

A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében

reflexív munkajogi szabályozás – humán tőke – flexicurity – képességelmélet – soft law eszközök

Tanulmányunkban arra vállalkoztunk, hogy a napjaink munkajog-tudományát alapvetően meghatározó szabályozáseméleti kérdéseket összegyűjtjük, rendszerezzük és ütköztessük. Megítélésünk szerint az egyes szerzők, nézőpontok külön-külön képesek reagálni a társadalmi, gazdasági folyamatok egy-egy szeletére, azonban az összefüggések feltárása nélkül csak részleges megoldással szolgálhatnak. A kritikák alapját éppen ezen felemás eredmények adják. Tanulmányunkban a gazdasági, a munkajogi és a szociális jogi nézőpontok együttes értelmezésével törekedtünk a kollíziók feloldására. A társszerzőség adta kettős nézőpont segített minket abban, hogy saját elképzeléseinket is revidálva újból és újból átgondoljuk a megoldásokat, vagy akár egymás mellé-, akár egymással szembeállítva vonjunk le következtetéseket. Munkánk célja, hogy az egymás mellett haladó kutatások összekapcsolásával tágabbra nyissuk a jelenleg oly sok vitával és dilemmával teli munkajogi útkeresést, egyúttal új módszerekkel, gondolatokkal gazdagítva saját kutatásunkat. Ezen új elméletek külön-külön próbálják áttörni a jogi szabályozás merő kereteit, megoldásokat találni a vázolt problémákra. Konceptiónk, hogy ugyan eltérő kiindulási alapok, nézőpontok és megoldási javaslatok megfogalmazására került sor, azok a közös cél okán összekapcsolhatóak. Az elemzésünk ívét ezek a kapcsolódási pontok adják. Ennek megfelelően az egyes területek eredményeit csoportosítva bontottuk részekre tanulmányunkat, azzal, hogy az egyes pontok közötti hivatkozásokkal fenntartottuk az elméletek közötti átjárhatóságot. Következtéseink körében tervezzük hipotézisünket igazolni vagy adott esetben az észszerű reláció hiányát kimutatni.

* Dr. Jakab Nóra egyetemi docens, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Civilisztikai Tudományok Intézet Munka- és Agrárjogi Tanszék, civnora@uni-miskolc.hu. A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

** Dr. Rab Henriett egyetemi docens, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék, rab.henriett@law.unideb.hu. A tanulmány a K117009 nyilvántartási számú, „Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között” című kutatás keretében készült, a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal támogatásával.

1. A munkajogi szabályozás változásai és a munkaerőpiaci igények

A munkajog nem kizárólag a jogalkotáson keresztül jelenik meg a foglalkoztatási viszonyok keretei között: hiszen ezen a területen a felek megállapodása meghatározó jelentőséggel bír. A *hard law*-n kívüli szabályozás – vagy nevezhetjük *soft law*-nak – számos formájával találkozhatunk a munkajogban, melyek az angolszász jogi gondolkodásban igencsak elterjedtek. Általánosságban mind az angolszász, mind a kontinentális jogrendszerek esetében kiindulhatunk a munkaszervezeten belüli önszabályozó mechanizmusokból, szervezeti szokásokból, vagy magából a szervezeti kultúrából. Továbbá idesorolhatjuk a szervezeten kívülről érkező ingereket és a verseny által diktált foglalkoztatási menedzsmenteszközöket is. A munkaviszony tartalmi elemeinek meghatározásában a szerződési szabadság elve egyre nagyobb szerephez jut, amely a munkajogban a *partnerkapcsolatok elvének* érvényesítését erősíti. Ez azt is jelenti, hogy a fordista hagyományokon nyugvó munkaviszonyban a munkáltatót jellemző széles körű utasítási, irányítási és ellenőrzési jog enyhül. Ez a gyengülés figyelhető meg egyes, a tipikustól eltérő munkavégzési viszonyokban is, mint a távmunka, bedolgozás esetében.

