

---

---

# **Elősegítheti-e a munkaerőpiaci egyensúlyt az életkori alapú diszkrimináció tilalma?\***

**Rab Henriett\*\* - Zaccaria Márton Leó\*\*\***

---

## **1. A téma specialitása**

Az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés alapkérdései – így annak alapfogalmai, különös megközelítése, általános és speciális kimentési szabályai – több aspektusból is vizsgálatra kerültek már a jogtudomány keretei között, és folyamatosan szem előtt lévő kérdésként időről időre új nézőpontot igényelnek a tudományos diskurzusban. Tanulmányunk célja éppen egy ilyen újszerű nézőpont felvillantása, a jelenleg irányadó tudományos és gyakorlati irányvonalak alapul vétele mellett. Kiindulópontunk az, hogy az életkori alapú diszkrimináció tilalma – de általában véve az egyenlő bánásmód elve – egy alapjogi természetű szabályozó, amelynek képesnek kell lennie arra, hogy a munkaerőpiac működését befolyásolja. Ez az állami oldalról kikényszerített, mesterséges szűrő a feleket megillető szerződési szabadság korlátozásához, a munkaviszonyban uralkodó elvek jelentős részének háttérbe szorításához vezethet.

Az életkori alapú diszkrimináció – beszéljünk akár a fiatalokat, pályakezdőket érintő, akár a tipikusabb idős kori változatról – egy olyan jelenség a munkaerőpiacon, amelynek létezését tagadni hiba lenne, a probléma megoldását megtalálni viszont nagyon nehéz. Nézetünk szerint az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma jóval túlnőtt az elmúlt években mind a „mintául” szolgáló nemi alapú diszkrimináción, mind pedig saját szabályanyagán, ugyanis az Európai Unió Bíróságának esetjogából kiderül, hogy a 2000/78/EK irányelv értelmezése nem egységes, de legalábbis olyan mértékben enged mozgásteret tagállamoknak és munkáltatóknak egyaránt, hogy a kérdés alapjogi oldala, azaz az egyenlőséghez való emberi jog védelme könnyen elsikkadhat. Végeredményben azt a kérdést is fel kell tenni, hogy a munkaerőpiac által diktált érdekek és elvárások mennyiben tehetik az irányelvi szabályoknál még rugalmasabbá az életkoron alapuló igazolt

---

\* A tanulmány a K117009, „Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között” című kutatás keretében készült, Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal – NKFIH, szerződés nyilvántartási száma: K 117009.

\*\* Egyetemi docens, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék.

\*\*\* Egyetemi adjunktus, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék.

eltérő bánásmódot. Vagyis véleményünk szerint e terület azért különösen veszélyeztetett, mert amíg például a nemi diszkrimináció esetében gyakorlatilag a sztereotípiákon túl csak nehezen lehet igazolni a megkülönböztetés elfogadhatóságát, addig az életkorral kapcsolatos hasonló esetekben mintha tágulna az a kör, amely megengedi az eltérést, ezzel háttérbe szorítva az alapjogi – emberi jogi – védelmi aspektust.

A munkavállalók egyenlőséghez való jogának védelme mint alapjogi elvárás egyértelműen rögzítendő, hiszen az Európai Unió Bírósága többször is hangot adott azon véleményének,<sup>1</sup> miszerint a munkavállalók egyenlőséghez való joga alapvető emberi jogként értelmezendő, tekintve, hogy alapjai az emberi méltósághoz való korlátozhatatlan alapjogban találhatók,<sup>2</sup> következésképpen a megkülönböztetett személy szükségképpen valamilyen hátrányt szenved el, ez pedig egyúttal az emberi méltósághoz való alapjogban bekövetkező sérelmet is jelent.<sup>3</sup> Az Európai Unió elsődleges jogában is kiemelt szerepe van az általános diszkriminációtilalomnak és az életkori alapú hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelemnek, hiszen az Európai Unió Alapjogi Kartájának 15. cikke szól a foglalkozás szabad megválasztásához és a munkához való jogról,<sup>4</sup> illetőleg az elv alapjait jelentő generális diszkriminációtilomról (21. cikk), a 23. cikk pedig kifejezetten nevesíti a nemi egyenlőség alapelvét, ezzel párhuzamosan a 25. cikk az idősek, a 26. cikk pedig a fogyatékkal élők jogainak védelmét. Az Alapjogi Karta jelentőségét mutatja az is, hogy az abban foglalt egyenlőségi jogok terjedelme alapján a legátfogóbb módon szabályozza a diszkrimináció tilalmát, és fogalmazza meg az egyenlőséget biztosító egyes szabályokat,<sup>5</sup> amely elvárások természetesen a tanulmány tárgyát képező munkaerőpiaci, foglalkoztatáspolitikai viszonylatban is esszenciális követelményként jelentethetőek meg. A következőkben tehát az említett alapjogi-jogvédelmi aspektus és a munkaerőpiaci folyamatok kollíziója mentén kísérlünk meg előremutató gondolatokat megfogalmazni.

## **2. Összefüggések az életkoron alapuló jogvédelem és a munkaerőpiaci folyamatok között**

A munkajog a munkaerőpiac által közvetlenül befolyásolt szabályozási terület, így a gazdasági megfontolások térnyerése közvetlenül is tetten érhető annak

<sup>1</sup> Így például az emberi méltósághoz való joggal összefüggésben az életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában. Lásd: Hős Nikolett: Az Európai Bíróság életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos joggyakorlata, különös tekintettel az arányossági teszt alkalmazására, *Európai Jog*, 9 (2009) 6., 40-51. o.

<sup>2</sup> Halmai Gábor – Polgári Eszter – Sólyom Péter – Uitz Renáta – Martin Verman: Távol Európától, *Fundamentum*, 13 (2009) 1., 89-108. o.

<sup>3</sup> Ádám Antal: Az Alkotmánybíróság szerepe az emberi jogok védelmében, *Acta Humana*, 5 (1994) 15-16., 62-64. o.

<sup>4</sup> Ugyanakkor e jognak is megvannak a szükségszerű korlátai. Lásd: Christine Kaufmann: *Globalisation and Labour Rights – The Conflict Between Core Labour Rights and International Economic Law*, Oxford, Hart Publishing, 2007, 19-28. o.

