



**AZ IDŐSŐDŐ TÁRSADALMI KIHÍVÁSOK KEZELÉSE A KÖZIGAZGATÁS,  
VÉDELEM ÁGAZATBAN**

***MEGOLDÁSI JAVASLATOK TANULMÁNY***

A GINOP-5.3.5.-18-2018-00057 számú

„Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek”  
című konstrukción belül

**AZ IDŐSŐDŐ TÁRSADALMI KIHÍVÁSOK A RENDVÉDELMBEN,  
KÖZIGAZGATÁSBAN –PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSOK**

Írta:

Dr. Ásványi Zsófia - Dr. Barakonyi Eszter - Dr. Bankó Zoltán - Dr. Békési Gábor - Dr. Berke  
Gyula - Békésiné Dr. Papp Ildikó – Dr. Bosnyák Dalma - Dr. Sipos Norbert – Dr. Zaccaria  
Márton Leó

**AZ IDŐSŐDŐ TÁRSADALMI KIHÍVÁSOK A RENDVÉDELMBEN,  
KÖZIGAZGATÁSBAN – PROBLÉMÁK ÉS MEGOLDÁSOK**

## TARTALOMJEGYZÉK

<b>1. MÓDSZEREK, ESZKÖZÖK AZ IDŐSŐDŐ FOGLALKOZTATOTTAK TÁMOGATÁSÁRA A KÖZIGAZGATÁSBAN, RENDVÉDELEMBEN.....</b>	<b>4</b>
1.1. Jogszabályi környezet, jogi lehetőségek.....	4
1.2. Foglalkoztatáspolitikai eszközök.....	7
1.3. Munkajogi intézkedések.....	8
1.4. Egészségvédelmi intézkedések.....	9
1.5. Egészségvédelem.....	10
4.1.1. Home office, távmunka bevezetése .....	23
Az otthoni munkavégzés lehetősége a rendvédelmi igazgatásban .....	24
<b>5. A NYUGDÍJBA VONULÁSSAL KAPCSOLATOS MOTIVÁCIÓK, A NYUGDÍJBA VONULÁS TERVEZÉSÉNEK KÉRDÉSEI.....</b>	<b>26</b>
5.1. A nyugdíjba vonulást megalapozó döntések motivációi .....	27
5.2. A nyugdíjszabályok alapvető sajátosságai .....	28
<b>6. MOTIVÁCIÓS TÉNYEZŐK AZ IDŐSŐDŐ FOGLALKOZTATOTTAK NYUGDÍJBA VONULÁSÁVAL KAPCSOLATOSAN - AZ ÖREGSÉGI NYUGDÍJ JOGINTÉZMÉNYÉNEK CÉLJA ÉS JOGI TERMÉSZETE .....</b>	<b>29</b>
6.1. A nyugdíj, mint biztosítás és annak elvi kérdései .....	29
6.2. Az öregségi nyugdíj típusok jellegzetességei .....	31
<b>IRODALOMJEGYZÉK .....</b>	<b>35</b>

## **1. MÓDSZEREK, ESZKÖZÖK AZ IDŐSŐDŐ FOGLALKOZTATOTTAK TÁMOGATÁSÁRA A KÖZIGAZGATÁSBAN, RENDVÉDELEMBEN**

### ***1.1. Jogsabályi környezet, jogi lehetőségek***

Napjainkban az Európai Unióban, és Magyarországon is a fentiekben már bemutatott helyzet miatt kiemelt szerepet kap az idősödő munkavállalók foglalkoztatása. A közigazgatás és rendvédelem területén a jelenlegi gazdasági társadalmi helyzetben fokozottan figyelni kell e korcsoportra.

A speciális feladatok, szabályok, előírások ugyanakkor részben specifikus, részben azonban az ágazattól független megoldásokat igényelnek.

Mindezeknek természetesen a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatalos állományának szolgálati jogviszonyáról (Hszt.) szóló 2015. évi XLII. törvénnyel összhangot kell mutatnia.

Az Eurostat statisztikája szerint 2017-ben a munkával töltött évek átlaga 35,9 év volt, mely szám 3 évvel magasabb a 2000. évi mértéknél. Egy 2014-ben készült tanulmány szerint (Rich) az idősebb korosztályban a sikeres álláskereséshez kétszer-háromszor több pályázatot kell benyújtaniuk az érintetteknek.

Sok esetben a munkáltatók különböző szempontok alapján „hátrányos megkülönböztetésben” részesítik az idősebb korosztályt, az életkorukból adódó esetleges egészségügyi állapotuk, a kevésbé terhelhetőség, illetve a produktivitás csökkenése miatt. Gátló tényező továbbá az életkorból, munkatapasztalatból jellemzően adódó magasabb bérigény, illetve bérköltség, a járulékos költségekkel együtt (pl. több szabadság, betegszabadság).

A KSH adatai szerint ugyanakkor (KSH, 2018) pedig 2014-ben, 2015-ben és 2016-ban a 30 és 40 év közöttiek körében mutatták ki a legmagasabb táppénzes napokat, tehát ez a feltevés statisztikailag nem bizonyított. Mindezek a negatív sztereotípiák az állományban lévők megítélését is befolyásolják. Az Unió iránymutatása alapján az 50 évesnél idősebb munkavállalók esetén a tagállamokban emelni kell a munkaerőpiaci foglalkoztatásukat. Javaslatként költségvetési hatású ösztönzők bevezetését (járulékkedvezmény, bértámogatás), képzési lehetőségek növelését, a mentori és coaching funkciók bevezetését, és a rugalmas foglalkoztatást preferálták.

Az időskori foglalkoztatást jelentős mértékben befolyásolja a demográfiai helyzet, a munkaerő-piac, az egyének élethelyzetéből fakadó sajátságok, a jogi és gazdasági környezet, valamint a társadalmi megítélés.

Az idősödő, idősebb korosztály foglalkoztatása társadalmi és gazdasági szempontból is kiemelt szereppel bír. A népesség korösszetételét, és e korosztály létszámát, valamint foglalkoztatottsági mutatóját tekintve kiemelt nemzeti érdek.

Ennek jelentőségét és fontosságát mutatja, hogy a Magyar Köztársaság Kormánya Idősügyi Nemzeti Stratégia elfogadásáról döntött 2009-ben. A stratégia elkészítését komoly előkészítő munka alapozta meg, ilyen volt az Idősügyi Charta, a Kormányzati Idősügyi Nemzeti Cselekvési Terv, és az érdekképviselletekkel történő együttműködés alapján összeállított Nyugdíjasok Országos Képviselőtestületének 4 éves Érdekvédelmi Stratégiája. Ebben a stratégiában egy összegző helyzetelemzés során elemzésre kerültek a korosztály demográfiai jellemzői, életkörülményei is.

Fontos része a Stratégiának az egészségi állapotra, egészségvédelemmel kapcsolatos felmérésekre, javaslatokra, valamint a képzésre, társadalmi kommunikációra vonatkozó megállapítások. A stratégiai fejlesztési javaslatok között hangsúlyos a jövőkép megfogalmazása, az elérendő cél deklarációja hosszú távra is, 2034-ig. E cél érdekében prioritások megfogalmazására, cselekvési területek meghatározására a 2009-es azonnali intézkedések mellett 2010-es évi kiemelt intézkedések kidolgozására, valamint a hazai jó gyakorlatok bemutatás is fókuszaként szerepel.

A honvédelmi minisztérium 10/2018. (III.12.) HM utasítása a Magyar Honvédség Idősügyi Stratégiája (2018-2027) kiadásánál hatályon kívül helyezte ezen intézmény jogelődjét, a Magyar Honvédség Idősügyi Stratégiáról (2009-2017) szóló 109/2008 HM utasítást. A honvédség stratégiája a kormány idősügyi politikájára építve az ágazat specialitásait emeli ki, fókuszba a társadalmi együttműködés, az egészségvédelem, a megbecsülés és a gondoskodás megvalósítás került.

A hivatásos állományra vonatkozó hazai hatályos szabályozás szerint rájuk már jelen esetben az általános nyugdíjszabályok vonatkoznak, néhány eltéréssel.

A hatályos szolgálati törvény szerint:

78. § (1) A hivatásos állomány tagját a hivatásos szolgálat felső korhatárának elérése előtt öt évvel kérelmére vagy - a rendvédelmi szerv érdekkörében felmerült okból, beleegyezésével - a munkáltatói jogkört gyakorló elöljáró erre irányuló döntése alapján nyugdíj előtti rendelkezési állományba kell helyezni, ha legalább harminc év tényleges szolgálati idővel rendelkezik.