A partnerkapcsolatok érvényesítése és a diszpozitivitás iránti igény egy olyan munkaerőpiaci környezetben alakult ki, amelyben az emberek gyakrabban váltanak munkahelyet, gyakoriak a határozott időtartamú munkaviszonyok, ideénymunkák, munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munkák. Többen önfoglalkoztatóvá váltak, a munkaidő beosztása rugalmasan változik, a munka jellege is sokszínűvé, rugalmasabbá vált. A gazdasági környezet is megváltozott, hiszen tudásalapú társadalomban élünk, a gazdaságnak együtt kell haladnia a technológiai újításokkal és a változó fogyasztói igényekkel. A munkáltatóknak azonnal reagálniuk kell az izlésbeli változásokra, s olyan munkaszervezetet kell kialakítaniuk, amely hatékonyan és gyorsan alkalmazkodik a változó igényekhez. A kérdés tehát joggal merül fel ezek után: *vajon a jog feladata továbbra is a munkahely biztonságának megteremtése, vagy ezen az idő már túlhaladt*, és inkább a jövedelem és foglalkoztathatóság védelmét kell ellátnia?¹ A munkajogi szabályozás válasza erre a „*flexicurity*” koncepciójának alkalmazása volt.² A *flexicurity* egy társadalmi és munkaerőpiaci

¹ A munkajogi változásokról lásd például DEAKIN, Simon–MORRIS, Gillian. S.: *Labour Law*. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon, 2012, 30–37, 131–190; DEAKIN, Simon–WILKINSON, Frank: *The Law of the Labour Market. Industrialisation. Employment and Legal Evolution*. Oxford University Press, Oxford, 2005; BLAINPAIN, Robert–HENDRICKS, F.: *European Labour Law*. Kluwer Law International, The Netherlands, 2010; VENEZIANI, Bruno: The Employment Relationship. In: Hepple, Bob–Veneziani, Bruno (eds.): *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945–2004*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2009; DEAKIN, Simon: The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development. In: Davidov, Guy–Langille, Brian (eds.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford, 2011, 156–178; FREEDLAND, Mark–COUNTOURIS, Nicola: The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: Davidov, G.–Langille, B. (eds.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford, 2011, 190–208.

² A *flexicurity* koncepciójáról lásd például WILTHAGEN, Ton: Flexicurity: A New Paradigm for *Labour Market Policy Reform?* WZB Discussion Paper FS I, Berlin, 1998, 98–202; ASHIAGBOR, Diamond: 'Flexibility' and 'adaptability' in the EU employment strategy. In: Collins, Hugh–Davies, P.–Rideout, Roger (eds.): *Legal Regulation of the Employment Relation*. Kluwer Law International, London/Dordrecht, 2000, 373–401; WILTHAGEN,

program, amelynek egyik eleme a munkajogi szabályozás jellege. *Auer és Gazier* négy programot különítenek el: a rugalmasság (*flexibility*), a rugalmasságbiztonság (*flexicurity*), a transit-munkaerőpiac (*transitional labour market*) és a képességek (*capabilities*) programját.³ A *flexicurity* programjában a rugalmasabb intézkedéseket biztonsági intézkedések kell hogy kövessék, amelyek a tényleges munkajogi szabályozáson kívüli eszközöket jelentik. Így egy lazább foglalkoztatásvédelmi rendszert aktív munkaerőpiaci politika, bő álláskeresési támogatási rendszer és fenntartható szociális ellátórendszer kellene hogy támogasson.⁴

A rugalmasság mellett jelen tanulmány egyik fontos témája a biztonság szabályozási módjának, szintjének elemzése. Mindez a jogi garanciák olyan mértékű intenzitását jelenti a jogviszonyban, amely a rugalmasságot igénylő munkáltató számára még motiváló az adott jogviszony munkajogi szabályozási keretek között tartására.

A rugalmasság és biztonság kérdése ugyanakkor együtt jár a *sérülékeny csoportok problémáinak* kezelésével, amely alapvetően két kihívást jelent a munkajog számára: szükség esetén foglalkoztatást védő szabályok megalkotását, valamint ezek érvényesülésének kikényszerítését. Ezen feltevés igazolásaként jelen tanulmány törekszik kijelölni a határt, a garanciákat előtérbe helyező vagy a piac elsődlegessége mellett megfogalmazott elmélet együttes értelmezésével.