<sup>5</sup> Uitz Renáta: The old wine and the new cask: The implications of the Charter of Fundamental Rights for European non-discrimination law, *European Anti-Discrimination Law Review*, (2013) 16., 24. o.

tendenciában.<sup>6</sup> Mielőtt az életkor alapú diszkrimináció konkrét vizsgálatára vállalkoznánk, szükséges e piaci alapú befolyásoló trendeket is áttekinteni, hogy az egyenlő bánásmód és a piac szempontjait egymásra vetítve értékelhessük a jogvédelem szintjét, megfelelőségét.<sup>7</sup>

A munkajog ezen újszerű szerepe nagyban összefügg a közgazdaságtudományban és az emberi erőforrás menedzsmentben gyökerező szemlélettel, amely a munkavállalókat humán tőkeként jeleníti meg, és ezáltal gazdasági racionalitást társít a munkajog jogvédelmi szemlélete mellé. A humán tőke fontosságát a közgazdaságtudományban is fokozatosan felruházták egyfajta erkölcsi, etikai dimenzióval, amelynek legjelesebb képviselőjeként Amartya Sen Nobel-díjas közgazdász említhető. Sen kimondta, hogy a gazdasági fejlődés nem mérhető csak anyagi, gazdasági mutatókkal, hanem szükséges különféle közgazdasági mutatókon kívüli szempontok beillesztése a fejlődést meghatározó szempontok közé, vagyis a gazdasági szereplők mozgásterét bővíteni kell. Ennek egy meghatározó eleme a humán tőke ereje – vagyis az emberek cselekvési szabadsága –, amelyet gazdasági tényezőként, a piac viszonylatában is értelmezni kell.<sup>8</sup> A humán tőke fejlesztéséhez azonban elengedhetetlen a munka- és szociális jogi eszközrendszer figyelembe vétele, hiszen ez az a (jogi) környezet, amely meghatározza a munkaerőpiac szereplőinek mozgásterét. Egyrészt a munkáltató lehetőségeit, másrészt a munkavállaló védelmét biztosító garanciákat. Így jutunk el ismét ahhoz a ponthoz, hogy a munkaerőpiac kiegyensúlyozott működését a munkajog és a szociális jog egyensúlya képes biztosítani, így a jog fejlődésekor is ezen egyensúly megtartása szükségszerű. Sen álláspontja szerint például összefüggésében kell vizsgálni a gazdasági lehetőségeket, a politikai szabadságot, a szociális juttatásokat, az átláthatóság garanciáit és a létbiztonság kérdését, amelyek együttes érvényesülése révén az egyének a változások aktív előmozdítóivá válnak, nem pedig csak a juttatások passzív befogadói maradnak.<sup>9</sup> Vagyis a fejlődés garanciái eképpen tudnak megvalósulni.

A munkajog szerepe leegyszerűsítve az, hogy a foglalkoztatási kérdések rendezését az egyén szintjéről a közösség általános szintjére helyezze át.<sup>10</sup> A munkajog aktuális tendenciái ezen – fentebb említett – iránykeresés eredményeit

<sup>6</sup> Ennek kárfelelősségi vetületéről lásd részletesebben: Nádas György: Miért és hogyan felelünk a munkaviszony esetében? Áttekintő gondolatok a munkajogi kárfelelősség célja és lehetséges módozatai körében, *Miskolci Jogi Szemle*, 9 (2014) 1., 48-56. o.

<sup>7</sup> Lásd részletesebben: Rab Henriett: *A szociális jogok alkotmányos védelmének szerepe a megváltozott munkakeresők között*, in: Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica Tomus LXXIX. *Ünnepi kötet Dr. Cúcz Ottó Egyetemi Tanár 70. születésnapjára*, (főszerkesztő: Homoki-Nagy Mária, szerk: Hajdú József) Szeged, 2016, 527-534. o.; Rab Henriett – Sipka Péter: Are Social Rights Obstacles to Flexibility? *Journal on Legal and Economic Issues of Central Europe* 5 (2014) 2., 44-49. o.; Sipka Péter: The Regulation of The Working Conditions as A Limit of Flexible Working – The Effects of The Green Paper Through The Example of Hungary, *Procedia Economics and Finance* 23 (2015), 1515-1520. o.

<sup>8</sup> Amartya Sen: Work and rights, *International Labour Review*, 139 (2000) 2., 119-129. o.

<sup>9</sup> Amartya Sen: *A fejlődés mint szabadság*, Budapest, Európa Könyvkiadó, 2003, 11. o.

<sup>10</sup> Hepple hasonlóképpen fogalmaz: "Labour law stems from the idea of the subordination of the individual worker to the capitalist enterprise..." Idézi: Simon Deakin – Gillian S. Morris: *Labour Law (5<sup>th</sup> edition)*, Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2009, 1. o. Lásd az eredeti forrást: Bob Hepple (ed.): *The Making of Labour Law in Europe*, London, Mansell, 1986, Introduction, 11. o.

veszik alapul, vagyis arra a kérdésre keresik a választ, hogy mi lehet a munkajog szerepe a gazdasági fejlődésre fókuszáló foglalkoztatási trendek között. A kérdést jelen tanulmány keretei között azért szükséges vizsgálni, mert ez egyben magában foglalja a jogvédelem szintjének kérdését a foglalkoztatási viszonyokban. Sen gazdasági szempontú elméletének erőssége pont abban mérhető, hogy a humán tőkét és a gazdasági fejlődést alapjogi szintre, védett értékévé emeli. Langille egyenesen Sen nézetire alapozva a munkajogi fejlődés morális alapjaként tekint az emberi erőforrásra.<sup>11</sup>

Vizsgálunk szükséges tehát – Deakin csoportosításából is kiindulva<sup>12</sup> – azt, hogy a munkajog a gazdasági szabályozás eszköze, vagy fékeket teremtő jogi garancia. Ezen felfogás keretében Arthurs kifejezetten amellet foglal állást, hogy a munkajog fókuszát ki kell terjeszteni a jogi szabályozáson kívüli területekre,<sup>13</sup> amely egyúttal azt a választ is sugalmazza, hogy a jog feladata az ehhez szükséges garanciális keretek biztosítása. Ezzel alapvetően ellentétes, konzervatívabb, kontinentális jogfelfogást tükröző szemléletek – lásd például Weiss álláspontját, aki a munkajog céljait, módszerét tekintve a direkt jogalkotás megtartása mellett foglal állást<sup>14</sup> – is elismerik a munkajog megújításának szükségességét a szabályozási eszközök hatékonyabbá tétele érdekében.<sup>15</sup> Tehát a kérdés kapcsán összességében megállapíthatjuk, hogy a klasszikus hard law mellett érvelők sem a munkajog megújításától zárkoznak el, hanem garanciális okokból – vagyis az egyenlőtlen erőviszony alapján a gyengébb pozícióban lévő munkavállaló védelme érdekében – szükségesnek látják a munkaerőpiaci folyamatok jogi kereteinek a megteremtését.