(2) A hivatásos állomány nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezett tagja

a) csak veszélyhelyzet, megelőző védelmi helyzet, rendkívüli állapot, váratlan támadás vagy szükségállapot idején hívható szolgálatba,

b) arra az időtartamra, amíg nem hívják szolgálatba, olyan mértékű illetményre jogosult, amelynek összege a személyi jövedelemadó és a járulékok levonása után megegyezik azzal az összeggel, amely a nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezéskor öregségi nyugdíjként megilletné, ha az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte volna, vagy választása szerint a Knytv.-ben foglaltak szerint rögzített szolgálati nyugdíjnak megfelelő összeggel,

c) szolgálatba hívása időtartamára a ténylegesen betöltendő szolgálati beosztása szerinti, de legalább az utolsó havi illetményének megfelelő díjazásra jogosult,

d) szabadságra nem jogosult, kivéve, ha szolgálatba hívják, amelynek tartamára tekintettel az éves szabadság időarányosan illeti meg,

e) ruházati utánpótlási ellátmányra és kiegészítő ruházati utánpótlási ellátmányra, továbbá a 176. § (1) bekezdésében meghatározott választható juttatásra csak az a) pont alapján szolgálatba hívása időtartamára - időarányosan - jogosult.

(3) A (2) bekezdés b) pontja szerinti összegről a munkáltatói jogkört gyakorló eljárót annak kérelmére a nyugdíj-megállapító szerv tájékoztatja. A (2) bekezdés b) pontjában meghatározott illetmény emelésének mértéke megegyezik az öregségi nyugdíjmelés mértékével.

(4) A nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezett illetményét a központi költségvetés a rendvédelmi szervnek megtéríti.

79. § (1) A hivatásos állomány tagját a hivatásos szolgálat felső korhatárának elérése előtt tíz évvel, ha legalább huszonöt év tényleges szolgálati idővel rendelkezik, kérelmére - valamely, e törvény hatálya alá tartozó rendvédelmi szervnél vagy a miniszter által vezetett minisztériumban könnyített szolgálatban foglalkoztatottak által betölthető szolgálati beosztásban - könnyített szolgálat formájában kell foglalkoztatni.

(2) Könnyített szolgálat ellátása esetén a szolgálatteljesítési idő heti harmincöt óra, túlszolgálat nem rendelhető el. A könnyített szolgálatban foglalkoztatott beleegyezése nélkül éjszakai szolgálatteljesítés nem rendelhető el.

(3) A hivatásos állomány könnyített szolgálatban foglalkoztatott tagjának alapilletménye azon összegnek a 90%-a, amely a hivatásos állomány tagját alapilletményként az általa betöltött szolgálati beosztásban akkor illetné meg, ha a szolgálati beosztást nem könnyített szolgálatban töltené be.

(4) A könnyített szolgálatban foglalkoztatottak által betölthető szolgálati beosztásokat a miniszter határozza meg.

Fentiekből következik, hogy e területen az állományban lévő idősödő munkavállalók helyzetének kezelése -még a könnyített szolgálat vonatkozásában is-a rendvédelem számára kiemelt jelentőséggel bír.

A szabályozás szempontjából legrelevánsabb szegmensek a kormányzat, illetve a munkáltató érdekkörében merülnek fel.

Az idősödő foglalkoztatottak támogatására a kormány tud a legtöbb területen befolyást gyakorolni, direkt és indirekt eszközökkel.

E területek az alábbiak:

- Foglalkoztatáspolitikai
- Munkajogi intézkedések
- Egészségügy, egészségvédelem, munkavédelem
- Társadalmi kommunikáció

A kormányzat aktív szerepvállalása mellett a munkáltatói szféra bevonása is elengedhetetlen.

E célcsoport érintettsége megkérdőjelezhetetlen, kulcsszerepe az alábbi két folyamatban kiemelkedő:

- Munkaügyi folyamatok
- Képzések

## ***1.2. Foglalkoztatáspolitikai eszközök***

A legrelevánsabb kormányzati intézkedések:

- bértámogatás
- járuléktámogatás

**Bértámogatás**

Alapja az 1991. évi IV. törvény (FIt) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról, mely törvény 39.§ (2) szerint: a Gazdaságvédelmi Foglalkoztatási Alap, mely a foglalkoztatási programokkal kapcsolatos elkülönített állami pénzalap célja a foglalkoztatáshoz, a munkanélküliséghez, a képzési rendszer fejlesztéséhez kapcsolódó pénzeszközök összevonásával, egységes kezelésével az álláskeresőket ellátásának biztosítása, a foglalkoztatás elősegítése, a munkahelyteremtés, a munkahelymegőrzés, a munkaerő alkalmazkodásának és az álláskeresőket munkához jutásának támogatása, a felszámolás alatt

álló gazdálkodó szervezetek munkavállalói szociális biztonságának elősegítése, a képzési rendszer fejlesztésének támogatása, hozzájárulás a korengedményes nyugdíj helyébe lépő korhatár előtti ellátás kifizetésének részbeni finanszírozásához, az egyes alaprészekből finanszírozott ellátások, támogatások működtetésével kapcsolatos kiadások fedezetének biztosítása, valamint az Európai Foglalkoztatási Szolgálat működési és fejlesztési kiadásainak finanszírozásához történő hozzájárulás.

A foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerén keresztül ezzel a kormányzat a munkaerőpiacot szabályozza, befolyásolja, hogy az általa preferált célok elérését elősegítse.

Legfontosabb szempontjai a támogatás célja, célcsoportja, időtartama és mértéke. Jelen esetben a cél a közigazgatás, védelem ágazatban az idősödő munkavállalók jogviszonya fenntartásának támogatása, illetve cél lehet ezen ágazatokba munkavállaló belépése is meghatározott, speciális esetekben.

Ezen támogatások általános jellemzője, hogy a folyósítás idejére az érintett bérének meghatározott, részleges vagy teljes finanszírozására szolgál, meghatározott ideig. Az időtartam a munkaadók szempontjából a támogatás adminisztrációs terheit tekintve minimum 1 év esetén motiváló, általában még azon feltétel figyelembevételével is, hogy jellemzően a támogatott időszak mértékével megegyező tovább foglalkoztatási kötelezettség társul mellé. (<https://penzugysziget.hu/index.php?option=com>)

### Járuléktámogatás

A bértámogatás speciális esete a járuléktámogatás, amikor nem a kifizetett bér egy részét vagy egészét vállalja át munkáltatótól, hanem az utána fizetendő járulékot. Ez a támogatási forma a mértékéből adódóan kevésbé ösztönző a munkaadók számára. Jelentős adminisztrációs terhe mellett a juttatás mértékét tekintve nem ösztönzi a munkáltatókat a foglalkoztatás fenntartására, illetve növelésére.

### ***1.3. Munkajogi intézkedések***

- munkaidő beosztás
- műszakbeosztás
- munkaközi szünet
- pihenőidő biztosítása



- atipikus foglalkoztatás
- képzés: felnőttképzési formák, e célcsoportra koncentrálnak

A foglalkoztatáspolitikát kitűző, illetve preferált céljait a munkajog a maga eszközeivel támogatni, erősíteni tudja. Alapvetően a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény a meghatározó, de a speciális szabályoknak is kiemelt jelentősége van. Ilyen jelen esetben a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CCCIX. törvény, illetve a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivataltól állományának szolgálati jogviszonyáról (Hszt.) szóló 2015. évi XLII. törvény is.

Mivel e témával részletesebben is foglalkozunk e tanulmányban a későbbiekben, itt csak néhány utalást teszünk az egységes kép biztosítása érdekében:

A munkajogi szabályozás lehet az egyik legdirektebb módja az idősödő munkavállalók foglalkoztatása elősegítésének, szabályozási eszközeivel közvetlenül tudja érvényesíteni a kormányzati célkitűzések megvalósulását. Az idősebb generáció számára a jövedelem mellett kiemelkedő jelentőséggel bírnak a munkafeltételek, a munkavégzést könnyítő, az életkori sajátosságokhoz igazodó, esetlegesen kedvezőbb feltételeket nyújtó előírások.

A képzések tekintetében a pályázati kiírások specializálásával a felnőttképzés keretein belül e célcsoport támogatása elengedhetetlen, hiszen életkori sajátosságai miatt a hagyományos képzési formák mellett több szempontból is változtatni ajánlott a képzési metodikán és a képzés gyakorlati megvalósulásán is.

#### ***1.4. Egészségvédelmi intézkedések***

Az egészségvédelem a célcsoport korösszetételéből adódóan hangsúlyos szerepet kap, mint az egyik legjelentősebb eszköz e munkavállalói kör vonatkozásában.

Az Európai Tanács 1989-ben elfogadott, 89/391/EGK irányelvében, mely a gyakorlatban a „Munkavédelmi Keretirányelv” elnevezést kapta, a 15-ös cikkében kiemeli: „A kockázati tényezőknek különösen kitett csoportot védeni kell a kifejezetten őket érintő veszélyektől.”