A *szociális kirekesztődés* sok olyan csoportra vonatkozik, akik képtelenek kivenni a részüket a munkaerőpiac előnyeiből, éppen ezért esetükben a jogalkotó célja a foglalkoztatási ráta növelése a makrogazdasági politika révén.

A sérülékeny csoportba tartozók, mint például a várandós anyák, gyermeket nevelő szülők, fogyatékossgal élők, nők, fiatal munkavállalók esetében a gazdasági és szociális jogok élvezete erőteljes védelmi igénnyel lép fel a munkajogi szabályozással szemben, miközben a piaci viszonyok kevésbé szigorú szabályozást várnak el a jogalkotótól. Úgy tűnik, hogy az állam által felvállalt szociális jogok biztosítása a munkaerőpiacra vonatkozó szabályozásban a munkáltatóval ellentétes érdekek mentén fogalmazódik meg. Mindez visszavezethető a hagyományos munkáltatói és munkavállalói szerepre és pozícióra is. Továbbá azt sem szabad figyelmen kívül hagynunk, hogy a klasszikus munkavállalói kör pozíciója jelentősen eltér az

Ton–Tros, Frank: The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *European Review of Labour and Research*, 2004/2, 166–186.

³ AUER, Peter–GAZIER Bernard: Social and labour market reforms: four agendas. In: Rogowski, Robert–Salais, Ralf–Whiteside, Noel (eds.): *Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, Ma, USA, 2011, 33–37. Ezek a reformok – a képességekre épülő reform kivételével – munkaerőpiaci politikát befolyásoló programokat tartalmaznak mikro- és makroszinten. Céljuk a munkanélküliség, alacsony bérezés, egyenlőtlenség, alacsony foglalkoztatási ráta kezelése.

⁴ Lásd erről bővebben AUER, P.–GAZIER, B.: i. m., 33–37; Guideline 21 of the Integrated Guidelines for growth and jobs for the period 2005–2008: „Promote flexibility, combined with employment security and reduce labour market segmentation, having due regard to the role of social partners.” https://2007-2013.espa.gr/elibrary/integrated_guidelines_Growth_Jobs_en.pdf (2017. 02. 15.). Hasonlóan: Guideline 7 of the Europe 2020 Integrated Guidelines for economic and employment policies of the Member States and of the Union. <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf> (2017. 02. 15.).

önfoglalkoztatók vagy akár az atipikusnak mondott munkaviszonyokban foglalkoztatottakétól.⁵

A jelenkori munkaerőpiaci szabályozásban új szabályozási technikákra is szükség van, szemben a korábbi hierarchián és utasításon alapuló rendszerrel. Mindez egyenesen következik a partnerkapcsolatok elvéből. Ilyennek minősül például a munkavállalók és önfoglalkoztatók adókedvezménye, a foglalkoztatói nyugdíjrendszerek működtetése, a munkavállaló részvényessé tétele, átmeneti támogatások gazdálkodó szervezetek részére, amennyiben tartós álláskeresőt foglalkoztatnak.

Az új tájékoztatási és konzultációs mechanizmusokra, amelyek a munkáltató és a munkavállalók közössége között a partneri kapcsolatot részesítik előnyben, szintén a megváltozott munkaerőpiaci igények miatt van szükség.

A XX. század második felétől erősödő emberi jogi harcok, köztük a szociális jogok érvényesítése, valamint a globalizáció igen nagy hatással vannak a munkajogi szabályozás irányaira. Az emberi jogi eredmények bátyaként emelkednek ki a munkajogi szabályozás egészéből, gondoljunk például az egyenlőség, a munkához és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a szociális biztonsághoz való jogra.⁶

2. A munkajogi szabályozás reflexivitása és a képességek jelentősége

Felmerül a kérdés, hogy a fenti változások során valóban csak a munkajogi szabályozás avatkozik-e be a társadalmi és gazdasági folyamatokba? Nem arról van szó inkább, hogy a munkajogi szabályozás, folyamatos kölcsönhatásban az őt körülvevő gazdasági és társadalmi környezettel, leköveti a munkaerőpiaci folyamatokat, mintegy utólag reagálva a folyamatokra? Nem hagyható figyelmen kívül, hogy a jogágak, jogterületek szabályanyagait többségében az élet által alakított, jogi relevanciával bíró problémák formálják, természetesen (jog)politikai döntések függvényében. A munkajogi szabályozás tehát mindazon túl, hogy saját szabályait önreflexív módon alakítja, reagál a társadalmi, gazdasági, s így a munkaerőpiaci folyamatokra is.