A munkajog és az emberi erőforrás gazdálkodás kapcsán alapvető kérdésként fogalmazható meg, hogy direkt szabályozási szerepe van-e a munkajognak, vagy csak a jogi kereteket, illetőleg a garanciákat kell a foglalkoztatáshoz biztosítani. Bellace ez alapján a munkához való jog emberi jogi megítélését is újragondolta a nemzetközi szervezetek egyezményei és az uniós jog fényében, amely összefoglalóból látható, hogy a munkáltatói és a munkavállalói érdekek ellentétes álláspontot képviselnek e kérdésben.<sup>16</sup> Ebből kifolyólag a munkaerőpiaci folyamatok hatásának szintje a munkajog szabályozási szerepét is eltérő pozícióba helyezi. A munkavállaló védelme indokolja, hogy a munkajog garanciákat adjon, ne csak kereteket, sőt ennek magasabb szintre emelését jelenti, ha a munkajog direkt szabályozó szerepét is elfogadjuk. Ezzel szemben a munkaerőpiaci folyamatoknak kitett, folyamatosan változó körülmények között tevékenykedő

<sup>11</sup> Brian Langille: *Labour Law's Theory of Justice*, in: Guy Davidov – Brian Langille (eds.): *The Idea of Labour Law*, New York, Oxford University Press, 2011, 112. o.

<sup>12</sup> Simon Deakin: *The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development*, in: Davidov – Langille (eds.): *The Idea of Labour Law*, 156-159. o.

<sup>13</sup> Harry W. Arthurs: *Labour Law after Labour*, *Osgood CLPE Research Paper*, (2011) 5., 12-29. o.

<sup>14</sup> Manfred Weiss: *Re-Inventing Labour Law*, in: Davidov – Langille (eds.): *The Idea of Labour Law*, 43-57. o.

<sup>15</sup> John Howe: *The Broad Idea of Labour Law*, in: Davidov – Langille (eds.): *The Idea of Labour Law*, 299-300. o.

<sup>16</sup> Janice Bellace: *Who Defines the Meaning of Human Rights at Work?*, in: Edoardo Ales – Iacopo Senatori (eds.): *The Transnational Dimension of Labour Relations. A new order in the Making?*, Torino, Collana Fondazione Marco Biagi, G. Giappichelli Editore, 2013, 111-135. o.

munkáltatók pozíciójában az alapvető jogok elismerése is sokszor kérdéses,<sup>17</sup> következésképpen a munkajog közvetlen szabályozási szerepét a minimálisra kívánják csökkenteni.

Az emberi erőforrás eszközök elsődlegesen a munkaerőpiac érdekei irányából közelítik meg a kérdést, így e tekintetben az egyenlő bánásmód követelménye háttérbe szorul. Az életkori alapú diszkrimináció esetjoga sem munkált ki olyan védelmi garanciákat, amely képes lenne e kérdések kiegyensúlyozására, hiszen ahogyan az a későbbiekben bemutatásra is kerül, a bíróságok elismerik a munkaerőpiac és a foglalkoztatás érdekeinek elsőbbségét. Erre figyelemmel az emberi erőforrás gazdálkodás eszközrendszerében a munkajog önszabályozási mechanizmusai révén sem várható el, hogy a diszkrimináció e formáját enyhítő megoldások kidolgozásra kerüljenek. Amennyiben e jogvédelmi eszköz érvényre juttatását várjuk el a foglalkoztatás területén, úgy alapjogi szabályozási megoldások révén szükséges az ezt elősegítő garanciák megteremtése.

### **3. Az életkori diszkrimináció „szükségyszerűségét” igazoló folyamatok**

Az életkori diszkrimináció tilalmának kérdése alapvetően összefügg általános demográfiai, szociológiai kérdésekkel és ebből következően a nyugdíjbiztosítás alapvető elvrendszerszerűvel és működésével, hiszen általánosan elfogadott paradigma az életkori diszkrimináció kapcsán, hogy a munkaerőpiaci folyamatok, foglalkoztatási szerkezet alapján kerül sor az életkori alapú diszkrimináció megítélésére, és e szempontok alapján a kimentésre is általánosságban szélesebb körű lehetőség van a diszkrimináció egyéb eseteihez képest. E körben Gyulavári például az egyes tulajdonságokra vonatkozó eltérő szabályok általánosan garantált védelmi szintet lerontó szabályozási tilalma kapcsán megjegyzi, hogy tipikus, egyben nagyon fontos kivétel eme általános megállapítás alól az életkori diszkrimináció kimentésére vonatkozó speciális szabály, hiszen a 2000/78/EK irányelv 6. cikk (1) bekezdésében foglalt eltérési lehetőség lényegében a főszabály alóli kivételként jelenik meg a gyakorlatban.<sup>18</sup> Utóbbira, azaz a speciális kimentés sajátos jogi természetére és gyakorlati problémáira Sargeant és Schlachter részletesen is felhívja a figyelmet.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Bellace a sztrájkhoz való alapjog vonatkozásában fogalmazza meg a felmerülő munkáltatói aggályokat. Lásd: Bellace: *Who Defines the Meaning of Human Rights at Work?*, 111-135. o.

<sup>18</sup> Gyulavári Tamás: A kimentési szabályok harmonizációja: elveszett jelentés?, *Csak a húszéveseké a világ? Az életkoron alapuló diszkrimináció tilalma a magyar és az uniós jogban*, Nemzetközi Tudományos Konferencia az Osztrák-Magyar Akció Alapítvány támogatásával és a Magyar Munkajogi Társaság szakmai támogatásával, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar, Budapest, 2014. december 11.

