az a feladat, hogy egy igen erőteljes kampányban tudatosítsa a munkaerőpiac minden szereplőjében az aktív öregedés stratégiájának fontosságát mind individuális, mind társadalmi szinten.

8.3 A munkavállalók státusvédelmével összefüggésben

A nyugdíjjogosultságot szerzett munkavállalókkal szembeni egyoldalú jogviszony megszüntető jognyilatkozatok 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 nyugdíjjogosultságot megszerzett munkavállalók esetében, és ezáltal a jogviszony megszüntetési rendszer túlságosan is lecsúszottá 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 (szemben a közszféra szabályaival) nem teremti meg a kényszernyugdíjazás lehetőségét és a munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának nyilvánvaló igénye mellett ez nem is lenne kívánatos. A jelenlegi szabályozási körülmények (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 így is „könnyített” feltételek mellett lenne megszüntethető a nyugdíjjogosultságot szerzett munkavállaló munkaviszonya. Természetesen az indokolási kötelezettség visszaállítása esetén fennáll annak a veszélye, hogy a munkáltatók kreált, vagy mondvacsinált okokra alapítsák a rendes felmondást, azonban ennek a veszélye valamint a munkáltatókra nehezedő többletterhelés kisebb súlyú sérelmet jelent, mint amekkora sérelmet a felmondási kötelezettség teljes hiánya valósít meg.

Összességében a nyugdíjjogosultság megnyílásával gyengülő munkajogi status védelmi szint bár több jogintézmény vonatkozásában elfogadható, azonban a munkáltatói rendes felmondás indokolási kötelezettségével összefüggésben se nem helytálló, sem pedig nem szükséges.

8.4 A munkaerőpiac 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. Így szükséges a foglalkoztatást bővítő intézkedéseket összehangolni a nyugdíjszabályok változásával.

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

Az idősök 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 az Mt. Ezen időszak alatt ugyanis a munkát végző személy fenntarthatná álláskeresői jogállását.

E foglalkoztatási jogviszony egy adatbankon alapulna, amelybe bejelentkezhetnének azok az 55. életévüket betöltött személyek, akik szeretnének munkát vállalni. A nyilvántartás tartalmazná a munkavégzésre vonatkozó fontosabb információkat, mint a szakképesítést, korábbi munkatapasztalatot, illetve egyéb a munkavégzés szempontjából releváns körülményeket. A munkáltatók e rendszeren keresztül foglalkoztathatnának idősödő munkavállalókat legalább 3 hónap időtartamra kielégítve evvel az időszakosan felmerülő munkaerő szükségletüket. Mivel a munkaerő-kölcsönzés pontosan ezeket az előnyöket kínálja a munkáltatók számára, szükséges további előnyöket kínálni. A START és START EXTRA programokhoz hasonlóan a foglalkoztatáshoz kapcsolódó terhek csökkentése mutatkozik a legcélszerűbbnek a foglalkoztatási hajlandóság elősegítése érdekében. A felek közötti kapcsolat természetesen átalakítható munkaviszonnyá és ezáltal a munkáltató igénybe vehetné a START EXTRA programban biztosított kedvezményeket. 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 álláskeresői 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. Természetesen az itt megjelölt számok, illetve időtartamok csak lehetőségek, azonban azok pontos meghatározása körültekintő és alapos vizsgálódás, illetve kutatás alapján állapítható meg. Mindazonáltal egy ilyen elveken működő rendszer nagyban csökkentené az államra nehezedő terheket, és ezek az idősödő személyek is nagyobb eséllyel térhetnek vissza a munkaerőpiacra, de legalábbis a tartós távollét jó eséllyel kiküszöbölhető.

8.5 A kormányzati kommunikáció szerepével összefüggésben

Végezetül meg kell jegyezni, hogy a társadalmat fel kell készíteni a demográfiai trendek jelentette kihívásokra. Alapvető paradigmaváltásra van ugyanis szükség a jelenleg is alkalmazott szemlélet tekintetében. Feltétlenül szükségessé vált ugyanis a klasszikusnak mondható időspolitikával való szakítás, mely mindezidáig elsősorban a szociális-, és egészségügyi ellátás területeire koncentrált.

A kormányzati kommunikációban mindezidáig (egyetlen kivétellel) nem jelent meg egy egységesen kialakított időpolitika. A demográfiai trendekkel összefüggésben eddig megjelent cikkek, tanulmányok, illetve a média által kialakított kép is elsősorban a szociális ellátórendszer pénzügyi fenntarthatóságának problematikájára koncentrált. Ez kétségtelenül fontos és meghatározó szempontja a kialakulófélben lévő időpolitikának, azonban kissé egyoldalú képet fest a közeli jövő kihívásairól. Amennyiben az elöregedő társadalom jelensége csak mint súlyos és fenyegető veszély jelenik meg, féltő, hogy az, az idősokkal szembeni negatív attitűdöket erősíti majd, ami könnyen elvezethet az élet minden területén megjelenő diszkriminációhoz. Annak ellenére, hogy e dolgozat szinte kizárólag a munkaéletkor meghosszabbításának lehetőségeit vizsgálta, fontos megjegyezni, (és a kormányzati propagandában ezt is hangsúlyozni), hogy az aktív öregedés politikája nem kizárólag a munkaerő-piaci részvételt segítő politika. Az aktív öregedés ugyanis magába foglalja a társadalmi részvétel lehetőségének biztosítását, a fizikai és mentális jólét megteremtésének lehetőségét. Erre figyelemmel az aktív öregedés nem csupán az idősödők, vagy az idősök csoportjára vetítetten jelenhet meg, hanem az egyének