Az általunk felvetett kérdés így a munkajogi szabályozás reflexivitására vonatkozik. A reflexív munkajog kifejezést Rogowski és Wilthagen használta először 1994-ben.

⁵ A dilemma a klasszikus *worker-employee* kérdéskörön alapul, mely a hazai és a nemzetközi szakirodalomban is megjelenő fogalmi különbségekből és tisztázatlanságból ered, és így a munkajog szerepét tekintve is bizonytalanságot eredményez. Lásd például COUNTOURIS, Nicola: *The Changing Law of the Employment Relationship*. Ashgate Publishing, Aldershot, 2007; FREEDLAND, Mark: *The personal employment contract*. Oxford University Press, Oxford, 2003; GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Pázmány Press, Budapest, 2014; KISS György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny*, 2013/1, 1–14, BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest–Pécs, 2010.

⁶ A munkajog kihívásairól lásd COLLINS, Hugh–EWING, Kenneth D.–McCOLGAN, Alieen: *Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge, 2012, 38–44. Lásd még Rogowski, Robert–Salais, Ralf–Whiteside, Noel (eds.): *Transforming European Employment Policy – Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2011, 229–242; OWENS, Rosemary: *The Future of the Law of Work. A Review Essay of Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities*. *Adelaide Law Review*, 2002/23, 345–373.

Az elmélet szerint a jogrendszert önálló rendnek kell tekinteni, csakúgy, mint a politikai és gazdasági rendszert. A három alrendszerben közös, hogy védenie kell saját intézményeit. A jog, politika és piac szétválasztásával egy decentralizált társadalmi struktúra jön létre, amelyben a hatalom megoszlik az autonóm, de egymáshoz kapcsolódó intézmények között. A jogrendszer autonómiája az előfeltétele a jogállam meglétének és az objektív igazságszolgáltatásnak. Nem lenne célszerű a jogrendszert elválasztani a külső környezetétől. Ha a jogrendszer elveszítené önállóságát, akkor pusztán a politikai hatalom kifejezőjévé válna. Ugyanakkor, ha a jogot elválasztanánk más társadalmi alrendszerektől, akkor ellehetetlenítenénk a társadalmi hatások érvényesülését, amely így kevésbé garantálná hatékonyságát. Ez különösen igaz a munkajogra, amelynek értékelése a társadalmi és gazdasági hatásaiban keresztül történik. Éppen ezért önreflexívnek és önfenntartónak is tekinthetjük. *Szervezetileg zárt, kognitív értelemben azonban nyitott.* A szervezeti zárttság arra vonatkozik, hogy a jog teremt jogot, azaz a belső működése visszajelzése alapján képes reprodukálni magát. A kognitív nyitottság pedig azt jelenti, hogy a rendszer külső jelekből építkezik. Éppen ezért a jog, a politika és a gazdaság egymásra kölcsönösen hat. Ezen reflexív jogelmélet szerint bizonyos mértékű egymásra hatás tapasztalható a rendszerek között, de ez nem azt jelenti, hogy a jog, a politika vagy a gazdaság teljesen nyitott lenne más rendszerek hatására.⁷

Mindebből az következik, hogy a jog közvetett szabályozási technikákat alkalmaz a befolyásolásra, ez az ő önszabályozása és önreflexiója. A jogi szabályozás ugyanis keveset mond el nekünk arról, hogy hogyan fogadják egy másik rendszer szereplői, ezért van szükség a belső folyamatok elemzése mellett a társadalomtudományok jogi kontextusának megértésére. *Ennek mintájára például az európai munkajog és a tagállamok munkajoga is értelmezhető reflexív módon.* Mindez nyomon követhető az európai munkajoghoz szorosan kapcsolódó európai szociálpolitika és a szociális jogok fejlődésében is. Hiszen az Európai Unióban a foglalkoztatás- és szociálpolitikai célok egymást kiegészítik és kiterjesztik. A reflexív munkajogi szabályozás iskolapéldája a nyitott koordinációs mechanizmus (*open method of coordination – OMC*), amelyet az Európai Tanács 2000 márciusában Lisszabonban