<sup>19</sup> Lásd részletesen: Malcolm Sargeant: *Age Discrimination – Ageism in Employment and Service Provision*, Farnham, Gower Publishing Limited, 2011; Malcolm Sargeant: *Gender Equality and the Pensions Acts 2007-2008*, *Industrial Law Journal*, 38 (2009) 1., 143-148. o.; Malcolm Sargeant: *Age Discrimination in Employment*, Aldershot, Gower Publishing, 2006; Malcolm Sargeant For Diversity, Against Discrimination: the Contradictory Approach to Age Discrimination in Employment, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 21 (2005) 4., 631-644. o.; Monika Schlachter: *Mandatory Retirement and Age Discrimination under EU Law*, *International*

Utalva tehát többek között az imént említett két szerző álláspontjára, hangsúlyozni kell, hogy az e körben irányadó speciális kimentési szabály rigorózus vagy liberális értelmezése lényegében az a kérdés, amely meghatározza az életkori diszkrimináció potenciális áldozatait megillető munkajogi védelem szintjét. E kimentési szabály – mivel jogszerű célhoz és megfelelő eszközhöz köti az eltérő bánásmód igazolhatóságát – valójában túlmutat az általános anti-diszkriminációs normákon, ugyanis nem kizárólag az egy adott védett tulajdonság – életkor – tekintetében alkalmazandó jelleg miatt érdemel több figyelmet eme irányelvi előírás, hanem amiatt is, hogy az EU jogalkotója maga jelöli ki azt a néhány szempontot, amelyek egyáltalán lehetővé teszik a speciális kimentést. Vagyis egyik oldalról maga a szabály is speciális jelleggel bír, másik oldalról pedig a kimentés köre a munkaerőpiaci és foglalkoztatáspolitikai körülményekre korlátozódik, amely tárgykörök jelen tanulmány témája szempontjából különösen fontosak. Az említett szerzők is felhívják arra a veszélyre a figyelmet, hogy ilyen szempont lényegében bármi lehet, hiszen maga a szabályozás is kifejezetten a munkajogi aspektusokra fókuszál, így a tagállamnak mindenképpen tudnia kell igazolnia ilyen jogszerű cél meglétét. Azonban azzal a ténnyel is szembe kell néznünk, hogy a kvázi „természetes” életkori megkülönböztetés – amely tipikusan a munkáltatói gazdasági érdekekhez igazodik – olyan mértékben van jelen a munkaerőpiacon, hogy még a Bíróság sem feltétlenül tudja ezt a folyamatot visszafordítani, hiszen éppen az említett egymással konkuráló folyamatok – piaci elvárások és a nyugdíjrendszer ellentétes irányai – áthatják alá az ilyen típusú nem igazolt megkülönböztetéssel szembeni védelem megvalósulását.

A nyugdíjrendszer paraméterei mellett a demográfia az egyik kulcstényező.<sup>20</sup> Olyannyira, hogy a demográfiai helyzetet, elsősorban az elöregedést vagy átlagéletkor növekedését, illetőleg ennek egyik elsődleges forrását, az egészségügyi ellátások színvonalának növekedését és ehhez kapcsolódóan a foglalkoztatás szintjét szokás nyugdíjbombaként<sup>21</sup> emlegetni. A nyugdíjrendszer szempontjából jelenleg egy demográfiai átmenetet élünk meg: az emberi életpálya átlagos tartama meghosszabbodik, a közel egyensúlyi halálozási és születési ráta pedig ennek megfelelően a korábbi 40-50 ezrelék körüliről 8-10 ezrelékre, talán meg alacsonyabb szintre süllyed.<sup>22</sup>

Európában jelentős életkornövekedés következett be: az utolsó öt évtizedben a várható átlagéletkor tíz évet növekedett.<sup>23</sup> A várható demográfiai helyzet Magyarországon és általában Európa egészén – röviden összefoglalva – a következők szerint alakul. Számolnunk kell a népesség fogyásával, emellett a

---

*Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 27 (2011) 3., 287-299. o.; Monika Schlachter (ed.): *The prohibition of age discrimination in labour relations*, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2011.

20 Lásd részletesebben: Rab Henriett: *A nyugdíjbiztosítási ellátások fenntarthatóságának jogi garanciái*, Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2012.

21 Antal László: Nyugdíjreform dilemmák – jövedelemelosztási arányok és makropénzügyi egyensúly, *Competitio*, 7 (2008) 1., 8. o.

22 Augusztinovics Mária: Népesség, foglalkoztatottság, nyugdíj, *Közgazdasági Szemle*, 52 (2005) 5., 429. o.

23 Európa Lakossága öregszik, ILO Press, *Munkaügyi Szemle*, 4 (2001) 2., 42. o.

várható élettartam növekedésével, mely két adat a nyugdíjak és a nyugdíjjárulékok jelentős átstrukturálását kell, hogy maga után vonja. Az élettartam előreláthatólag 2050-ig növekedni fog, tehát viszonylag hosszú távon kell a folyamatos előregedéssel számolnunk. A népesség öregedése a demográfiai változások alapfolyamata, amivel meg kell tanulnunk együtt élni és alkalmazkodni hozzá.<sup>24</sup>A népesség fogyását igazolja, hogy a termékenység szintje az EU-ban jelentősen visszaesett, az 1960-as adatok 2,5 feletti átlagos gyerekszámához képest a 2000. évi adatok szerint az EU országainak átlagos gyerek száma 1,53 lett.<sup>25</sup> A hétköznapiok nyelvén kifejezve az EU átlag alapján jelenleg négy dolgozó tart el egy nyugdíjast, a XXI. század közepére már csak kettő.<sup>26</sup>

A születésszám csökkenésével kapcsolatosan vannak kevésbé pesszimista álláspontok is, akik – mint például Hablicsek László demográfus – szerint a probléma társadalmi-szociális okokból ered, vagyis hogy megváltozott a társadalmi berendezkedés. A XX. század utolsó évtizedeitől a fiatalok az oktatási rendszer átalakulása miatt későbbre halasztották a gyermekvállalást, míg az akkori középkorú korosztály már megszülte az általa vállalt gyerek számot. Ennek alátámasztásaként hozható, hogy ahol Magyarországhoz képest ez a folyamat már lezajlott, ott már látszanak bizonyos kedvező tendenciák: erőteljesen nő a 30-as éveikben járó nők gyermekvállalása Spanyolországban és Olaszországban.<sup>27</sup> E szerint az optimista felfogás szerint egyszerűen az életút egyes szakaszainak eltolódására kerül csak sor. Angol kutatók szintén tagadják a nyugdíjbomba létezését, melyet azzal támasztanak alá, hogy rosszak a viszonyítási mutatószámok. Nem a 65 év feletti és a dolgozók arányát kellene összevetni, hanem a dolgozók és a nem dolgozók arányát.<sup>28</sup>