tekintetében is, így mindenki a saját lehetőségeihez képest kaphat segítséget az időskori aktivitás eléréséhez, mely nem feltétlenül a munkavégzésben testesül meg.

A kormányzati kommunikációnak tehát óriási szerepe van abban, hogy a társadalom befogadóan és elfogadóan reagáljon az idősök arányának folyamatos növekedésére, és ezzel összefüggésben ne alakuljanak ki társadalmi feszültségek. Fokozott figyelmet kell hát fordítani arra, hogy az egyenlő bánásmód követelményeiről szóló törvény érvényesüljön a gyakorlatban. E tevékenység során koncentrálni kell egyrészt arra, hogy a munkaerő-piaci szereplőkben tudatosuljon a hátrányos megkülönböztetés tilalmának részint életkor szerinti kiterjedése, **továbbá annak kiemelkedő jelentősége egyaránt.**

Összegzés

A dolgozat alapvető célja, hogy feltérképezze azokat a lehetséges eszközöket melyek alkalmasak lehetnek a munkavállalói aktív életkor meghosszabbítására. Ennek érdekében megvizsgálja és kritikailag elemze az aktív öregedést meghatározó körülményeket, illetve jogszabályi környezetet. A munkaerő-piaci trendek és összefüggések vizsgálatának eredményeképpen kritikai észrevételeket fogalmaz meg.

A dolgozat szerkezetét tekintve nyolc részre tagolódik: az előregedő társadalom jelenségének bemutatására, az Európai Unió időspolitikájának vizsgálatára, az idősödők munkaerő-piaci helyzetének hazai bemutatására, a munkavégzési képesség megőrzésének vizsgálatára, a munkavállalói képzettség és a munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának összefüggéseire, a munkavállalók statusvédelmére, az öregségi nyugdíj jogosultság vonatkozó szabályainak elemzésére, valamint a következtetések és a javaslatok megtételére.

Az első fejezet a dolgozat témaválasztásának jelentőségét hivatott megalapozni, és bemutatni a demográfiai trendek várható hatásait.

A második fejezet részben a közösségi politika fejlődésének főbb lépéseit mutatja be, továbbá az időszerű jogait a Közösségi jogban, részben pedig a sikeres időpolitikát folytató tagállamok reformját elemzi azzal a kifejezett szándékkal, hogy mely tapasztalatok lehetnek kamatoztathatóak Magyarországon is. Bemutatásra kerül a finn, a brit, és a svéd időpolitika és reformfolyamat.

A harmadik fejezet célja a hazai munkaerő-piaci helyzet vonatkozó bemutatása, és annak hangsúlyozása, hogy az előregedő társadalom jelensége nem jelent feltétlenül krízis helyzetet, bár kétségtelenül szükséges a hazai viszonyok figyelembe vétele mellett az aktív öregedési stratégiák kidolgozása.

A negyedik fejezet a munkaaktivitás megőrzésének kérdéseit vizsgálja a munkavállalók fizikai egészségmegőrzésével összefüggésben. A vizsgálódás a munkaaktivitást

befolyásoló tényezők feltérképezésén túl a munkaaktivitás megőrzésének jogi keretrendszerére is kiterjed.

Az ötödik fejezet a képzettségi szint, és a munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának összefüggéseivel foglalkozik. E fejezetben bemutatásra kerülnek az iskolai végzettség és a munkaerő-piaci status főbb összefüggései, a munkaviszonyban állók képzését alapvetően meghatározó körülmények, valamint annak jogi és intézményi keretrendszere.

A hatodik fejezet foglalkozik a munkavállalói statusvédelem kérdésével, és elemzi az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonytípusok megszüntetésének szabályait abból a szempontból, hogy azok mennyiben veszik figyelembe a munkavállalói életkort, illetve mennyiben szolgálják az aktív öregedési stratégia célkitűzéseit.

A hetedik fejezet célja azon öregségi nyugdíjszabályok elemzése amelyek a munkaéletkor meghosszabbítása szempontjából relevánsak lehetnek.

A nyolcadik fejezet tartalmazza a dolgozat kutatási eredményeinek összefoglalását, és fogalmazza meg a dolgozat többi részéből levonható konklúziókat, következtetéseket, illetőleg megteszi azokat a javaslatokat melyek a munkavállalói aktív életkor meghosszabbítása érdekében szükségesnek mutatkoznak.