⁷ A reflexív munkajogi szabályozásról lásd Wilthagen, Ton–Rogowski, Robert (eds.): *Reflexive Labour Law. Studies in Industrial Relations and Employment Regulation*. Kluwer, Deventer, Boston, 1994; WILTHAGEN, Ton–ROGOWSKI, Robert: Reflexive Labour Law. An introduction. In: Wilthagen, T.–Rogowski, R. (eds.): *Reflexive Labour Law. Studies in Industrial Relations and Employment Regulation*. Kluwer, Deventer, Boston, 1994; ROGOWSKI, Robert: Industrial Relations, Labour Conflict Resolution and Reflexive Labour Law. In: Wilthagen, T.–Rogowski, R. (eds.): *Reflexive Labour Law. Studies in Industrial Relations and Employment Regulation*. Kluwer, Deventer, Boston, 1994; WILTHAGEN, Ton: Reflexive Rationality in the Regulation of Occupational Health and Safety. In: Wilthagen, T.–Rogowski, R. (eds.): *Reflexive Labour Law. Studies in Industrial Relations and Employment Regulation*. Kluwer, Deventer, Boston, 1994; ARTHURS, Harry: Corporate Self-Regulation: Political Economy, State Regulation and Reflexive Labour Law. In: Bercusson, Brian–Estlund, Cynthia (eds.): *Regulating Labour Law in the Wake of Globalisation. New Challenges, New Institutions*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2007, 19–36. A munkajog jövőjével foglalkozik BARNARD, Catherine–DEAKIN, Simon–GILLIAN, S. Morris: *The Future of Labour Law*. Liber Amicorum Hepple, B. QC, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2004; Craig, John D. R.–Lynk, S. Michael (eds.): *Globalization and the future of Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge, 2006.

hirdetett meg.⁸ Az OMC ezt követően beépült a Foglalkoztatási Stratégiába is, s egy teljesen új, nem jogi mechanizmuson alapuló irányt adott a politika formálásában és implementálásában. Mivel azonban nagyon sok területen bevezetésre került, szükség volt a *koordináció koordinációjára* is 2003-ban. A szereplők szélesebb körben való bevonását vezették be tagállami szinten, valamint összekapcsolták a gazdasági, foglalkoztatási és társadalmi nyitott koordinációs mechanizmusokat a kölcsönös hatékonyság növelése érdekében. A munkanélküliség elleni küdelem eredményei a *foglalkoztatási és gazdasági irányvonalak, a szociálpolitikán belül is megfigyelhető* nyitott koordinációs mechanizmus reformjai a *szociális és gazdasági folyamatok összekapcsolásához* vezetett. Így a nemzeti akciótervek integráltan a szociális ki- rekesztődés, a nyugdíjrendszerek és az egészségügyi ellátás terén összevontan születtek, s 2007-től *Joint Social Protection Report* néven váltak ismertté. Minden bizonnyal az OMC az uniós politikaformálás meghatározó eszközévé vált.⁹

A reflexív munkajogi szabályozásnak komoly szerepe van olyan szociálpolitika kialakításában, amelyben minél több ember képességeinek megfelelően jólétben él, a szociális jogok minél teljesebb élvezetében. *Freedland* és *Countouris* mellett *Deakin* és *Rogowski* is *Sen* és *Nussbaum* képességelméletére hivatkozik, s mind- ezt a munkaerőpiaccal hozzák összefüggésbe (lásd *Sen* elméletét a 3. pontban).¹⁰ A munkajog célja nemcsak a felek közötti egyensúlytalanság kiegyenlítése. A munkajog céljai között olyan is meg kell hogy jelenjen, amely az egyéni képesség kiterjesztésével elősegíti az autonómia és egyenlőség elvének érvényesülését a munkában, tisztas megélhetést és a szociális jogok élvezetét biztosítja. Ez az elmélet átlépi a munkaszerződés határait, a munkavégző emberre vonatkozik, s az emberi jogok a foglalkoztatási jogviszony korlátját jelentik, a munkajogban nagyobb teret engedve a kollektív tárgyalásoknak, s így a partnerkapcsolatok elvének. Így logikusan levezethető az a kapcsolat is, amit *Deakin* fogalmaz meg a munkajog és a piac