Az előregedésről azonban azt is tudni kell, hogy ez erősen ciklikus: amikor születik egy nagyobb létszámú generáció, akkor megnő a járulékfizetők aránya. Viszont ha ez a generáció megöregszik, anélkül, hogy a következő korcsoport is magas születés számot produkálna, akkor a népesség azonnal előregedővé válik. Az élettartam meghosszabbodásával viszont nemcsak az öregség hosszabbodik, hanem minden életszakasz. A gyermekszám alakulása a korfa megnyúlásával összefüggésben a fiatalok kitolódására is felhívja a figyelmet. A beiskolázással, a képzés időtartamának megnövekedésével a fiatal kor határa kitolódik, később kezdődik az igazi felnőttkor, így későbbre toódik a gyermekvállalás is.<sup>29</sup> Ezzel együtt az aktív életpálya kezdetével együtt az átlagéletkor és az egészségügyi változások hatására az aktív életpálya is meghosszabbodik. A megnyert évek így eloszanak a teljes életút alatt. Ezért nem vizsgálható kizárólag a termékenység csökkenése és a halandóság javulása, hanem a pontos képhez a korfüggőség

<sup>24</sup> Hablicsek László – Pákozdi Ildikó: Az előregedő társadalom szociális kihívásai, *Esély*, 15 (2004) 3., 88. o.

<sup>25</sup> Hablicsek – Pákozdi: Az előregedő társadalom szociális kihívásai, 92. o.

<sup>26</sup> Marján Attila: Az öregedés és az európai nyugdíjrendszerek, *Pénzügyi Szemle*, 53 (2008) 1., 54. o.

<sup>27</sup> Szabó Katalin: „Alfák és béták” Vita a népesség, a foglalkoztatás és a nyugdíj összefüggéseiről, *Közgazdasági Szemle*, 52 (2005) 5., 449. o.

<sup>28</sup> Marján: Az öregedés és az európai nyugdíjrendszerek, 60. o.

<sup>29</sup> Hablicsek – Pákozdi: Az előregedő társadalom szociális kihívásai, 93. o.

kalkulálására van szükség<sup>30</sup>, vagyis, hogy a nyugdíjkorhatár feletti és az aktív keresőkor alattiak aránya hogyan alakul. Probléma tehát az, amit már az Európai Bizottság szakértői is megállapítottak, hogy a hosszú távú korfüggőség aránya romlik jelentősen.

A társadalom elöregedésével kapcsolatos foglalkoztatási eredmény Réti szerint az lehet, hogy a növekvő aktív életszakaszt nem tudjuk munkával kitölteni, mert nem lesz lehetőségünk annyi embert foglalkoztatni, amennyit kellene. Hiszen a munkaerőpiaci folyamatok fordítottan arányosan alakulnak a technikai fejlődés hatásaival.

Az elöregedés hatásának enyhítését célzó intézkedések más Európai Uniós célterületekkel a foglalkoztatáspolitikai területén kapcsolódónak össze, hiszen a demográfiai krízisek megoldása csak összehangolt stratégia mentén lehetséges.

Számos esetben jelenleg a nyugdíjrendszerek saját maguk ösztönzik a nyugdíjba vonulást az alacsony nyugdíjkorhatár megállapításával; ezzel szemben a nyugdíjazást megelőző évek jelentőségének felértékelésével – a magasabb szolgálati idő honorálásával, a nyugdíjazást megelőző évek járulékemelésével – motiválható az aktív foglalkoztatási rendszerében maradás.<sup>31</sup> Továbbá vannak foglalkoztatási formák – mint például az önfoglalkoztatók, akik ritkán mennek előrehozottan nyugdíjba –, amelyek szintén csökkentik a nyugdíjasok számát, illetve különbségek vannak a képzettségi szintekben is a nyugdíjba vonulás szempontjából, hiszen minél magasabb az iskolai végzettség, annál magasabb az átlagos nyugdíjba vonulási életkor.<sup>32</sup>

Az idősebb korosztály munkában tartása ellen ható folyamatok is megfigyelhetők, amelyek közül a legérdekesebb a karriertervezés és emberi erőforrás gazdálkodás modern eleme. A munkáltatók ugyanis nem tartják kifizetődőnek az idősebb korosztály képzését, új pozíciókba helyezését, mert egyrésztől fennáll a veszélye, hogy nem térül meg a befektetett erőforrás, másrésztől az idősebb szakemberek magasabb jövedelemre tartanak igényt, harmadrésztől vannak korhoz kötött munkakörök. Ezért a továbbdolgozásban új ösztönzőként a megfelelő karriertervezéssel mindenképpen számolni kell. Xavier Sala-i Martin<sup>33</sup> szociális biztonság pozitív elmélete ugyanezen alapokból indul ki. Álláspontja szerint a szociális biztonsági rendszer alkalmas arra, és így funkciója is lehet, hogy a munka világából kikerült, hatékony munkavégzésére már nem alkalmas munkavállaló munkájától a munkáltató megválhasson a hatékony termelés, a gazdasági fejlődés biztosítása érdekében.

<sup>30</sup> Gál Róbert Iván: A nyugdíjrendszer elszigetelése a rövid távú politikai döntésektől, Budapest, 2007. március 29., „Nyugdíj és időskor” témájával foglalkozó kerekasztal 2007. április 3-i ülésének anyaga, [http://nyugdig.magyarorszagholnap.hu/images/2\\_070403\\_03\\_Ciklusok\\_a\\_magyar\\_nyugd%CB%87jrmdben.pdf](http://nyugdig.magyarorszagholnap.hu/images/2_070403_03_Ciklusok_a_magyar_nyugd%CB%87jrmdben.pdf) (letöltve: 2009. május 12.) 9. o.

<sup>31</sup> Galla Viktória: Az elöregedés – gazdasági megközelítésben, Gondolatok Spiezia Az elöregedő népesség című, az International Labour Review-ban megjelent cikke kapcsán, *Közgazdasági Szemle*, 52 (2005) 4., 525. o.

<sup>32</sup> Galla: Az elöregedés – gazdasági megközelítésben, Gondolatok Spiezia Az elöregedő népesség című, az International Labour Review-ban megjelent cikke kapcsán, 525. o.

<sup>33</sup> Xavier Sala-i Martin: *A Positive Theory of Social Security*, Yale University, 1995, 1-3. o.