A munkahelyi kockázatértékelésben megjelent 1996-os útmutató már sérülékeny csoportként definiálja az idősödő munkavállalókat.

[https://oshwiki.eu/wiki/S%C3%A9r%C3%BCI%C3%A9keny\\_csoportok](https://oshwiki.eu/wiki/S%C3%A9r%C3%BCI%C3%A9keny_csoportok)

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) a mindennapi gyakorlatban jól hasznosítható eszközrendszerrel dolgozott ki a munkáltatók számára. Számos kockázati tényezőre hívja fel a figyelmet, és a tagállamok hatáskörébe

rendeli a helyi feladatok ellátásáért felelős hatóságok kijelölését. Magyarországon e tevékenységgel összefüggő közigazgatási feladatok ellátásra a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter került kijelölésre, illetékes hatóság az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF). Alapvető szabályokat az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (Mvt) határoz meg, mely az idősödő munkavállaló életkorát az Európai Unióban általában használt meghatározásoktól eltérően fogalmazza meg, és csak a nyugdíjkorhatárt elérő foglalkoztatottakra vonatkoztatja.

A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI.24) NM rendelet (NM) is sérülékeny csoportként definiálja az idősödőket. A foglalkoztatásukat meghatározó szabályokat az e rendeletet módosító 27/2000 (IX.30.) EüM rendelet szabályozza, és a munkaköri alkalmasság vizsgálata során több szempont figyelembevételét rendeli el.

Az egészségvédelem kapcsán az alábbi területek relevánsak:

### ***1.5. Egészségvédelem***

- házi orvosok felkészítése
- szűrések
- stresszkezelés
- burn out kezelése
- rehabilitáció
- foglalkozás egészségügyi rendszer
- egészségmegőrzés

Házi orvosok felkészítése:

Mint általában minden esetben, az idősödő korosztály is az alap egészségügyi ellátását a házi orvosokon keresztül kapja meg. Ideális esetben a családorvos és a foglalkozás egészségügyi szűrést, ellátást biztosító orvos szoros kapcsolatban áll egymással, erősítik egymás munkáját. Míg azonban a foglalkozás egészségügyi szakember meghatározott időszakonként találkozik csak a munkavállalóval, a házi orvos kapcsolata sokkal szorosabb vele, hiszen minden egészségügyi problémájával először őt keresi az érintett. E célcsoport felkészítése, érzékenyítése az idősödő rendvédelmi munkavállalók gyakran előforduló panaszainak kezelésére, sokat javíthat a munkavállalók helyzetén. Ha tudják, hogy a

munkájukból eredő, bármilyen probléma esetén bizalommal fordulhatnak családorvosukhoz, könnyebben teszik ezt már a kezdeti panaszaik esetén, és a gyógyítás, kezelés feltehetően jóval eredményesebb lesz. Ehhez a házi orvosok számára tartott képzésekre a célcsoport problémáit, panaszait, a munkakörük ellátásából fakadó jellemző területeket kell - a rájuk javasolt gyógymóddokkal, terápiával – a családorvosok számára ismertetni.

#### Szűrések:

Szervesen kapcsolódnak a fentiekhez a megelőzés, illetve a tünetek jelentkezése esetén a kezelést megalapozó szűrések. A korcsoport terheléséből adódóan az átlagosnál gyakrabban elvégzett, speciális szűrések mentálisan és fizikálisan is elősegíthetik a munkavállalók jobb egészségi állapotát, hatékonyabb munkavégzését. Célszerű lenne a munkaköri sajátosságokhoz igazodó, célzott és csoportos szűrővizsgálati metodikát kidolgozni, és annak alapján a szűréseket rendszeresen végezni, nemcsak a jelenleg már kötelezően előírt szűrések vonatkozásában, hanem a foglalkozás- egészségügy keretében jellemzően felmerülő panaszok okaira fókuszálva is.

#### Stresszkezelés

Napjainkban a stressz gyakorlatilag már minden korosztály életében jelen van, nem mindegy azonban a mértéke, gyakorisága, és az érintett általános egészségi állapota, mely alapján reagál az őt ért ingerekre.

A szervezet a stresszre fizikai és mentális reakciókkal válaszol, mint pl. mellkasi fájdalom, hátfájás, szédülés, vagy alvászavar, ingerültség, visszahúzódás.

A közigazgatás és a rendvédelem területén a munkaköri feladatokból eredően közismerten magasak a stresszt kiváltó tényezők. Ezek hatására a munkateljesítmény jelentősen csökkenhet, illetve munkabalesetek kiváltója is lehet.

Az ágazati sajátosságokat tekintve, figyelembe véve a korcsoportot is – ilyen tényezők lehetnek a fokozott fizikai igénybevétel, félelem a változó technológiáktól, az erősödő agressziótól, illetve a vezetői elvárásoknak való nem megfeleléstől.

Szerencsére napjainkban a stressz már jól kezelhető. A házi orvosok és a foglalkozás egészségügyi orvos mellett a közvetlen munkahelyi vezetőnek kiemelt szerepe van a tünetek korai felismerésében, mert ilyenkor az a különböző stresszoldó technikákkal kifejezetten eredményesen kezelhető. A szakemberek felkészítésével, illetve a munkavállalók számára stresszkezelési tréningek tartásával – fókuszálva a speciális munkakörülményekre, mint stresszfaktorokra – jelentős javulás idézhető elő.

<http://tanulas-fejlesztés.hu/vizsgalat-fejlesztés-terápia/stresszkezelésstresszmenedzsés/>

<https://www.km5.hu/megküzdési-stratégiák/>

<https://hu.reoveme.com/stressz-kezeles/>

## Burn out

A hosszútávon nem kezelt stressz kiégéshez, azaz burn outhoz vezethet. A rendvédelem és a közigazgatás területén a munka jellegéből adódóan kiemelt kockázatot jelent, fokozott figyelmet igényel, mert elsősorban az emberekkel foglalkozókra jellemző ez a megbetegedés.

A kiégési szindróma súlyos esetekben pályaelhagyást, alkohol vagy kábítószer függőséget, illetve szomatikus megbetegedéseket okozhat. A kezelés szempontjából alapvető, hogy a tünetek alapján időben diagnosztizálásra kerüljön a betegség, a legfontosabb azonban a megelőzés. Ebben jelentős szerepe van a jó munkahelyi környezetnek, a szakmai ismeretek biztosításának, az egyén számára a megfelelő munkafeltételeknek. Mindezek az idősödő munkavállalók számára hatványozottan fontosak, hiszen életkorukból adódóan erőteljesen kitétek a változásokból eredő hatásoknak, komfortérzetük jelentősen csökkenhet. Rendszeres szűrésekkel, munkahelyi tréningekkel, a vezető által pozitív üzenetek átadásával erősíthető az érintettek öntértékelése, helyes válasza a környezeti ingerekre.

<https://benu.hu/cikk/a-burnout-szindróma/>

<https://web.archive.org/web/20060927153900/http://www.mkk.org.hu/feu0502c1.htm>

## Rehabilitáció

Az idősödő munkavállalók foglalkoztatása körében nem megkerülhető a rehabilitáció intézménye. A terület szerteágazó szabályozottsága miatt itt a legfontosabbakra térünk csak ki, melyek a téma szempontjából kifejezetten relevánsak. Célcsoportunk esetében jelentős tényező az életkorból, az esetleges nehezített munkakörülményekből adódó megváltozott egészségügyi állapotú, munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása.

A munkaköri leírásokban szereplő feladatok ellátása az egészségügyi állapotváltozás miatt nem minden esetben végezhető. Vannak természetesen olyan jellegű egészség, illetve munkaképesség csökkenések, melyek esetében további munkavégzés nem várható el, illetve nem is engedélyezhető. Ugyanakkor az információs és kommunikációs eszközök és rendszerek fejlesztése perspektívát jelenthet a további foglalkoztatásra.

A munkaköri feladatok módosítása, szűkítése, részleges specializálása esetén az érintett eleget tud tenni a vezetője elvárásának, ugyanakkor tudása, megszerzett gyakorlata továbbra is a munkáltató rendelkezésére áll. Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása is lehetőséget nyújt e munkavállalói kör vonatkozásában. A kormány szerepe az e szférában, a rehabilitációban érintettek vonatkozásában kiemelkedő, mert pályázatokkal, céltámogatásokkal, eszköz- és beruházás fejlesztésekkel erőteljesen tudja befolyásolni a munkáltatói attitűdöt.

<http://mek.oszk.hu/09900/09920/09920.pdf>

[http://eta.bibl.u-szeged.hu/2335/1/fogl\\_rehabilitacio\\_2014.pdf](http://eta.bibl.u-szeged.hu/2335/1/fogl_rehabilitacio_2014.pdf)

Foglalkozás egészségügyi rendszer:

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. tv. 58. §-nak (1) bekezdése alapján a foglalkozás-egészségügy feladatait, működésének feltételeit szabályozza a 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról.