⁸ Lásd erről *TRUBEK, David–TRUBEK, Louise*: Hard and Soft Law in the Construction of Social Europe: the Role of the Open Method of Co-ordination. *European Law Journal, Review of European Law in Context*, 2005/3, 343–364; *DEHOUSSE, Renaud*: *The Open Method of Coordination: A New Policy Paradigm?* Paper presented at the First Pan-European Conference on European Union Politics “The Politics of European Integration: Academic Acquis and Future Challenges.” Bordeaux, 26–28 September 2002. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.538.1209&rep=rep1&type=pdf> (2017. 04. 21.); *HAJDÚ József*: *Az Európai Unió szociális joga – különös tekintettel a szociális biztonsági koordinációra /Social law in the European Union – Social security coordination*. JATEPress, Szeged, 2008, 7–9; *GYULAVÁRI Tamás*: Európai Szociálpolitikai Menetrend. *Esély*, 2001/5, 92–109; COM(2000) 379 final. Social policy agenda. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions; COM(2008) 412 végleges Megújított szociális menetrend: Lehetőségek, hozzáférés és szolidaritás a XXI. századi Európában. A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának; *BERCUSSON, Brian*: *European Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge, 2009, 168–198.

⁹ *DEAKIN, S.–ROGOWSKI, R.*: Reflexive labour law, capabilities and the future of social Europe. In: *Rogowski, R.–Salais, R.–Whiteside, N.* (eds.): *Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA, 2011, 230–238.

¹⁰ *NUSSBAUM, Martha*: *Sex and Social Justice*. Oxford University Press, Oxford, 1999, 41–42. A piac és a képességelmélet kapcsolatáról lásd *DEAKIN, Simon*: Social Rights and the Market. An evolutionary Perspective. In: *Burchell, Brenda–Deakin, Simon–Michie, Jonathan–Rubery, Jill* (eds.): *Systems of Production. Markets, organisations and performance*. Routledge, London, New York, 2005, 75–88; *DEAKIN–ROGOWSKI*: i. m., 229–254.

összefüggésében. Továbbá az emberierőforrás-gazdálkodás szükségessége és az általa adott, munkajogtól eltérő szabályozási jegyek létjogosultsága is könnyebben igazolhatóvá válik.

A jogállamiság alkotmányos ismérvei között mindenképpen elsődleges helyet foglal el az a körülmény, hogy az emberi jogokat és az alapvető szabadságjogokat megállapító nemzetközi okmányokat tiszteletben tartó alkotmány által garantált alapelvek és alapjogok közvetlenül meghatározzák a törvényalkotás kereteit és tartalmi összetevőit is.¹¹ Ennek a hatásnak nyilvánvalóan nem kizárólag az alkotmányos szintű jogalkotás keretei között, hanem az egyes országok teljes jogrendszerében kell érvényesülnie. A garanciák anyagi szempontú korlátozhatósága pedig a piaci igények érvényesülését egyensúlyba hozza az alapjogi védelem rendszerével.¹² A liberális munkajogi szemlélet alapján ez egy automatikus egyensúlyi helyzetet eredményez, mert ha enyhül a munkajogi jogvédelem szintje, akkor az alapjogi védelem szerepe erősödik.