#### **4. Az újabb európai bírósági esetjog kivonata – természetes munkaerőpiaci jelenség vagy megoldandó jogi probléma az életkori alapú diszkrimináció?**

Végül néhány újabb és a téma szempontjából jelentős európai bírósági ítélet felidézésével vonunk le következtetéseket arra vonatkozóan, hogy a fentebb tárgyalt – alapjogi, munkajogi, munkaerőpiaci, nyugdíjat érintő – problémák hogyan csapódnak le a joggyakorlatban, illetőleg, hogy az egyes megközelítések esetleg magukban rejthetik-e a jogértelmezés szükséges megújulásának kiindulópontját. Megjegyzendő, hogy az Európai Bíróságának az életkor alapú hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatosan nagyszámú ítélete születik, hiszen csak az elmúlt 2 évet alapul véve több mint 10 ilyen döntés áll rendelkezésünkre, így nem kíséreljük meg valamennyi releváns döntés bemutatását, hanem azokra koncentrálnak, amelyek a tanulmány tárgya szempontjából különösen fontosak, illetőleg többségében a legújabb ítéletek közül válogattunk az aktuális jogértelmezési tendenciák megismerése végett, felidézve néhány fontos előzménydöntést.

Éppen a nyugdíjkorhatár meghatározásával, illetőleg az egységes közszolgálati nyugdíjrendszer kialakításával kapcsolatban született meg a C-159/15. számú<sup>34</sup> ítélet, amely szerint nem minősül életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek az a tagállami szabályozás, amely kizárja a köztisztviselők esetében a 18. életév betöltése előtt teljesített szolgálati időket a nyugdíjjogosultság szempontjából. Fontos megjegyezni, hogy ezzel lényegében több korosztály is hátrányos helyzetbe kerül az adott foglalkozási csoporton belül, de mivel az, hogy rendelkezik-e ilyen jogviszonnyal valaki, gyakorlatilag nem csak az életkortól függ. A munkavállalók által elszenvedett hátrány és életkoruk között nincs közvetlen összefüggés,<sup>35</sup> de alapvetően a 2000/78/EK irányelv speciális életkori kimentési szabályai szerint igazolt eltérő bánásmódot valósít meg a szabályozás abban az esetben, ha az adott rendelkezés valamely foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerbe történő belépésre vonatkozik. Az ítélet 30. pontja szerint pedig alapvető joga a tagállamoknak, hogy munkaerőpiaci helyzetükre és foglalkoztatási korösszetételükre tekintettel meghatározzák az egyes szociális biztonsági rendszerekhez való hozzáférés feltételeit, és ebből a rendszerből ki is zárhatnak bizonyos személyeket, legalábbis abban az értelemben, hogy nem számítják be az olyan jogosultsági időket, amelyek ellentétesek az egységes nyugdíjrendszer kialakításának elvével. Összességében véleményünk szerint az ilyen megkülönböztetés objektíve igazolható és munkaerőpiaci szempontból indokolt még akkor is, ha ezzel munkavállalók veszítenek szolgálati idejükből.

<sup>34</sup> C-159/15. Franz Lesar kontra Beim Vorstand der Telekom Austria AG eingerichtetes Personalamt.

<sup>35</sup> Az ítélet 21. pontja szerint a szakmai tapasztalat megszerzésének időpontja szerint tesz különbséget a jogosultak között a szabályozás, vagyis eltérő bánásmódot valósít meg az alapján, hogy a munkavállaló hány évesen szerzi meg a szükséges szolgálati időt. Nézetünk szerint azonban ebből a lehetőségből nincsenek kizárva a hátrányt elszenvedő munkavállalók sem, így az életkor és a szakmai tapasztalat nem függ össze feltétlenül egymással, legalábbis utóbbi nem feltételezi az előbbi.

Munkaerőpiaci szempontból szintén igazolt eltérő bánásmódot jelent az olyan kollektív szerződéses szabályozás, amely meghosszabbítja a munkavállalók várakozási idejét a fizetési fokozatok közötti előmenetel tekintetében, amennyiben az előmeneteli időbe ezen munkavállalók tanulmányi idejét is beszámították.<sup>36</sup> Vagyis ismét az látszik, hogy bár jellemzően, pontosabban közvetett módon bizonyos életkorú munkavállalókat érint hátrányosan az adott rendelkezés, de mivel a rendelkezés célja az, hogy érvényre juttassa a munkavállalók közötti méltányolható differenciákat, ezért ez a megkülönböztetés az említett irányelv kimentési szabályai szerint jogszerű célon alapszik és objektíve igazolható.<sup>37</sup>

A C-258/15. számú döntés<sup>38</sup> tipikus példaként szolgál egy másik olyan esetre, amikor az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem diszkriminációt, hanem igazolt megkülönböztetést valósít meg. A döntés lényege az, hogy az olyan tagállami szabályozás, amely a 35. életévet betöltött személyeket kizár abból a lehetőségből, hogy tényleges, fizikailag megterhelő rendőri munkát végezzenek, nem ellentétes az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmával.<sup>39</sup> Az ítélet ez alapján alapos és jogfejlesztő értékű elemzését adja a „lényeges és meghatározó szakmai követelmény” koncepciójának, hiszen a Bíróság maga is utal arra több helyen, hogy a vitatott intézkedés életkoron – idősebb koron – alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetéshez vezet, de amennyiben olyan foglalkoztatási, szakmai vagy munkaerőpiaci elvárásról beszélünk, amely objektíve igazolhatóan életkorhoz kötődik, úgy ez a fajta korlátozás nem vezet diszkriminációhoz. Alapos ugyanis a kimentés akkor, ha a tagállam tudja bizonyítani, hogy az említett szakmai feltétel egyértelműen életkori eredetű, úgy az az eset nem tartozik sem a közvetlen, sem pedig a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmába. Véleményünk szerint – és erre alább még fogunk utalni – az ilyen szigorú életkori feltételek azért veszélyesek a munkaerőpiac egyensúlya és az előregedő munkavállalók kontextusában, mert nem feltétlenül lehet az ilyen szakmai követelményeket egy adott életkorhoz társítani, sokkal inkább egy periódushoz (például 25 és 35 év közöttiek). Persze a társadalmi tapasztalatok megalapozhatják az ilyenfajta – jogszerű – prekonceptiókat, de a munkáltatói vagy éppen tagállami érdekek érdemben alakíthatják az ilyen elvárásokat. Vagyis azt, hogy bizonyos fizikai elvárások életkorhoz kötöttek, látszólag könnyen el lehet fogadtatni, akár a jogi szabályozás szintjén is, még akkor is, ha az objektív igazolhatóság mint irányelvi kimentési fogalmi elem meglelte vitatható is ilyen esetekben.