SUMMARY

The aim of this paper is to explore the measures which may contribute to the extension of the active age of employees. The conditions and legal aspects of active age will be scrutinized and the current trends ruling the labour market will also be critically reviewed.

The thesis comprises of eight chapters, which are as follows:

Introduction to the aging society, an overview of the European Union policies regarding aging, the current situation of the elderly people in the Hungarian labour market, examining the aspects of employability, the correlation between the extension of active age and the level of education of employees, the protection of the employee status, analysis of the legal aspects of eligibility to pension and last but not least discussion and conclusion.

The first chapter aims at introducing demographic trends and their impact, through which it intends to highlight the significance of the subject matter.

The second chapter will present the main steps of the development of community policies and the rights of the elderly within community law. The successful policies and reforms of some member states, including Finland, Sweden and the United Kingdom will also be analysed from the perception of the elderly. The primary goal of the investigation is to identify those reforms that are worth adapting to in Hungary.

The third chapter will examine the current situation in the Hungarian labour market and will also draw attention to the fact that an aging society is not necessarily a crisis; however it is an imperative for the elaboration of certain strategies in respect of aging.

The fourth chapter will scrutinize measures in preserving labour activity from the view point of the physical fitness of employees including legal aspects.

Chapter five deals with the correlation between the extension of active age and the level of education of employees and elaborates on the following subjects: the connection between the education level and the labour – market status quo, the circumstances determining the qualification of employees and the legal and the institutional frameworks of these.

Chapter six studies the level of protection of the employee status and also analyses its weaknesses, especially focusing on the compliance with active ageing and explores whether these rules are able to serve these strategic aims.

Chapter seven analyses the legislative background of the compulsory old age-pension, focusing mainly on the questions which can serve the aim of active ageing. Especially important aspect of the analyses is whether these rules are able to stop – or at least to moderate the trend of early retirement.

Chapter eight is the summary of the research findings, conclusions and proposals for potential modification.

Irodalomjegyzék

Adler Judit: A 45 éven felüliek foglalkoztatása és továbbképzése. In: Munkaügyi Szemle 48. évf. (2004.) 7-8. sz. pp. 43-48.

Adler Judit: A 45 éven felüliek foglalkoztatási helyzete. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások. OFA Kutatási Évkönyv 3. Szerk.: Pongrácz László, Bp. : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány Foglalkoztatást Elősegítő Kht., 2005.

Adler Judit: A Lisszaboni Stratégia és a tudásalapú gazdaság Magyarországi perspektívái. In: Tanulmányok Magyarország versenyképességéről. Szerk.: Vértes András, Viszt Erzsébet. Bp. : Új Mandátum, 2006., pp. 155-177.

Adler Judit: A nyugdíjkorhatár-emelés hatásainak vizsgálata, különös tekintettel a korhatár további emelésének lehetőségeire és a foglalkoztatás helyzetére gyakorolt hatásokra

(http://www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebPageReader&WG_OID=PAGfa9959790d415b838)

Adler Judit: A munkavállalási korú inaktív népesség motivációja, munkaerő–piaci távolmaradásának okai

(http://www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebIntRedirect&WG_OID=DSDf109e917e537c7775)

Augusztinovics Mária: Egy értelmes nyugdíjrendszer (Konceptióvázlat). In: Közgazdasági Szemle, 11. évf. 5. sz. (1993.) pp. 415-431.

Augusztinovics Mária (Szerk): Körkép reform után, tanulmányok a nyugdíjrendszerről. Bp.: Közgazdasági Szemle Alapítvány, 2000.

Augusztinovics Mária: Népesség, foglalkoztatottság, nyugdíj. In: Közgazdasági Szemle, 52. évf. 5. sz. (2005.) pp. 429-447.

Augusztinovics Mária: A nyugdíjprobléma demográfiai és gazdasági alapjai. In: Demográfia, 42. évf. 1-2. sz (1999.)..., pp. 120-132.

Augusztinovics Mária: Nyugdíjrendszerek és reformok az átmeneti gazdaságokban. In: Közgazdasági Szemle, 46. évf. 7-8. sz. (1999.) pp. 657–672.

Augusztinovics Mária: Születés és halál. In: Magyar Tudomány, 39. évf. 6. sz. (1994.) pp. 683-698.

Augusztinovics Mária–Köllő János: Munkaerő-piaci pálya és nyugdíj 1970-2020. In: Közgazdasági Szemle, 2007. 6. sz. , pp. 529-559.

Bankó Zoltán–Berke Gyula–Gyulavári Tamás–Kiss György (Szerk.): Az Európai Bíróság munkajogi esetjoga. Az egyenlő bánásmód elve. Bp.: KJK, 2003.

Bankó Zoltán–Berke Gyula–Kiss György: Bevezetés a munkajogba. Második átdolgozott kiadás. Pécs : PTE ÁJK, 2004.

Bárány Anikó: A nyugdíjas munkavállaló: eltérő szabályok felmondáskor és végkielégítés esetén, In: Cég és Jog, 2001. 3.évf. 12. szám pp: 12-17.