A politika és intézmények értékelését az határozza meg tehát, hogy mennyire képesek az egyén képességeit kiteljesíteni. Éppen ezért azok, akik hosszú ideje kívül rekedtek a munkaerőpiacon, vagy akiket a munkájuk elvesztése fenyeget, okkal kéri számon a munkaerőpiac működésén, hogy miért nem teszi lehetővé a fizetett munkához való hozzájutást. Éppen ezért a munkajognak nemcsak az a szerepe, hogy csökkentse a kirekesztődés kockázatát, de az is, hogy a munkaügyi kapcsolatok révén minél nagyobb szabadságot adjon az emberek kezébe. Hiszen az egyén jóléte nemcsak a fizikai képességén múlik, hanem az őt körülvevő gazdasági és társadalmi környezetén is. A jogrendszer vagy segíti, vagy frusztrálja az egyéneket céljaik elérésében. A jogrendszer és a piac (munkaerőpiac) kapcsolatának megértésére alkalmazott képességalapú megközelítés három feltételezésen alapul:

Egyrészt a piac nem önműködő mechanizmus, mivel különböző funkciójú intézmények támasztják alá. Itt is szerepe van a jogi szabályozásnak, amely átalakíthatja a piac működését. A jogrendszer és a gazdaság együttfejlődésének és kölcsönhatásának ez a kulcsa.

Másrészt a munkaerőpiacon az egyének választási szabadsága azon is múlik, hogy az intézmények mennyire tudják kibontakoztatni a képességeket. Azaz a piachoz való hozzáférés nemcsak az egyén negatív szabadsága, hanem tényleges képességet jelent a jogrendszer által elismert gazdasági és szociális jogok élvezetére.

Harmadrészt a gazdasági és jogalapú intézmények hatékony együttfejlődése érdekében reflexív és tanulásközpontú szabályozási és kormányzati koncepcióra van szükség. Azaz élő modellek sokszínűségén keresztül kell tanulni a koordinációs problémákból.¹³

Deakin és Rogowski úgy véli, hogy a Supiot-jelentésben éppen az a probléma fogalmazódott meg, hogy hogyan lehet a munkajogot újraszabályozni oly módon,

¹¹ ÁDÁM Antal: Az emberi és állampolgári jogok jellegéről és korlátairól. *Jogtudományi Közöny*, 1993/11–12, 409–421.

¹² Az alapjogok és kollíziójuk rendszere teljes körűen körbejárva a kérdést monografikus elemzés alá kerül az alábbi munkában: Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis Bt., Pécs, 2010.

¹³ ÁDÁM: i. m., 238–241.

hogyan megbirkózzon a piaci és szervezeti környezettel. Supiot az általunk is említett változás mozzasztórugójának *nem a fordista modell merevségét és új technológiák megjelenését tartotta. Ezek mellett nagy kihívásként mutatott rá a jövedelem elvesztéséből adódó munkanélküliségre, a betegségekre és az öregedésre, valamint a függő viszonyok egyenlőtlenségéből adódó problémákra. A kollektív munkajogi intézmények képtelenek voltak hatékony védelmet nyújtani a munkavállalók számára.* Ennek legfőbb oka abban keresendő, hogy szociális és gazdasági jogok¹⁴ olyan intézményeken alapultak, amelyek a stabil foglalkoztatásra épültek. Az ő javaslata egy olyan munkajogi reform volt, amely a munkaviszony mögé nézett (*beyond employment*), s a védelmet nem csupán a munkaviszonyhoz köti, hanem azon túlterjeszkedik új szabályozási technikákkal és politikai kezdeményezésekkel. Ez magában foglalta a munkavállalói státusz helyett a munkaerőpiaci tagság/státusz bevezetését is, és a szociális jogok munkaviszonyon kívüli élvezetét is (*social drawing rights*), amely lehetővé tenné a képzési források egész életen át tartó igénybevitelét is.¹⁵ Ahogy erre a munkajogi munkaerőpiaci megítélésük más szerzők kapcsán is visszatérünk még.¹⁶ Ez az elképzelés teljes egészében konzisztens a képességalapú megközelítéssel. Mindez a munkaerőpiac rugalmasabbá tételéhez járul hozzá, azáltal, hogy a nemzeti szabályokban egyre több olyan reformot vezettek be, amely a munka és a családi élet összeegyeztetőségén alapultak, illetve munkaviszonyon kívüli időben a társadalombiztosítási hozzájárulások fizetése az egyének számára biztonságérzetet adott. A jogi eszközök tehát alkalmasak lehetnek arra, hogy a munkaerőpiaci igényekre reflektáljanak, de a munkavállalók érdekeit is érvényre juttató megoldások szülessenek a felek megállapodásának hiányában is. Az erre alkalmas jogi eszközök azonban elsődlegesen nem a kemény jogi megoldások keretei közül várhatóak, hanem a könnyebben vagy úgy is megfogalmazhatjuk, hogy „észrevétlenebbül” megjelenő puha jog területéről. A folyamat beindulását például az Európai Unióban az OMC segítette, amely kemény jogi szabályozás helyett inkább puha jogi irányelveket alkalmazott. Gondoljunk csak a szülői szabadságról, határozott időről és részmunkaidőről szóló irányelvekre. A reflexív elemek ugyanúgy megjelentek ebben a szabályozásban, hiszen az irányelvek megalkotásában nagy szerepe volt a kollektív tárgyalásoknak és a rugalmas implementálási lehetőségeknek. Az irányelvek célja az egyenlő bánásmód elvén, valamint a munka és magánélet összeegyeztetőségén, a munkaviszony rugalmasabbá tételén alapult.¹⁷