Bár az ítélet jelentősége más szempontból talán még nagyobb, mégis szót kell ejteni a C-441/14.<sup>40</sup> számú döntésről, amelyben a Bíróság alapjogi szempontból is elemzi a 2000/78/EK irányelv rendelkezéseit az Alapjogi Kartával együtt. A Bíróság álláspontja szerint a munkavállaló végkielégítéshez való joga nem függhet attól, hogy nyugdíj jogosult, illetőleg attól a döntésétől sem, hogy aktív kíván-e maradni a

<sup>36</sup> C-539/15. Daniel Bowman kontra Pensionsversicherungsanstalt.

<sup>37</sup> Lásd az ítélet 20. és 29. pontját.

<sup>38</sup> C-258/15. Gorka Salaberria Sorondo kontra Academia Vasca de Policía y Emergencias.

<sup>39</sup> Az ítélet 33-40. pontjaiból kiderül, hogy az említett korlátozás lényege az, hogy olyan fizikai elvárások társulnak a rendőri feladatok ellátásához, amelyek szükségképpen életkori kötődésűek még akkor is, ha ezt az életkor pontosan nagyon nehéz meghatározni.

<sup>40</sup> C-441/14. Dansk Industri (DI), agissant pour Ajos A/S kontra Sucession Karsten Eigil Rasmussen.

munkaerőpiacon a nyugdíjjogosultság megszerzése után is. Vagyis a Bíróság ebben a döntésben két fontos szempontot taglal, amelyek jelen tanulmány témája kapcsán felmerülnek. Egyik oldalról élesen elválasztja egymástól a nyugdíjjogosulttá válás tényét és a végkielégítést mint munkajogi eszközt, ugyanis a kettő nem felcserélhető, a végkielégítésre való jogosultság nem veszt el ilyen módon. Másik oldalról pedig az életkoron alapuló diszkrimináció tilalmának alapjogi jellegét vizsgálva arra a következtetésre jut a Bíróság, hogy azt az uniós jog általános elvének kell tekinteni,<sup>41</sup> és az Alapjogi Karta 21. cikke is arról tanúskodik, hogy alapjogi jellege kiemelkedően fontos. A Bíróság a „gazdasági ésszerűségre” történő hivatkozást nem látta beilleszthetőnek az irányelvi kimentési szabályok körébe.

Egy másik ítéletben – C-530/13.<sup>42</sup> – kimondja a Bíróság, hogy az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmának a szolgálati idő tekintetében is érvényesülnie kell, azaz közvetlen hátrányos megkülönböztetés az, ha egy adott állami alkalmazotti személyi kör tekintetében valamennyi szolgálati időt beszámítja a tagállami szabályozás, de az ő tekintetükben évekkel meg is hosszabbítja az előmenetelhez szükséges időtartamot. Vagyis ebben az esetben a Bíróság azt a munkaerőpiaci szempontot méltányolja, hogy nem számít indokolatlan előnynek az, ha valaki már tizennyolc éves kora előtt munkát végzett, illetőleg ebben az esetben nem különül el egymástól a két veszélyeztetett csoport – azaz a fiatalok és az idősek – jogi védelme, hiszen a szolgálati idő számítása nem életkortól függ.<sup>43</sup>

Érdemes megjegyezni, hogy a C-529/13.<sup>44</sup> számú ítélet jogszerű munkaerőpiaci cél elérésére alkalmas és arányos eszköznek tekinti az olyan eltérő bánásmódot, ami a tizennyolcadik év előtt megszerzett tanulmányi időket kizárja a nyugdíjjogosultságra alapot adó időtartamokból. Jogszerű cél lehet tehát az, ha a tagállam méltányolni kívánja azon foglalkoztatottak – e vonatkozásban – hátrányos helyzetét, akik társaikkal szemben hosszabb ideig folytattak tanulmányokat. Az ítélet megerősíti,<sup>45</sup> hogy az életkori kimentési szabályok alkalmazása tekintetében a tagállamoknak széles körben van mérlegelési lehetőségük,<sup>46</sup> amiből arra következtethetünk, hogy a tagállamoknak lehetősége van a munkaerőpiaci és gazdasági szempontokat lényegében előtérbe helyezni az egyenlőség védelméhez fűződő alapvető munkavállalói érdekekkel szemben.

A C-515/13.<sup>47</sup> ítélet értelmében a végkielégítésre való jogosultság kapcsán szintén jogszerű foglalkoztatáspolitikai célnak tekinti a Bíróság azt a körülményt, hogy a munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor – amennyiben hosszabb ideig az adott munkáltatónál dolgozott – végkielégítésre jogosult, de amennyiben

<sup>41</sup> Az ítélet 22. pontja.

<sup>42</sup> C-530/13. Leopold Schmitzer kontra Bundesministerin für Inneres.

<sup>43</sup> Lásd még: C-417/13. ÖBB Personenverkehr AG kontra Gotthard Starjakob.

<sup>44</sup> C-529/13. Georg Felber kontra Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur.

<sup>45</sup> Az ítélet 30. pontja.

<sup>46</sup> Elsősorban: C-501/12. Thomas Specht (C-501/12), Jens Schombera (C-502/12), Alexander Wieland (C-503/12), Uwe Schönefeld (C-504/12), Antje Wilke (C-505/12) és Gerd Schini (C-506/12) kontra Land Berlin és Rena Schmeel (C-540/12) és Ralf Schuster (C-541/12) kontra Bundesrepublik Deutschland.

<sup>47</sup> C-515/13. Ingeniørforeningen i Danmark kontra Tekniq.

lehetősége van teljes értékű öregségi nyugdíjat szereznie, úgy ez a jogosultság kizárható. A Bíróság álláspontja szerint a végkielégítés egyik funkciója az idősebb munkavállalókat szolgálja, hiszen megkönnyíti azt az időszakot, amikor új munkahelyet keresnek, másik oldalról pedig általános megfigyelés a bíróság szerint, hogy a többség a nyugdíjat választja a további munkavégzés helyett.