Foglalkozás-egészségügyi szolgálat olyan, elsősorban preventív szolgálatot jelent, amelynek feladata egyrészt a munkahelyi megterhelés (fizikai, szellemi, lelki) és a munkakörnyezeti kóroki tényezők (fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális, ergonómiai) felkutatása, folyamatos ellenőrzése; másrészt javaslattétel ezek egészséget nem károsító szinten tartásának módszereire; harmadrészt a munka adaptálása a munkavállalók képességeihez testi, szellemi és lelki egészségi állapotuknak megfelelően; negyedrészt a munkavállalók egészségének ellenőrzése munkájukkal kapcsolatban;

Értelmezve e szakaszt, e rendszer elsődleges feladata a munkavállalók egészségét károsító tényezők felkutatása, lehetőség szerint kiküszöbölése, a munkafeltételek munkavállalókhöz való adaptálása, illetve az ellenőrzés. A 70/2011. (XII. 30.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi szervek munkavédelmi feladatai, valamint foglalkozás-egészségügyi tevékenysége ellátásainak szabályozásánál kifejezetten a rendvédelmi szervek e feladatait specializálja. Részletesen tagolja a munkavédelmi feladatokat, és a foglalkozás-egészségügyi szolgálat feladatait.

Az alkalmassági vizsgálatok során az adott szerv alapellátó orvosa foglalkozás-egészségügyi tevékenységet végez. Ennek során a külön jogszabályban előírtak szerinti egészségügyi vizsgálatokat végez és a személyi állomány megváltozott egészségi állapotú tagjainak rehabilitációját kezdeményezi. E szabály ad kifejezett felhatalmazást arra, hogy az egyén egészségügyi állapotának megfelelő intézkedések realizálódjanak. A munkahelyi és munkaköri kockázatok elvégzése és értékelése is kiemelt feladat a munkavállalók szempontjából, lehetőséget nyújt az egyéni helyzetek és az elvárt tevékenységet meghatározó körülmények összehangolására. A jogszabályok biztosította keretek, a felelős munkáltatói hozzáállás, és az egyén aktív közreműködése az érintett célcsoport számára kiemelt lehetőséget nyújt az életkorának megfelelő foglalkoztatási feltételek igénybevételére.

Egészségmegőrzés

A 70/2011. (XII. 30) BM rendelet a megelőzésre is nagy hangsúlyt helyez. Kiemelendő e körből a feladatok közül a munkavégzés egészségkárosító hatásainak vizsgálata, illetve az egészségügyi felvilágosítás, tanácsadás, egészségfejlesztés.

Mindezek mellett az egészségmegőrzés egy komplex szemléletet igényel, a kormányzati szerepvállalás mellett a munkáltató és az egyén együttműködését igényli. Az állam szerepe a helyes minták bemutatása és az ilyen viselkedési formák erősítése kommunikációs kampányokon, pályázatokon keresztül lehet a legerőteljesebb. Az idősödő munkavállalókra, mint célcsoportra fókuszálva a kampány középpontjában az életkorukból adódó tényezők (táplálkozás, mozgás, ...) fontosságára, a megelőzés szerepére kell felhívni a figyelmet.

A munkáltatók a tényleges feltételek kialakításában tudnak aktívan közreműködni, mint az egészséges táplálkozás lehetőségének igénybevétele, konditermek, a mozgási lehetőségek biztosítása, előadások, oktatások szervezésére az egészséges életmód témakörében. Mindezek természetesen az egyén aktív közreműködése nélkül nem valósulhatnak meg, azonban az állami, illetve munkáltatói ráhatás segítségével könnyebben tudnak realizálódni.

<https://epa.oszk.hu/00700/00775/00032/841-852.html>

#### Társadalmi kommunikáció

A jogi szabályozás biztosította feltételek mellett a társadalmi megítélés is hangsúlyos az egyének szempontjából, közérzetüket jelentősen befolyásolja az a társadalmi közeg, melyben élnek, ahonnan ingereket kapnak, és meghatározza mindennapjaikat.

- sikeres idősödés koncepciója
- társadalmi szemléletváltás
- civil szervezetekkel való együttműködés

Az egészségügyi ellátó rendszer fejlődése, a kutatások eredményeinek a gyakorlatba való átültetése, a védőoltások rendszerének komplexitásából eredően az egyének egészségügyi állapota jelentősen javult. Mindezek mellett az információs eszközök fejlődése, a társadalomban bekövetkezett változások lehetőséget biztosítanak az egyének fizikai és szellemi aktivitásának „kitolására”, a korábbiakhoz képest akár évtizedekkel is. A sikeres öregedés koncepciója a várható élettartam növekedésén felül az egészségben eltöltött évek növekedését jelenti. A fizikai állapot karbantartása mellett a szellemi frissességet is beleértjük ebbe a koncepcióba. Mindemellett a társadalom megítélésében ez a koncepció nincs a köztudatban, a nyugdíjazáshoz, illetve az azt megelőző évekhez már egy negatív szemlélet

társul az egyén teljesítőképességéhez, munkabírásához kötöten. A társadalmi szemléletváltás csak egy átfogó kampány eredményeként mehet át sikeresen a köztudatba, és hosszú évek munkájának eredményeként hozhat kedvező megítélést az egyének vonatkozásában. A rendvédelmi területre irányuló célzott kampányok, reklámfilmek, plakátok, pályázati kiírások hatására a terület pozitív megítélése is erősödhet, a társadalmi szemléletváltás pedig visszahat az egyénre, aki „elhiszi”, hogy képes aktívan ellátni a munkáját, és tapasztalataira, tudására szüksége van a szervezetnek.

A rendvédelmi tevékenységeket több alapítvány, civil szervezet támogatja. Fő célkitűzésük általában a képzésben, a szociális háló biztosításában való közreműködés, illetve a lakosság és a rendvédelmi munkatársak kapcsolatának javítása. E profilt felhasználva, illetve a szervezetek részére pályázati források biztosítása erősíteni tudja a rendvédelmi dolgozók erkölcsi megítélését, segíteni tudja őket különböző képzéseken való részvételükben. A civil szervezetek jellemzően részt vesznek a közösségi szolgáltatások biztosításában, sokszor állami vagy önkormányzati feladatokat vállalva át. A kormányzat, a munkáltatók és a civil szervezetek együttműködése eredményeként mind a lakosság részéről a rendvédelem megítélése, mind a munkavállalók hozzáállása, közérzete javul. Az idősödő munkavállalókra fókuszálva speciális fejlesztési támogatások biztosításával erősíteni tudják az érintettek munka világában való aktivitását, bennmaradását is.

<file:///C:/Users/BEPWABA.PTE/AppData/Local/Temp/07-02-04-szab.pdf>

## Munkaügyi folyamatok

A kormányzati szerepvállalás azonban elképzelhetetlen a munkáltatói oldal együttműködése nélkül, a meghozott intézkedések jelentős részben itt realizálódnak, mert a munkáltatók vannak közvetlen kapcsolatban az érintett munkavállalókkal. A munkáltatók a szervezetbe való belépés pillanatától-sőt, már előtte-befolyásolni tudják a munkavállalók lehetőségeit, helyzetét, akár pozitív diszkriminációt alkalmazva egyes célcsoportoknál.

- toborzás, kiválasztás, felvétel
- kormenedzsment
- munkakör megosztás a fiatalabb munkavállaló bevonásával
- jogviszony megszüntetés
- jóléti intézkedések



## Toborzás, kiválasztás, felvétel

Témánk szempontjából elsősorban a már „rendszerben lévő” idősödő munkavállalókra fókuszálunk, azonban bizonyos attitűdöket már a jogviszonyuk létesítése előtt, illetve közben szereznek az érintettek, melyek az egész életpályájukra kihatással lehetnek. Meghatározó az első „kapcsolódásuk” a munkáltatóhoz, kivel, hol, milyen körülmények között történt a felvételi folyamat. Szintén meghatározó, hogy az egyén mit gondol a szervezetbe való bekerülésekor, milyen időtávban gondolkodik, amit jelentősen meghatároz az, milyen az adott munkáltató megítélése a köztudatban. Ez szintén visszavezet a társadalmi kommunikáció fontosságához.