Benedek András: A Tét és a technológiai fejlődés összefüggései. In: Tanulás életen át (Tét) Magyarországon. (Szerk.: Benedek András). Bp. : Tempus Közalapítvány, , 2008. pp. 105-125.

Berecz Tibor: Munkavédelem – oktatási segédanyag. Bp. : Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, 2009.

Berke Gyula–Hatvani Zsolt: Társadalombiztosítási jog. Pécs : PTE FEEFI, , 2001.

Bukodi Erzsébet: Az idősek társadalmi rétegződése. In: Időskorúak Magyarországon. (Szerk.): Giczi Johanna–Sághi Gábor. Bp. : KSH, 2004.

Cseres Gergely Zsombor: Inaktív középkorú emberek és háztartások: ösztönzők és korlátok. In: PM Füzetek, 2005. május

Cseres Gergely Zsombor–Scharle Ágota: Az idősök alacsony aktivitásáról és ennek intézményi okairól. In: Európai Foglalkoztatási Stratégia Lehetőségek és korlátok az új tagállamok számára. (Szerk.: Hárs-Landau-Nagy) Bp. : KOPINT-DATORG Konjunktúra Kutatási Alapítvány, , 2005 pp.128-142.

Cséffán József: A Munka törvénykönyve és magyarázata. Szeged : Szegedi Rendezvényszervező Kft., , 2002. és 2005. évi kiadás

Demeter Judit: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény – az Egyenlő Bánásmód Hatóság által lefolytatott eljárások tükrében. In: Acta Humana 17. évf. 1. sz. (2006.) . pp. [49]-66.

Dobossy Imre– S. Molnár Edit–Virágh Eszter: Öregedés és társadalmi környezet. Bp. : KSH NKI Műhelytanulmányok 3., 2003.

Durkó Mátyás: Andragógia – A felnőttnevelés és a közművelődés új útjai. Bp. : , Magyar Művészeti Intézet, 1999., 135 p.

Eurostat adatok – www.epp.eurostat.ec.europa.eu

Ékes Ildikó: Kereseti arányok, aránytalanságok. In: Közgazdasági Szemle, 48. évf. 4. sz. (2001.) pp. 338–351.

Fazekas Károly–Köllő János–Lakatos Judit–Lázár György (szerk.): Statisztikai adatok. In: *Fazekas Károly–Cseres-Gergely Zsombor–Scharle Ágota* (Szerk.): Munkaerőpiaci Tükör. Bp. : MTA KTI–OFA, 2007.

Fazekas Károly–Köllő János (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör 2008. Bp. : MTA KTI–OFA, 2008.

Fazekas Károly–Lovász Anna – Telegdy Álmos (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör 2009. Bp. : MTA KTI–OFA, 2009.

Fifik Erika–Szilágyi Klára: Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák Európában és Magyarországon. Bp. : NFI Kutatási Füzetek 2006.

Fóti János–Lakatos Miklós: Foglalkoztatottság és munkanélküliség. 1. kötet: A munkaerőpiac múltja és jelene. Bp. : Országos Foglalkoztatási Alapítvány, 2004.

Galasi Péter–Varga Júlia: Munkaerőpiac és oktatás. Bp. : MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2005. 150 p.

Gere Ilona: A nyugdíjazás mint a munkanélküliség megelőzésének, levezetésének eszköze. In: Munkaügyi Szemle, 41. évf. 10. sz. (1997.) pp. 13-16.

Gergó Zsuzsanna: Foglalkoztatáspolitikai kérdőjelek az Európai Unióban. In: Acta Humana, [9.] évf. 33. sz. (1998.) pp. 36-56.

Gyulavári, Tamás–Könczei György: Európai szociális jog. Bp. : Osiris, 2000. pp. 98-122.

Gyulavári Tamás (Szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója. Budapest, OFA 2004.

Hablicsek László: A népesség korösszetételének változása, a kezelés problémái (www.nepinfo.hu)

Hablicsek László: Demográfiai foratókönyvek 1970-2050 (www.nepinfo.hu)

Hablicsek László: Népességcsökkenés és demográfiai foratókönyvek 1997-2050. Bp. Demográfia, 1998.

Hajdú József: Társadalombiztosítási jog, Budapest-Pécs, Dialóg Campus, 2005.

Hajdú József: A szociális biztonsági rendszerek koordinációjának alapkérdései az Európai Unióban In: Munkaügyi Szemle 2007. (51.évf.) 11-12.sz. 81-83.o.

Hajdú József: Az Európai Foglalkoztatási Stratégia (EURES) In: Munkaügyi Szemle 2006. (50.évf.) 10.sz. 43-45.o.

Halmos Csaba: Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikai elvei, követelményei, tapasztalatai. Elemző résztanulmány a dél-dunántúli régió foglalkoztatási stratégiáját megfogalmazó koncepcióhoz In: A Dél-dunántúli régió foglalkoztatási stratégiái, valamint ennek összefoglaló kötete. László Gyula (összeáll.). - Pécs, László Bt., 2000.