Jogszerű foglalkoztatáspolitikai cél a rendőrré válás felső korhatárát meghatározni, azonban azt, kivételt nem engedő módon harminc évben előírni nem megfelelő eszköz a cél eléréséhez.<sup>48</sup> Az ilyen jellegű életkori diszkrimináció tilalmát szigorúan kezeli a Bíróság, így a Bizottság kontra Magyarország<sup>49</sup> és a Wolf-ítéletben<sup>50</sup> is megjelenik ez az elv. Az ilyen típusú célok azért jogszerűek, mert a munkavállaló idősebbé válásával akár fizikai, akár szellemi hiányosságok keletkezhetnek, amelyek elkerülése igazolt munkaerőpiaci cél lehet.<sup>51</sup>

Az ítéletek sora hosszan folytatható lenne, célunk azonban az volt, hogy felvillantsunk néhány olyan tipikusnak tekinthető esetet, amelyekben egyértelműen szembekerül egymással az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés tilalma mint uniós jogelv a munkaerőpiac, végeredményben a gazdasági hatékonyság és elvárások körével. Az Európai Unió Bírósága visszatérően megpróbálja tiszteletben tartani az előbbi aspektust, és ebben – bár főleg elméleti szinten, de – komoly szerepe lehet a jövőben is az Alapjogi Kartának, azonban szükségszerűen tágítja és rugalmasan kezeli a jogszerű foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci cél fogalmát. Így nézetünk szerint az irányelvi – és persze tagállami – szabályozás kulcsmomentuma a cél eléréshez szükséges eszköz vizsgálata kell hogy legyen még akkor is, ha e munkajogi szabályok nem mutatnak összhangot valójában sem az aktuális munkajogi trendekkel, sem pedig a nyugdíj intézményének változásaival.<sup>52</sup>

Az ítéletekből levonható következtetésként, hogy a Bíróság a jogszerű cél tekintetében kevésbé szigorúan mérlegeli jellemzően az irányelvi előírásoknak való megfelelést, szemben a már említett további feltételekkel, amelyeknek viszont nehezebb megfelelni életkori alapú eltérő bánásmód esetén. Tendenciának tűnik az is – alapul véve az idézett, összegző jellegű szakirodalmi forrásokat és a releváns esetjogot –, hogy a Bíróság kiemelten kezeli a kérdés alapjogi jellegét, elsődleges jogba való beágyazottságát, de a munkaerőpiaci racionalitást – ami tehát az esetek nagy részében a nyugdíj kérdésével is kapcsolatba kerül – nem tudja és nem is akarja kizárni ítélezési gyakorlatából, rögzítve azt, hogy az egyes foglalkoztatáspolitikai célok eléréshez szükséges eszközök megválasztása a tagállamok hatáskörébe tartozik.

<sup>48</sup> C-416/13. Mario Vital Pérez kontra Ayuntamiento de Oviedo.

<sup>49</sup> C-286/12. Európai Bizottság kontra Magyarország.

<sup>50</sup> C-229/08. Colin Wolf kontra Stadt Frankfurt am Main.

<sup>51</sup> C-447/09. Reinhard Prigge és társai kontra Deutsche Lufthansa AG.

<sup>52</sup> Mind az alapkoncepció, mind a konkrét szabályozás szintjén több szerző is kritikát fogalmaz meg az irányelvi és tagállami szabályozás tekintetében az egyenlő foglalkoztatás szabályrendszerét illetően. A magyar megoldással kapcsolatosan lásd általános jelleggel: Prugberger Tamás – Nádas György, *Európai és magyar összehasonlító- és közszolgálati jog*, Budapest, CompLex Kiadó, 2014, 88-89. és 90-91. o.

## 5. Következtetések

Az egyenlő bánásmód követelményének egyik alapvető – számos bírósági döntést is felvonultató – esete az életkor alapú diszkrimináció kérdése, melynek vonatkozásában az Európai Unió Bíróságának – mint a kérdéskör alapvető elvrendszerét formáló testületnek – az ítélezése eltérő elvrendszeren alapul az egyenlő bánásmód egyéb területeihez képest. Általánosságban kivételként fogalmazva meg az életkori diszkriminációra vonatkozó szabályokat, kimentési lehetőségeket. Ezen kivételes jelleg a foglalkoztatás munkaerőpiaci függőségéből ered, ennek érdekében tekintettük át a munkajogi fejlődés új tendenciáit adó munkaerőpiaci folyamatokat. Ezek a folyamatok pedig meghatározó részben gazdasági indíttatásúak, az állami irányítás tudatos elemét dominánsan a demográfiai folyamatokból eredeztethetjük. Az életkori alapú diszkrimináció és a nyugdíj kérdése nem függetleníthető egymástól, hiszen az aktív korú foglalkoztatás mindkét pólusán – mind a pályakezdők, mind a nyugdíj előtt állók esetében – a munkáltatói érdekek összefüggenek a nyugdíjrendszer által biztosított lehetőségekből kiinduló nyugdíjjogi, foglalkoztatáspolitikai, sőt munkajogi-jogvédelmi szabályokkal. Ennek érdekében igyekeztünk valamennyi szabályozási terület esetében a releváns, válaszokat adó kérdéseket kiemelni. Ebből jól látható, hogy az életkori alapú diszkrimináció kérdése a munkaerőpiaci folyamatok által alapvetően meghatározott, sőt a munkaerőpiaci helyzet változásának hatására megnőtt az életkori vonatkozású ügyek száma is. Az Európai Unió Bírósága által kidolgozott elvrendszer azonban nem biztosít erős védelmet a diszkrimináció áldozatai számára, hiszen jogszerű kimentési okként fogadja el a foglalkoztatási szerkezet átalakítását, a munkarőpiaci helyzetek kezelését, melyhez egyetlen korlátot fogalmaz meg – amely viszont a gazdasági érdeke figyelembevételével az emberi erőforrás gazdálkodási szempontból teljes mértékben megvalósítható elvárást jelent: azt, hogy az intézkedés eszköze a cél eléréséhez szükséges legyen. A munkaerőpiac szempontjából a bírósági elvrendszer megnyugtató, a fejlődést nem akadályozó, azonban az egyenlő bánásmód szempontjából nem tekinthető elégségesnek, hiszen nem nyújt védelmet sem az aktív életpályából kifelé igyekvők, sem a pályakezdők számára. Megemlíthető az is, hogy a nyugdíjpolitikai tendenciákkal szemben – vagyis a nyugdíjrendszer helyzetének stabilizálását célzó azon intézkedésekkel szemben, melyek az aktív életszakasz kitolására irányulnak – sem biztosítanak féket, garanciát, hiszen e demográfiai, gazdasági szempontot még méltányolja is a bírósági elvrendszer. Megoldásként az alapjogi védelmi szint emelését látjuk, ezért szükségesnek érezzük az alapjogi-emberi jogi szabályozás és az ítélezési gyakorlat közötti kapcsolat erősítését, de konkrét tételes jogi elismerés hiányában.

---

---