## Kormenedzsmet technikák alkalmazása

A fogalom alapvetően azt jelenti, hogy minden életkor sajátosságait figyelembe kell venni a foglalkoztatás során, hiszen az életkorból adódó specialitások kiaknázásával lehet a leghatékonyabb foglalkoztatást elérni. Az idősödésből adódó egészségi állapotváltozásokat vezetői odafigyeléssel megfelelően lehet kezelni, erre az egyik legjobb eszköz a munkaidőbeosztás és a munkaköri feladatok meghatározása. Az idősödő korosztály magasabb lojalitásából adódó megbízhatóság szintén jelentős előny, melyet ki kell aknázni e csoport foglalkoztatása során, ugyanígy a gyakorlatukból, tudásszintjükből fakadó munkatapasztalataikat is. A munkaképesség alakulása szoros korrelációban van az életkorral, a munkakörülményekkel, az egészségi állapottal és az egyéni képességekkel. Ezek optimális összehangolása kiemelt vezetői feladat, ugyanakkor az idősödő munkavállalók hatékony munkavégzéséhez elengedhetetlen. A kormenedzsmet részeként fontos még a motivációt kiemelni, az idősödő munkavállalók számára a pénzbeli juttatások mellett a többlet szabadidő vagy pihenőidő, illetve az egyénre szabott egészségügyi szűrések ösztönzőek.

<http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/225/376>

## Munkakör megosztás a fiatalabb munkavállaló bevonásával

Önmagában a munkakör megosztás az atipikus jogviszonyok egyik fajtája, az idősödő munkavállalók esetében az általános alkalmazási feltételei mellett a fiatalabb munkavállaló vagy munkavállalók bevonása jelenthet mind a munkáltató, mint az idősödő munkavállaló

számára egy többlet előnyt. Egy életpálya alatt megszerzett tapasztalatok átadása motiválja a munkavállalót, ösztönzi arra, hogy tudását, ismereteit továbbadja egy azokat befogadni és felhasználni kész fiatal számára. Ugyanakkor a munkaköri feladatok azon részét, mely esetleg az életkorából vagy egészségi állapotából adódóan számára már nem komfortos, elláthatja a fiatalabb munkavállaló.

Ezen jogintézmény nem sűrűn alkalmazott a gyakorlatban, azonban a rendvédelemre kidolgozott, esetleg adminisztrációjában egyszerűsített formában jelentős eszköz lehetne a nyugdíj előtt állók hatékony foglalkoztatására.

### Jogviszony megszüntetés

A jogviszony megszüntetés az életpálya szerves része, nem megkerülhető, és jellegéből adódóan jól szabályozott is. A jogi alapvetések mellett ugyanakkor az egyén szempontjából az utolsó, jogviszonyán belüli hivatalos kapcsolata a munkáltatóval, melynek kimenete – akár visszahatólag is – meghatározó a foglalkoztatott számára. A törvényből fakadó kifizetések mellett ugyanis nagy jelentősége van annak, hogy „méltóképpen” történjen meg ez az elköszönés. Ha ez az adott személy elvárásainak megfelelő, úgy érzi, megbecsülik az ott töltött éveit, elismerik a munkáját, a jó emlékei erősödnek, és későbbi – még aktív munkatársai irányába – kommunikációjában ezt erősíti meg. Ez pedig az állományban lévők felé üzenet, hogy az ő jogviszonyuk lezárásakor szintén erre számíthatnak. Ellenkező esetben, egy személytelen, esetleg csupán bürokratikus, adminisztratív oldalról történő folyamatlezáras elégedetlenséget generál, a nyugdíjasban a „nem ezt érdemlem” érzés visszamenőleg is megváltoztatja értékítéletét, melyet nyíltan kifejezésre is juttat.

### Jóléti intézkedések

A jóléti szociális intézkedések egy része jogszabályokon alapul, és jelentősen függ az adott szervezet költségvetési lehetőségeitől is. Ilyen például a Cafeteria, segélyezés, üdültetés.

Számos olyan lehetőség is van azonban, mely minimális anyagi ráfordítással biztosítható, a közösség számára azonban jelentős hatással bír. A jó munkahelyi légkör egyik feltétele, hogy a munkatársak – életkortól, nemtől, vallástól függetlenül – egymással jó viszonyban legyenek. A munkáltatóknak különböző lehetőségek biztosításával kell a jó légkörhöz hozzájárulni, a munkavállalói korfára tekintettel is. A családalapítás előtt álló munkavállaló számára más támogatás fontos, mint a nyugdíj előtt állónak. Ugyanakkor a különböző juttatások,

lehetőségek rendszerbe foglalása világos helyzetet teremt, és minden szegmens megtalálhatja a számára fontos lehetőséget. Az idősebbek általában nehezebben vesznek igénybe külső sportolási lehetőséget, számukra a munkahelyen kialakított edzősarok jó megoldás fizikai állapotuk karbantartására. Nehéz élethelyzetben jogi és pszichológiai tanácsadás igénybevételének lehetősége – melyek személyi feltétele egyébként a munkáltatónál jellemzően rendelkezésre áll – szintén pozitív a munkáltató megítélésében. Olyan családi, vagy gyermeknapok szervezésével, ahová az unokák is elvihetők, a munkavállaló a családja irányában is érzi a megbecsülést. Nyílt nap szervezése – természetesen a szolgálatból adódó sajátosságok figyelembevételével – szintén erősíti a munkáltatói brandet. Az adott szervezet sajátosságaira tekintettel számtalan megvalósítható lehetőséget lehet találni, a családi kirándulástól a szervezett színházlátogatáson át az egyén speciális támogatásáig. Ezek feltérképezése, szervezése és lebonyolítása kétségtelenül igényel munkáltatói, humán és anyagi forrásokat, azonban hozadéka jóval meghaladja a befektetett energiát.

[https://www.csr-kompetenz.de/fileadmin/dokumente/CSR\\_TRAINING\\_HU.pdf](https://www.csr-kompetenz.de/fileadmin/dokumente/CSR_TRAINING_HU.pdf)

## Képzés

A képzések tekintetében e csoport mindenképpen speciális kezelést igényel, ugyanakkor e terület hatalmas lehetőségekkel bír a munkavállalók megtartása, ösztönzése, munkaerejük, tudásuk és tapasztalatuk kamatoztatása szempontjából.

A 4/2019. (III.11.) BM rendelet a rendvédelmi igazgatási alkalmazottak rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyával összefüggő egyes szabályokról 21.§. (1). szerint:

„A rendvédelmi alkalmazott továbbképzése az alábbi továbbképzési programok szerint történik:

- a) a központi továbbképzési program igénybevételével (ideértve a vezetői továbbképzést is),
- b) a rendvédelmi szerv vezetője, illetve a munkáltató rendvédelmi szerv által elrendelt belső továbbképzésekkel.

Ezeken az úgynevezett kötelező képzéseken felül azonban a képzés az egyik legjobb eszköz a munkáltató kezében arra, hogy az idősödő munkavállalók helyzetét, hozzáállását pozitív irányba tudja terelni.

Számtalan eszköz, módszer és metodika foglalkozik az e korcsoport számára ideális képzések meghatározásával, azonban a legjellemzőbbek az alábbiak:

- korcsoport tanulási sajátosságainak figyelembevétele
- gyakorlat orientált képzés
- többfajta képzéstechnika ötvözése
- tudásmegosztás

#### Korcsoport tanulási sajátosságainak figyelembevétele

Az idősebb korosztály képzésénél mindig felmerül a költség-hatékonyság kérdése. Erre az optimális megoldás, ha a képzések szervezésénél és a tematika összeállításánál figyelembe veszik e korcsoport tanulási sajátosságait. A hosszú, monoton, egyhangú előadások, bármilyen fontos információkat tartalmaznak, vagy új tudásanyagot osztanak meg, nem hatásosak az idősebbek oktatásában. Rövidebb blokkok, bontott tematika, az elhangzottak összefoglalása, a leglényegesebb információk kiemelése hatékonyabbá teszi a képzést, és az ismeretanyag tényleges elsajátítását.

#### Gyakorlatorientált képzés

Lényeges, hogy a képzés igazodjon a valós feladatokhoz, ha készséget kell elsajátítani, a gyakorlat orientált képzés kerüljön előtérbe. A demonstrációt követően a gyakorlat során a résztvevők maguk is kielemezhetik a hibákat, sikereket, önmaguk, esetleg hallgató társuk vonatkozásában is. Filmek és videók nézésével, a látottak kielemezésével is rögzül a szükséges ismeretanyag. Szimulációs szerepjátékokon keresztül elsajátítható az a magabiztos fellépés, elvárt magatartás, mely e gyakorlatok nélkül a munkavállaló számára nehézséget okozna. A tudásanyag ismétlése, a gyakorlatban ténylegesen elvégzendő folyamatok többszöri rögzítése segít abban, hogy a feladat végzésekor a már ténylegesen elsajátított technika mentén magabiztosan történhet a munkavégzés.

#### Többfajta képzéstechnika ötvözése

Az életkori sajátosságok miatt szerencsés többfajta képzéstechnika ötvözése. Minden metodikából az idősebbek számára legideálisabb elemek felhasználása a hatékonyságot erősíti.