Halmos Csaba: Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikai elvei, követelményei, tapasztalatai. Kézirat, Pécs, 2000.

Henczi Lajos: Felnőttképzési menedzsment. Bp. : Perfekt 2005., 334 p.

Horváth Zoltán: Kézikönyv az Európai Unióról. 5., átdolg., bőv. kiad. [Bp.] : Magyar Országgyűlés, 2002. 508 p.

HEFOP - Humán Erőforrásfejlesztési Operatív Program 2000-2006.

Jakab Ernő – Hulesch Bors – Lázár Imre: Munkavállalók életminősége In: A magyar népesség életminősége az ezredfordulón (szerk: Kopp Mária- Kovács Mónika Erika) Semmelweis Kiadó Budapest 2006. pp. 288-301.

Iván László: Az öregedés élettani és társadalmi jelenségei. In: Magyar Tudomány, 47. évf. 4. sz. (2002.) 412.p.

Iván László: Öregedés: Örök ifjúság? www.mindentudasegyeteme.hu

Kádár Béla: gazdasági fejlődésünk a rendszerváltás óta. In: Európai Tükör, 12. évf. 5. sz. (2007.) pp.18-24.

Kapitány Gabriella–Dr. Lakatos Miklós: Az idősorúak főbb demográfiai jellemzői a népszámlálások alapján. In: Idősorúak Magyarországon. [Szerk.]: Giczi Johanna–Sághi Gábor. Bp. : KSH, 2004. pp. 27-47.

Kardos Gábor: Az egészséghez való jog a nemzetközi jogban. Acta Humana. Emberi jogi közlemények 22-23. sz. 1996. 74-89.

Kárpáti József–Bihary László–Kádár András–Farkas Lilla: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata. Bp. : NEKI, 2006 (www.neki.hu)

Kertesi Gábor–Varga Júlia: Foglalkoztatás és iskolázottság Magyarországon. In: Közgazdasági Szemle, 52. évf. 7-8. sz. (2005.) pp. 633-662. Munkaerőpiaci

Kis Ibolya: Kutatás a felnőttoktatás és képzés hazai cél és feladatrendszerének változásáról a korszerű piacgazdaság, illetve a tanuló társadalom fejlődésének tükrében. A hazai iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli felnőttoktatás és képzés létszám – struktúraváltozásainak statisztikai rendszere. Bp. : NFI, 2005. (Felnőttképzési Kutatási Füzetek 6.)

Kiss György: Munkajog. Bp. : Osiris 2005.

Kiss György: Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban. In: Jura, 8. évf. 1.sz. (2002.) pp. 48-61.

Kiss György: A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok I-II. In: Jura, 9. évf. 1., 2. sz. (2003.). pp. 79-94., 2 sz. pp.59-77.

Kiss György (Szerk.): Az Európai Unió munkajoga. Bp. : Osiris 2000.

Kopp Mária – Kovács Mónika Erika (Szerk.): A magyar népesség életminősége az ezredfordulón Semmelweis Kiadó, Budapest, 2006.

Kopp Mária – Székely András – Skrabski Árpád: Társadalmi - gazdasági helyzet aktivitás és életminőség, In: A magyar népesség életminősége az ezredfordulón (szerk: Kopp Mária- Kovács Mónika Erika) Semmelweis Kiadó Budapest 2006. pp. 273-287.

Kovács Mónika Erika – Jeszenszky Zita: Időskor és életminőség In: A magyar népesség életminősége az ezredfordulón (szerk: Kopp Mária- Kovács Mónika Erika) Semmelweis Kiadó Budapest 2006. pp. 134-145.

Köllő János: Iskolázottság és életkor szerinti különbségek: az „emberi tőke” átértékelődése. In: Munkaerőpiaci tükrök. Bp. : MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, 2000. , pp.80-89. (<http://econ.core.hu/doc/mt/2000/ctartbev.pdf>)

Köllő János: Tudás-avulás és „öregedés” a rendszerváltozás utáni Magyarországon. In: Magyar Tudomány, 47. évf. 4.sz. (2002.) pp. 440-446.

Köllő János (kutatás vezető): A magyar foglalkoztatáspolitikai átfogó értékelése az Európai foglalkoztatási Stratégia kontextusában, az elmúlt öt év tapasztalatai alapján. Összegzés és javaslatok MTA Közgazdaságtudományi Intézet 2005. augusztus 15. (http://www.econ.core.hu/doc/felhiv/zarotanutmany_teljes_mtafmm.pdf)

Köllő János: A nem foglalkoztatottak összetétele az ezredfordulón. Bp. : MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2005. (Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek 2005/2.)

Kőváriné Ignáth Éva: A diszkrimináció tilalma fogalmának új elemei: az életkor a fogyatékoság és a szexuális orientáció szerinti diszkrimináció. In: Acta Humana, 14. évf. 1-2. sz. (2003.) pp. [120]-132.

Kraatz Susanne – Rhein Thomas: A keletnémet munkaerőpiac nemzetközi összehasonlításban – az időskori foglalkoztatás kérdései. In: Európai Foglalkoztatási Stratégia Lehetőségek és korlátok az új tagállamok számára. (Szerk.: Hárs Ágnes-Landau Edit-Nagy Katalin) Bp. : Kopint-Datorg Kutatási Alapítvány, 2005, pp. 114-127. .

Kravalik Zsuzsanna: Az időspolitika gyakorlata az Európai Unióban közösségi és tagállami szinten. In: Idősbarát önkormányzatok 2005. Bp. : ICSSZEM, pp. 309-375. (www.icsszem.hu)

KSH- 2005. évi mikrocenzus. 9. Iskolázottsági adatok. Bp. : KSH, 2006.

KSH - A munkahelyi képzések főbb adatai. Bp. : KSH., 2002.

KSH - Az időskorú népesség főbb jellemzői és életkörülményei. 2004.

KSH- Nők és férfiak Magyarországon, 2005.

KSH - Munkaerőfelmérés, 2005.

KSH – Vállalkozások gazdaságszerkezeti adatai 2004.

Ladó Mária–Virág Edit: Még egyszer az EU foglalkoztatáspolitikájáról. A Wim Kok jelentés 1-2. r. In: Munkaügyi Szemle, 48. évf. 3. sz. (2004.) pp. 21-24., 4. sz. pp. 18-21.

Laky Teréz: A magyarországi munkaerőpiac, 2004. Bp. : Foglalkoztatási Hivatal, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2004.

László Gyula: A „szociális Európa” és a magyar munkaerőpiac II. Foglalkoztatás- és jövedelempolitika. Pécs : PTE KTK, 2002.

Lázár Imre: Munkanélküliek életminősége In: A magyar népesség életminősége az ezredfordulón (szerk: Kopp Mária- Kovács Mónika Erika) Semmelweis Kiadó Budapest 2006. pp. 350-362.

Lindnerné dr. Eperjesi Erzsébet (Szerk.): Nők és férfiak kereseti esélyegyenlősége a statisztikai adatok tükrében. Készült a ROADMAP program keretében, az „Egyenlő munkáért Egyenlő bért” munkacsoport számára. Budapest, 2007.

Martos Béla: Nyugdíjformulák öt európai országban In: Közgazdasági Szemle XLIV. évf., 1997. június pp:521-530.

Mayer József: A tanulás kora. In.: Módszertani stratégiák az iskolarendszerű felnőttoktatásban. Bp. : Országos Közoktatási Intézet, 2002, , pp. 150-151. (<http://www.ofi.hu/tudastar/modszertani-strategiak-3/mayer-jozsef-tanulas>)

Molnár Tamás: Az életkor miatti diszkrimináció (beszámoló a Hannoverben tartott nemzetközi kollokviumról) In: Acta Humana, 14. évf. 4. sz. (2003.) pp. [105]-109.

Nacsá Beáta–Seres Antal: Az éves munkaidő-elszámolás, mint a munkaidő flexibilizációjának egyik eszköze . Bp. : KTK/IE Műhelytanulmányok 2003/1.

Nagy Katalin: Foglalkoztatáspolitikai. In: Az Európai Unió szociális dimenziója. Kézikönyv. Szerk.: Gyulavári Tamás. Bp. : OFA. 1999. pp. 275-315.

Nagy Károlyné: A foglalkoztatottak életkor szerinti hátrányos megkülönböztetését tiltó EU irányelv alkalmazása Nagy-Britanniában. (Age discrimination: Hands up those, who wants to go back to work, Age and productivity: over 30 and over the hill – The Economist, 371.k 8381. sz. 2004. jun. 26.) In: Humánpolitikai Szemle, 16. évf. 2. sz. (2005.) pp. 92-96.

Neumann László: Decentralizált kollektív alku Magyarországon. In: Koltay Jenő (Szerk.): A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete. Bp. : MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, 2000. pp. 37–70.

Orbán Gábor–Palotai Dániel: Gazdaságpolitikai és demográfiai kihívások a magyar nyugdíjrendszerben. In: Közgazdasági Szemle, 53. évf. 7–8. sz. (2006.). pp. 583-603.

Orbán Gábor–Palotai Dániel: A magyar nyugdíjrendszer fenntarthatósága. Bp. : MNB 2005. (MNB Tanulmányok 40)

Pauka Tibor–Tóth Ildikó: A magyar népesség egészségi állapotának változásai 1979 és 2001 között a morbiditási adatok tükrében. Bp. : KSH, 2003.

Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Bp. : KJK-KERSZÖV, 2002.

Prugberger Tamás–Pálincás József: Az egyetemi és főiskolai oktatók nyugdíjazásának néhány tisztázatlan kérdése. In: Munkaügyi Szemle, 49. évf. 3. sz. (2005.) 46. p.

Prugberger Tamás: Problémák és visszaélések a munkabérezésnél In: Gazdaság és Jog, 2008. május, 5. szám pp. 18-22.