Az előadásokból fakadó monotonitást, az azonos ütemben való haladást egy új információ átadása során kiscsoportos gyakorlatokkal lehet rögzíteni, vagy az elhangzottakat csoportbontásban feldolgozni. Szerepjátékkal, szimulációval, vita indításával jól felkelthető az érdeklődés, az egyéni álláspontok, érvek elhangzása minden érintett megértését elősegíti. Demonstrációs technikák alkalmazása estén egy-egy folyamat mentén, megszakítva a bemutatást, az egyes lépések kritikus pontjaira fel lehet hívni a figyelmet, így is elősegítve a megértést. Előadáson szerzett tudás gyakorlatba történő kipróbálása, oktatófilmeket keresztül a tanultak rögzítése sikeres képzéseket eredményezhet. E technikák ötvözése függ a tananyagtól, az oktatótól, illetve a célcsoporttól is, ezért a képzések technikájának elképzelésekor mindig e hármas egység optimalizációja legyen a cél.

#### Tudásmegosztás:

Egy-egy ismerettel magas szinten rendelkező, vagy azt kiemelkedően művelő munkatárs felkérésére a képzés megatartására előnyös a munkáltató, az egyén és a képzési csoport számára is. A munkáltató kevés költséggel tudja biztosítani az ismeretanyag átadását, a felkért munkatárs számára pedig erkölcsi (esetleg anyagi) elismerés, annak a munkáltatói véleménynek a kinyilvánítása, hogy szakterületén a legjobbak közé tartozik. A képzési csoport pedig saját kollégájuk személye miatt nyitottabb a képzésre, kevesebb bennük a félelem az újdonságtól, illetve élő példa a tudás elsajátíthatóságára a saját munkatársuk.

#### Informatikai képzések:

E képzéseket külön is meg kell említeni, mert e korosztály számára nem alapvetés a számítógépek, informatikai eszközök magas szintű ismerete. A munkájukhoz szükséges alapvető tudást jellemzően elsajátították a munkavállalók, azonban nem gyakorolják azt magas szinten. Éppen ezért a manapság jellemző e-learning sem egyértelműen a számukra ideális oktatási forma. Az informatikai képzések során e korcsoport esetében az elméleti tudásátadást mindig gyakorlati képzésnek kell követnie, hogy a munkavállaló az elmélettel egyidőben a számítógépen azonnal elvégezhesse a feladatot. Türelemmel és nagy gyakorlattal rendelkező oktató esetén a sikeres képzést követően a gyakorlatban is magabiztosabb felhasználási tudás eredményeként a munkafolyamat hatékonysága jelentősen megnövekedhet. Célszerű kiscsoportos képzéseket szervezni, hogy a munkavállalók idegenkedése könnyebben legyen kezelhető az oktatás kezdetekor, illetve, hogy valamennyi hallgatóra legyen kapacitása az oktatónak odafigyelni és segíteni. Ez a képzés, az ismeretek

gyakorlatban történő alkalmazása sok esetben csökkentheti a munkavállalói stresszt, a félelmet a tudáshiányból eredő bizonytalanság miatt.

[http://real.mtak.hu/17941/1/felelos\\_foglalkoztatas\\_tardos\\_katalin.pdf](http://real.mtak.hu/17941/1/felelos_foglalkoztatas_tardos_katalin.pdf)

<https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412b2/2013->

[0002\\_elettavu\\_tanulas/ET/setjs413g.scorm](https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412b2/2013-0002_elettavu_tanulas/ET/setjs413g.scorm)

#### 4.1.1. Home office, távmunka bevezetése

Az Mt. ugyan nem nevesíti magát a jogintézményt, azonban általános szabályai lehetőséget biztosítanak arra, hogy a munkáltató a munkaszerződésben meghatározzon más, eseti jelleggel a szokásos munkavégzés helyétől elkülönült helyet, ahol a munkavállaló teljesíteni köteles. Ez akár a munkavállaló otthona is lehet, figyelemmel az általános rendelkezésekre. Az Mt. 53. §-a értelmében a munkáltató egyoldalúan is elrendelhet home office-t, természetesen

ezt sem korlátlanul: „a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.” Azzal a korlátozással teheti ezt, hogy e foglalkoztatás tartama nem haladhatja meg az évi 44 munkanapot vagy a 352 órát. A közbeszéd a home office és a távmunka kifejezést gyakran szinonimaként használja, holott alapvetően két jogintézményről van szó. Az Mt. a távmunkára – mint atipikus munkaviszonyra – már tartalmaz rendelkezéseket. Az Mt. 196. §-a értelmében a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják. A definíciót követően az Mt. meghatározza a távmunkára vonatkozó alapvető szabályokat<sup>1</sup>, azzal, hogy a munkavédelemről szóló törvényben<sup>2</sup> is eltérő, speciális szabályok találhatók a távmunkavégzéssel kapcsolatban. Fontos megjegyezni, hogy a veszélyhelyzet ideje alatt egy távmunkával kapcsolatos rendelet<sup>3</sup> speciális szabályokat rendel alkalmazni e jogintézmény tekintetében.

A szűkebb értelemben vett közigazgatásban is találkozhatunk az otthoni munkavégzést lehetővé tevő jogintézményekkel. A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXXV. törvény (Kit.), valamint a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) is rendelkezik az otthoni munkavégzés lehetőségéről. A Kit. egymástól elkülönülten szabályozza a távmunkát és az otthoni munkavégzést, a távmunka fogalmát illetően tartalmilag lényegében az Mt.-vel azonos megfogalmazást használ. Az otthoni munkavégzést a törvény úgy határozza meg, hogy annak során a kormánytisztviselő a munkáját a munkavégzés rendes helyétől eltérően a lakó-, illetve tartózkodási helyén, saját eszközeivel is végezheti. Jól látható, hogy a távmunkánál fogalmi elem az informatikai eszköz – mint a munkavégzés eszköze –, azonban nem feltétel – az otthoni munkavégzéssel ellentétben –,

---

<sup>1</sup> Mt. 196-197. §§

<sup>2</sup> 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről 86/A. §

<sup>3</sup> 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról

hogy a munkavégzés a foglalkoztatott lakó,- illetve tartózkodási helyén történjen. Lényeges különbség, hogy a távmunka esetén főszabály szerint a munkáltató biztosítja munkavégzéshez szükséges eszközöket, addig az otthoni munkavégzés esetén a foglalkoztatott a saját eszközeit használhatja.<sup>4</sup>

A Kttv. a home office lehetőségét nem tartalmazza, a távmunka tekintetében is csak arról rendelkezik, hogy a távmunkára vonatkozó szabályokat a Kormány rendeletben állapítsa meg. A közszolgálati tisztviselők munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetről, a közszolgálati tisztviselőt és a munkáltatót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint a távmunkavégzésről szóló 30/2012. (III. 7.) Korm. rendelet IV. fejezet 11. §-12. § rendelkezik a távmunkavégzés részletszabályairól. A rendelet a távmunka szabályozását illetően lényegében a fenti jogszabályokkal azonos megfogalmazást használ.

### ***Az otthoni munkavégzés lehetősége a rendvédelmi igazgatásban***

A Hszt. 2020. július 1-től rendelkezik az otthoni munkavégzésre vonatkozó szabályokról. Az egyes törvényeknek a polgárok biztonságát erősítő módosításáról szóló 2020. évi XXXI. törvény számos helyen módosította a Hszt. rendelkezéseit, a módosító jogszabály nevében szereplő cél elérése érdekében. A Hszt. az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban úgy rendelkezik, hogy a hivatásos állomány tagja az állományilletékes parancsnokával történt megállapodása esetén szolgálati feladatait a szolgálati helyétől eltérően lakó-, illetve tartózkodási helyén, saját eszközeivel is végezheti. A hivatásos állomány tagja az otthoni munkavégzésre irányuló megállapodás megkötését az állományilletékes parancsnoknál kezdeményezheti. Az otthoni munkavégzésre abban az esetben kerülhet sor, ha a szolgálati feladatok jellege azt lehetővé teszi, valamint a szolgálati helyen ellátandó feladat körében kezelt - keletkező, felhasznált, feldolgozott és továbbításra kerülő - adatok védelmére, biztonságára vonatkozó követelmények lehetővé teszik azoknak információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel történő továbbítását. A szolgálatteljesítési idő nyilvántartását az otthoni munkavégzésre irányuló megállapodás mellékletét képező táblázatban kell vezetni. Az otthoni munkavégzésre irányuló megállapodásban rögzíteni kell az otthoni munkavégzés idejét, az egyedileg elvégzendő szolgálati feladatokat, a rendvédelmi szerv által a munkavégzéshez biztosított eszközöket, valamint a hivatásos állomány tagja saját eszközével történő munkavégzését, továbbá a kapcsolattartás és az elvégzett munka leadásának módját és

---

<sup>4</sup> Kit. 125-126. §§



idejét. A rendvédelmi szerv által biztosított vagy a hivatásos állomány tagja saját eszközével történő otthoni munkavégzése esetén a hivatásos állomány tagja köteles biztosítani, hogy az általa használt eszközhöz, illetve az azon tárolt adatokhoz más ne férhessen hozzá. A szolgálatteljesítés felfüggesztésekor a hivatásos állomány tagja köteles a felhasználói profilját zárolni, vagy az informatikai eszközt kikapcsolni, ezzel is megakadályozva az illetéktelen hozzáférést. Az otthoni munkavégzés részletes szabályait a rendvédelmi szerv szabályzatban állapítja meg.<sup>5</sup>

A rendelkezés célja egyértelmű: ha a szolgálati feladatok jellege azt lehetővé teszi, a hivatásos állomány tagja az illetékes parancsnokával kötött megállapodás útján a feladatait otthonról (vagy a tartózkodási helyén) is végezheti. A home office-ban történő munkavégzéshez tehát nincs szükség a kinevezés módosítására, azonban lényeges, hogy csak megállapodás útján kerülhet rá sor. A jogszabály emellett rendelkezik a részletszabályokról – otthoni munkavégzés ideje, szolgálatteljesítési idő nyilvántartása, munkavédelmi rendelkezések –, azzal, hogy a részletes szabályokat az adott rendvédelmi szerv határozza meg. A rendelkezés értelmében azoknak az foglalkoztatottaknak, akik olyan jellegű feladat látnak el, ami a szolgálati helytől eltérő helyen is végezhető – tipikusan ilyen a különböző számítástechnikai eszközökön végzett tevékenység –, megállapodás alapján lehetőségük van az otthonról történő munkavégzésre.

---

<sup>5</sup> Hszt. 153/A. §

## 5. A NYUGDÍJBA VONULÁSSAL KAPCSOLATOS MOTIVÁCIÓK, A NYUGDÍJBA VONULÁS TERVEZÉSÉNEK KÉRDÉSEI

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. (Barakonyi 2010.)

A munkaerőpiacról a '90-es években kiszorult 45-50 éven felüliek tekintélyes hányada nyugdíjba vonult. 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 országaiban 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 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. (Barakonyi 2010.)

### **5.1. A nyugdíjba vonulást megalapozó döntések motivációi**

A nyugdíjba vonulásra vonatkozó döntések háttérében tipikusan a következő okok állnak. Két tendencia találkozott az utóbbi öt évben, felerősödött mind a fiatalok, mind az idősök 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. A munkavállalók gyakorta hivatkoznak egészségi állapotuk romlásából fakadó „fáradtságra”. Egy reprezentatív felmérés eredménye szerint a korai nyugdíjazás háttérében meghúzódó okok között első helyen a fáradtság áll 40%-a a megkérdezetteknek ezzel 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. (Fifik-Szilágyi 2006.) 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 prevenció 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. 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.

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.

## ***5.2. A nyugdíjszabályok alapvető sajátosságai***

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. A sajátjogú öregségi nyugdíj több típusa is megjelenik a jogrendszerünkben, és természetesen ezek elemzésére is kiterjed e fejezet.

## **6. MOTIVÁCIÓS TÉNYEZŐK AZ IDŐSÖDŐ FOGLALKOZTATOTTAK NYUGDÍJBA VONULÁSÁVAL KAPCSOLATOSAN - 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.

Egy tipikus életpálya inaktív szakasszal kezdődik, és az aktív kereső szakaszt egy újabb inaktív periódus zárja le. (Augusztinovics 1993, 425-431.) 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 mindezek 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. (Barakonyi 2010.)

### ***6.1. A nyugdíj, mint biztosítás 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 szolgáltatásra járulékfizetés formájában, ám a biztosítási esemény bekövetkezése avval a joghatással 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. Kezdetre a biztosítási esemény bekövetkeztéhez köthető, a vége pedig a dolgozó vizsgálati 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. 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 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.

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.

## ***6.2. Az öregségi nyugdíj típusok jellegzetességei***

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.

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 ezzel 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. (Barakonyi 2010.)

Figyelembe véve, hogy az időskori munkaképtelenség időpontja, bár egyéneként 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. 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.

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 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.

Az öregségi nyugdíj mértéke és annak motivációs hatása a munkaéletkor meghosszabbítására

Az öregségi nyugdíj összegét az elismert szolgálati idő és a figyelembe vehető havi átlagkereset határozza meg. 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 progresszívvé a 41. szolgálati évtől kezdődik, ekkortól ugyanis minden további évszerzés 2%-os emelkedést jelent. 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. 2012. december 31-jét követően, a nyugdíjak összegének megállapításának egyik komponense változatlanul a szolgálati idő, azonban a figyelembe vehető havi átlagkereset bruttó átlagkeresetre<sup>6</sup> 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 további szolgálati évvel növekszik 1,22%-kal.<sup>7</sup> 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.<sup>8</sup> Ez a szabály feltehetőleg valóban ösztönzőleg fog hatni a munkaéletkor meghosszabbítása tekintetében. (Barakonyi 2010.)

---

<sup>6</sup> A bruttosítás 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.

<sup>7</sup> Tny.20.§.(2). bek.

<sup>8</sup> Tny.21.§.(2). bek.

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 létszakaszra felkészülés fontosságát egy ilyen változás előtt megfelelően hangsúlyozni kell.

## IRODALOMJEGYZÉK

1. Bankó Zoltán (2010): Az atipikus munkajogviszonyok. A munkavégzés hagyományostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. Budapest-Pécs, 2010, Dialóg Campus Kiadó.
2. Barakonyi Eszter (2006): Az időskori munkavállalás súlya és jelentősége a hazai és nemzetközi demográfiai trendek tükrében. Tudásmenedzsment. 7. évf. 2. szám, 20-26.
3. Barakonyi Eszter (2010): A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei. PhD értekezés. PTE ÁJK.
4. Bencsik A. – Rózsás E. (szerk.) (2018): Közigazgatási Jog. Különös rész. Budapest-Pécs, Dialóg Campus Kiadó
5. Berde É. – Kuncz I. (2018): Az Aktív Idősödés Indexe (AAI) - Az internet szerepe az AAI-ben. Szociológiai Szemle, 29(1): 33-57.
6. Brettner Zs.: Az időspolitika lokális interpretációi. PhD értekezés. Pécs, 2013
7. ELEF (2014): Európai lakossági egészségfelmérés, 2014. Statisztikai Tükör, KSH. 2015/29.
8. EU-OSHA (2017): Egészséges munkahelyek – Helyes Gyakorlat Díjak 2016–2017 A munkával töltött élet fenntarthatóságának népszerűsítése. doi:10.2802/039618
9. EU-OSHA (2016): Healthy workplaces for all ages. Letöltve erről a webhelyről: [https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/UK\\_en/what-is-age-management-0](https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/UK_en/what-is-age-management-0)
10. EU-OSHA (2013): European Opinion Poll on Occupational Safety and Health – May 2013
11. European Union (2017): The 2018 Ageing Report. Underlying Assumptions & Projection Methodologies. European Economy Institutional Paper 065.
12. Eurostat (2020): Népszerűségi szerkezet és a népesség elöregedése. Eurostat – Statistics Explained. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population\\_structure\\_and\\_ageing/hu#Az\\_id.C5.91skor.C3.BAak\\_r.C3.A9szar.C3.A1nya\\_folyamatosan\\_n.C5.91](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/hu#Az_id.C5.91skor.C3.BAak_r.C3.A9szar.C3.A1nya_folyamatosan_n.C5.91) (Letöltés dátuma: 2021. 05. 29.)
13. Ilmarinen J. (2012): Az aktív időskor előmozdítása a munkahelyen, JIC Ltd, Jyväskylä Egyetem Gerontológiai Kutatóközpontja, Finn Foglalkozás-egészségügyi Intézet (1970–2008)
14. Horváth Cz. J. (2006): Idősebb munkavállalókkal kapcsolatos politikák, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest

15. Infojegyzet (2016): Rendvédelmi szervek: létszám és illetmény 3. módosított verzió.  
Országgyűlés Hivatala. 2016/50.  
[https://www.parlament.hu/documents/10181/595001/Infojegyzet\\_2016\\_50\\_rendvedelmi\\_szervek\\_3.pdf/cbccc439-1671-4df0-b75c-58f960ec39ed](https://www.parlament.hu/documents/10181/595001/Infojegyzet_2016_50_rendvedelmi_szervek_3.pdf/cbccc439-1671-4df0-b75c-58f960ec39ed)
16. Infotabló (2020): KÖZBIZTONSÁG, RENDŐRSÉG 2020. Országgyűlés Hivatala. 2020/43.  
[https://www.parlament.hu/documents/10181/4483210/Infotablo\\_2020\\_43\\_kozbiztonsag\\_rendorseg\\_2020.pdf/400156db-4083-178a-0818-dda81fb18ffd?t=1591606781168](https://www.parlament.hu/documents/10181/4483210/Infotablo_2020_43_kozbiztonsag_rendorseg_2020.pdf/400156db-4083-178a-0818-dda81fb18ffd?t=1591606781168)
17. Karádi, I. (2017): Az emberi élettartam megnövekedésének egészségügyi vonatkozásai, Magyar Tudomány, 2017/7. 793-800.
18. Kiss György (szerk.): Munkajog. Budapest, 2020, Dialóg Campus Kiadó.
19. Kiss György (szerk.): Az Európai Unió munkajoga. Budapest, 2001, Osiris Kiadó.
20. Lampek K. (2015): Az aktív időskor és a társadalom. In: Lampek Kinga – Rétsági Erzsébet: Egészséges idősödés – az egészségfejlesztés lehetőségei idős korban. Pécs: PTE Egészségtudományi Kar
21. Lukács E. I. (2016): Az Aktív Idősödés Indexe (AAI), mint az aktív idősödés előmozdításának egy hatékony eszköze – Megöregedni ma ... Konferencia KSH NKI-MTA-KSH-POTE, 2016. június 8.
22. Monostori J. - Őri P. - Spéder Zs. (szerk.) (2015): Demográfiai Portré 2015 – Jelentés a magyar népesség helyzetéről, KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest
23. Monostori J. - Őri P. - Spéder Zs. (szerk.) (2018): Demográfiai portré 2018, KSH, Budapest
24. Morschhauser M. - Sochert R. (2006): Healthy Work in an Ageing Europe Strategies and Instruments for Prolonging Working Life. Federal Association of Company Health Insurance Funds Essen Germany.
25. Nagy Á. S. (2018): Rendvédelmi szervek és alapfeladatok I.  
[Rendvedelmi\\_szervek\\_es\\_alapfeladatok\\_Rendvedelmi\\_szervek.pdf \(bmkszf.hu\)](#)
26. Nyitrai P. (szerk.) (2020): Közigazgatási Jog 3. Magyar Közigazgatási Jog Különös Rész. Miskolci Egyetem ÁJK
27. Pankász B., Cseh J. (2011): Ergonómiai ismeretek szerepe a foglalkoztatási rehabilitációban. In: Nemeskéri Zsolt (szerk.) Munka és egészség: Tanulmányok a foglalkoztatás és az egészségügy határterületeiről egy határ-menti régióban. 162 p Edge 2000 Kiadó. 111-130.

28. Szécsi J. (2014): Az idősödő munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon. esély 2014/1 113-128.
29. Szebenyi B. (2001): Arthrosis (patológia, epidemiológia, népegészségügy). In: Gömör B. (szerk.): Reumatológia. Budapest: Medicina Könyvkiadó, 191-194.
30. OECD (1998): Ageing Working Papers – Maintaining Prosperity In An Ageing Society: the OECD study on the policy implications of ageing, WP AWP 6.1
31. Tahin T. - Jeges S. – Lampek K. (2000): Iskolai végzettség és egészségi állapot. Demográfia 43.évf. 1. sz. 70-93.
32. Varjasi G. (2018): A versenyszféra kompetenciamenedzsment alapú humánerőforrás gazdálkodás modelljének alkalmazási lehetőségei a közszférában - Kormenedzsment technikák idősödő munkavállalói csoportoknál. PhD értekezés. Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola
33. WHO (2006): Principles for Evaluating Health Risks in Children Associated with Exposure to Chemicals. International Programme on Chemical Safety, World Health Organization, Geneva (Environmental Health Criteria 237)
34. WHO (2002): Active ageing: A policy framework. The contribution of the world health organization to the second united nations world assembly on ageing. Madrid, Spanyolország, 2002. április
35. Zaidi, A. – Gasior, K. – Hofmarcher, M.M. – Lelkes, O. – Marin, B. – Rodrigues, R. – Schmidt, A. – Vanhuysse, P. – Zolyomi, E. (2013): Active Ageing Index 2012. Concept, Methodology, and Final Results. Research Memorandum/Methodology Report, European Centre Vienna, 2013. március. <https://www.euro.centre.org/downloads/detail/1542>.

A tanulmány szerzői:

**Dr. Ásványi Zsófia**

A Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karán 2015 szeptember óta dolgozik adjunktusként. Szakterülete az emberi erőforrás gazdálkodás elmélete és gyakorlata, valamint kollektív munkajogi kérdések. Egyetemi munkaviszonyát megelőzően humánpolitikai területen dolgozott. 2007-től PTE Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Karán tanársegéd, majd 2014-től adjunktus, és az Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet igazgatója.

**Dr. Barakonyi Eszter**

Egyetemi docens, a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet oktatója. Munkajogi és társadalombiztosítási szakjogász. A PTE KPVK Munkatudományi Kutatócsoport tagja.

### **Dr. Bankó Zoltán**

1997 májusától a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszékének docense. Munkajogot és társadalombiztosítási jogot oktat a nappali és a levelező jogászképzésben, a szakirányú továbbképzéseken, részt vesz a tárgyak más karokon történő oktatásában. 2012-től a Magyar Tudományos Akadémia által támogatott MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport tudományos főmunkatársa. Részt vesz a kutatócsoport "A globalizált gazdaság hatása a munkajog intézményrendszerére - az Európai Unió és Magyarország munkajogának jövője nagy régiók viszonylatában" kutatásában, a kutatás futamideje öt év. 2015-2018-ig a Kúria Közigazgatási és Munkaügyi Kollégiuma mellett kúriai főtanácsadó.

### **Dr. Békési Gábor**

2020-ban végzett a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karán. 2020-tól a PTE ÁJK Doktori Iskolájában kezdte meg PhD tanulmányait Dr. Berke Gyula témavezetése mellett.

### **Dr. Berke Gyula**

A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszékének egyetemi docense, tanszékvezetője. Oktatási, kutatási tevékenységébe a munkajog, európai munkajog és társadalombiztosítási jog tartozik. A 2012. évtől kezdve az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport tudományos főmunkatársaként dolgozik. Több alkalommal vett részt (munkajogi tárgykörök előadójaként, illetve résztvevőként) külföldi tanulmányutakon és konferenciákon (Bayreuth, Dresden, Graz, Paris, Trier, Luxembourg, Klingenthal, Warwick, Frankfurt, Berlin, Hamburg, Wien, Dublin, Amsterdam, stb.).

### **Békésiné Dr. Papp Ildikó**

Jogász, humánpolitikai igazgató a Pécsi Tudományegyetemen. Bank-szakjogász, személyügyi szak-közgazdász, jogi szakokleveles munkaügyi auditor. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat Dél-Dunántúli régiójának indulástól tagja. Korábban országos nagyvállalat humán szolgáltató központjának vezetője, jelenlegi munkaköréből eredően a foglalkoztatással kapcsolatos valamennyi feladat szakértője, kiemelten a jogviszony létesítésével, módosításával, megszüntetésével, a bérelszámolással, munkaidő beosztással, illetve érdekképviselletekkel, kollektív szerződéssel kapcsolatos folyamatok.

**Dr. Biró Zsófia**

Dr. Biró Zsófia, jogász, a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar PhD hallgatója.

**Dr. Bosnyák Dalma**

Jogász, a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszékének óraadója, társadalombiztosítási jogi szakértő.

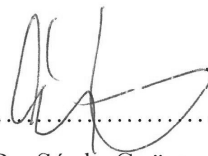
**Dr. Sipos Norbert**

Közgazdász, a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar egyetemi adjunktusa.

**Dr. Zaccaria Márton Leó**

Adjunktus, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) tagja az Észak-Alföldi Régióban. PhD fokozatát a munkajog területén irányadó egyenlő bánásmód témakörében szerezte meg. Egyetemi oktatói tevékenységet fejt ki magyar és angol nyelven a munka- és szociális jog tárgykörében. Kurzusokat tart munkajogi és HR szakjogász, valamint HR szakokleveles tanácsadói posztgraduális képzésekben, állandó oktatója a DE ÁJK European and International Business Law LLM szakjogász képzésének. Külföldi és hazai tudományos konferenciák rendszeres előadója, publikációi magyar és angol nyelven jelennek meg. Tagja a Magyar Munkajogi Társaságnak és a Magyar Tudományos Akadémia Köztestületének.

Pécsett, 2021. október 31. napján



Dr. Sárdy György  
vezérigazgató  
JURIDECO Zrt.

7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/B  
adószám: 14646148-2-02  
szlsz. 10300002 10447782 49020013

**JuridEco Zrt.**

7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/B,  
Adószám: 14646148-2-02  
Szlz: 10300002-10447782-49020013