Radnay József: A munkáltatói rendes felmondás egyes kérdéseiről In: Gazdaság és Jog, 2000. 8.évf., 11.szám pp: 21-24.

Radnay József: A felmondási védelem egyes kérdései In: Gazdaság és Jog, 2004. 12.évf., 4.szám pp: 20-22.

Radnay József: Az egyenlő bánásmód egyes kérdései In: Gazdaság és Jog, 2006. december, 12. szám pp. 9-12.

Radnay József: Az idősebb munkavállalókkal határozott időre szóló munkaszerződés kötésnek tárgyi indok nélküli lehetősége sérti a közösségi jogot In: Gazdaság és Jog, 2006. január, 1. szám pp. 15-17.

Radnay József: A korral összefüggő egyes munkajogi kérdések, különös tekintettel az egyenlő bánásmód követelményére In: Gazdaság és Jog, 2007. május, 5.szám pp. 17-19.

Radnay József: A rendes felmondás főbb szabályai és a jogellenes felmondás következményei egyes jogrendszerekben, In: Miskolci Jogi Szemle, 2008. 3.évf. 2.sz. pp:16-29.

Rác Zoltán: A társadalombiztosítási rendszer alkotmányos keretei az alkotmánybírósági határozatok tükrében. In: Állam- és Jogtudomány, 49. évf.2. sz.(2008.) pp. 129-149.

Réthelyi János: A középkorú magyar lakosság egészségi állapota és életminősége – A gazdasági aktivitás összefüggése az életminőség csökkenésével In: A magyar népesség életminősége az ezredfordulón (szerk: Kopp Mária- Kovács Mónika Erika) Semmelweis Kiadó Budapest 2006. pp. 127-133.

Román László: A nyugdíjjogosulttá válás mint a munkáltatói felmondás jogcíme – jogállami szempontból. In: Magyar Jog, 40. évf. 3. sz. (1993.) pp. 144-151.

S. Molnár Edit: Az időskorú népesség főbb jellemzői és életkörülményei In: Idősbarát önkormányzatok 2005. Bp.: ICSSZEM, 2004. pp. 9-54.

Semjén András: A svéd jóléti rendszer átalakulása, In: Közgazdasági Szemle XLVI. évf. 1999. április, p. 336.

Steiner Henrietta – Berghammer Rita: Rokkantanypdíjasok és nem rokkantanypdíjasok életminőségének összehasonlító vizsgálata, In: A magyar népesség életminősége az ezredfordulón (szerk: Kopp Mária- Kovács Mónika Erika) Semmelweis Kiadó Budapest 2006. pp. 387-396.

Szabó Katalin: „Alfák és béták”. Vita a népesség, foglalkoztatás és a nyugdíj összefüggéseiről. In: Közgazdasági Szemle 2005. 52.évf. 5.sz. pp: 448-461.

Szénási Enikő Lilla: A személyi alpbér és a teljesítmény kapcsolata In: Munkaügyi Szemle 52. évf. 2.szám (2008.) pp. 50-52.

Tahin Tamás–Jeges Sára–Lampek Kinga: Iskolai végzettség és egészségi állapot. In: Demográfia 43.évf. 1.sz. (2000.) pp. 70-93.

Tóth Éva (kutatás vezető): A munkavégzéshez kapcsolódó informális tanulás jellemzői, az így szerzett tudás feltárásának és hasznosításának lehetőségei. Bp. : Felsőoktatás Kutató Intézet, 2005. (Munkaügyi tárgyú kutatások)

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. Bp. : MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2005.

Vashegyi Zsanett: Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének alkalmazása a gyakorlatban In: Munkaügyi Szemle 52. évf. 2.szám (2008.) pp. 53-56.

Viszt Erzsébet–Adler Judit: Bérek és munkaerőköltségek Magyarországon az EU integráció tükrében. In: Közgazdasági Szemle 48. évf. 3. sz. (2001.) pp. 244-260.

AZ EURÓPAI UNIÓ DOKUMENTUMAI ÉS AZ AZOKHOZ KAPCSOLÓDÓ EGYES TANULMÁNYOK

Commission of the European Communities, 1993 European Year of Older People and Solidarity between Generations, Social Europe, 1/93

Commission proposal for a Council Decision on Community support for actions in favour of older people (COM (95) 53 final, 1 March 1995) (OJ C 115/69.5.95)

Communication from the Commission on the elderly, Proposal for a Council Decision on Community actions for the elderly (COM (90) 80 final, 24 April 1990), Council Decision of 26 November 1990 on Community actions for the elderly (91/49/EEC) (OJ L 28/29 2.2.91)

Communication from the Commission to the Council and the European Parliament, Europe's Response to World Ageing (COM (2002) 142 final of 18.3.2002)

Communication from the Commission, Towards a Europe for all ages – promoting prosperity and intergenerational solidarity (COM (1999) 221 final, 21 May 1999)

Council of the European Union: Increasing labour force participation and promoting

active ageing" Council doc No 6707 Of 8 March 2002, adopted on the basis of COM(2002) 9 final of 24.01.2002. (Joint Report from the Commission and the Council)

Council Recommendation of 10 December 1982 on the principles of a Community policy with regard to retirement age (82/857/EEC) (OJ L 357/27 18.12.82)

Council Resolution of 30 June 1993 on flexible retirement arrangements (OJ C 188/1 10.7.93)

Employment precariousness, unemployment and social exclusion" and "Inclusion through participation" European Commission DG Research reports 2000.

European Commission: European Social Policy – A Way Forward for the Union (1994)

European Commission: Family Structure, Labour Market Participation and the Dynamics of Social Exclusion (2000) DG Research report

European Commission: The Social Situation in the European Union (2003) at http://europa.eu.int/index_en.htm

Report from the Commission of 18 December 1992 on the application of Council Recommendation of 10 December 1982 on the principle of a Community policy with regard to retirement age (82/857/EEC) (SEC(92) 2288 final)

Resolution of the European Parliament of 10 March 1986 on services for the elderly (OJ C 148/61 16.6.86)

Resolution of the European Parliament of 14 May 1986 on Community measures to improve the situation of old people in the Member States of the Community (OJ C 148/61 16.6.86)

Resolution of the European Parliament of 18 February 1982 on the situation and problems of the aged in the European Community (OJ C 66/71 15.3.82)

The future of healthcare and care for the elderly: guaranteeing accessibility, quality and financial viability - COM (2001) 723

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation Official Journal L 303, 02/12/2000 P. 0016 - 0022

Attitudes to flexible working and family life. Joseph Rowntree foundation 2005,
<http://www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/d53.asp>

Guidance note on European HR trends. FedEE Services 2004
<http://www.fedee.com/hrtrends.html>

Innovative employment contracts: flexible friend or fashionable foe? David Guest,
Kate MacKenzie Davley , Christopher Smewing ,Birkbeck College, University of
London, <http://www.flexibility.co.uk/flexwork/contract/birkbeck.htm>

Is time on your side? Flexibility Ltd, 2000-2005,
<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/time/time-options.htm>

Employment transitions of older workers; The role of flexible employment in
maintaining labour market participation and promoting job quality Stephen Lissenburg
, Deborah Smeaton. Joseph Rowntree Foundation. <http://www.jrf.org.uk>

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános
kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv

A Lisszaboni Stratégia végrehajtása – A 2005. március 22-23.-i Európa Tanács
felkérésére benyújtott jelentések: Finnország, Svédország, Egyesült Királyság pp. 97-
107. Commission Staff Working Document, Brussels, 22.02.2007 SEC(2007)272., pp.
226-253.

A Madridi Idősügyi Cselekvési terv (MIPAA)

A munkakörülmények életkor szempontú alakítása.

<http://www.eurofound.eu.int/ewco/2004/05/SE0405NU04.htm>

A Tanács 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és hivatás
területén az egyenlő elbánás megvalósítása általános kereteinek lefektetéséről.

Az egész életen át tartó tanulás európai térségének valóra váltása. Brüsszel, 2001. 11. 21. COM (2001) 678

Az egész életen át tartó tanulás megvalósítása a tudás, a kreativitás és az innováció fejlesztése érdekében A Tanács és a Bizottság 2008. évi közös időközi jelentése az „Oktatás és képzés 2010” munkaprogram megvalósításáról. COM(2007) 703

The impact of ageing populations on public finances, EPC/ECFIN/407/04 2003.

Budgetary challenges posed by ageing populations, EPC/ECFIN/655/01 2001.

Az ENSZ Európai Gazdasági Bizottsága (UNECE) Regionális végrehajtási stratégiája (RIS)

Az EU gazdasága: 2002-es felülvizsgálat (The EU economy: 2002 review), European Economy, 6/2002 szám, 192. p.

Comission Decision of 17 October 1991 on the Liaison Group on the Elderly (91/544/EEC)

EB (2002) „A munkaerő-piaci részvétel növelése és az aktív öregedés népszerűsítése” (COM(2002) 9 final, Brüsszel, 2002. január 24.

EB (2004), Európai Közösségek, Szembenézés a kihívással: a lisszaboni stratégia a növekedés és a foglalkoztatás érdekében. A Wim Kok vezette magas szintű csoport jelentése, 2004. november

EB (2005) „A demográfiai változások kihívása, a nemzedékek közötti szolidaritás új formái” COM(2005) 94 final, 2005. március 16.

Employment in Europe 2005, Brussels, .260,261,276. p.

Ross és Wu (1995: „The Links Between Education and Health.”)

Sweden's Strategy Report for Social Protection and Social Inclusion 2006-2008
14.09.2006 Ministry of Health and Social Affairs pp. 35-43

UK National Report on Strategies for Social Protection and Social Inclusion 2006-2008
, pp. 25-50

World Health Organization: Active Ageing – Policy Framework (2002)

Zöld könyv: „A demográfiai változások kihívása, a nemzedékek közötti szolidaritás új formái” a Bizottság közleménye, Brüsszel, 16.3.2005.