A reflexív munkajogi szabályozás a dereguláció problémájáról átteszti a hangsúlyt a piac és a jogrendszer működésének kölcsönhatására és együttfejlődésére. Az atipikus munkavégzési viszonyok normalizálását így egy másik kontextusba helyezi és azt erősíti, hogy olyan szociál- és foglalkoztatáspolitikára van szükség, ahol az

¹⁴ A gazdasági és szociális jogok fejlődéséről lásd KAUFMANN, Christine: *Globalisation and Labour Rights. The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2007.

¹⁵ Lásd erről bővebben: *Transformation of labour and future of labour law in Europe*. Final report. European Commission, June 1998, pp. 23–24.

¹⁶ ARTHURS, Harry William: *Labour Law after Labour*. *Osgood CLPE Research Paper*, 2011/5, 12–29.

¹⁷ DEAKIN–ROGOWSKI: i. m., 241–243.

intézmények lehetővé teszik mindenki számára a gazdasági és szociális jogok élvezetét és egyéni céljaik elérését. Ennek a megvalósulása határozza meg ugyanis a gazdasági és jogi intézmények hatékonyságát.

3. A humán tőke a munka- és szociális jogi szabályozás és a munkaerőpiac kapcsolatában

A munkajog fenti újszerű szerepe nagyban összefügg a közgazdaság-tudományban az *emberierőforrás-menedzsmentben gyökerező szemlélettel*, mely a munkavállalókat humán tőkeként jeleníti meg, és ezáltal gazdasági racionalitást társít a munkajog jogvédelmi szemlélete mellé. Ez a jogvédelmi szerep azonban nemcsak a munkajog szociális jogi szempontú garanciarendszerében érhető tetten, hanem megjelenik a piaci szempontokat is tükröző közgazdasági elméletekben. A humán tőke (*human capital*) fontosságát a közgazdaság-tudományban is fokozatosan felruházták egyfajta erkölcsi dimenzióval, mely szemlélet legjelesebb képviselője Sen. Elméletét számos nézőpontból vizsgálhatjuk, így a szociális védelem dimenziójából, a jog-piac-társadalom alrendszerek egymás közötti viszonyában, valamint a munkaerőpiac összefüggéseiben is értékelhető. A munka- és szociális jogi szabályozás eszközrendszere ugyanis a munkaerőpiaci szabályozás kereteit adja meg. A reflexív munkajogi szabályozás során kifejtettek így ebben a fejezetben sajátos értelmet nyernek.

Sen e körben kimondta, hogy a gazdasági fejlődés nem mérhető csak gazdasági mutatókkal, hanem szükséges különféle közgazdasági mutatókon kívüli szempontok beillesztése a fejlődést meghatározó szempontok közé, vagyis a gazdasági szereplők mozgásterét bővíteni kell.¹⁸ Ennek egy meghatározó eleme a humán tőke ereje – vagyis az emberek cselekvési szabadsága –, melyet *gazdasági tényezőként, a piac viszonylatában is értelmezni kell*.¹⁹ A humán tőke szerepének növeléséhez azonban elengedhetetlen a munka- és szociális jogi eszközrendszer figyelembevétele, hiszen ez az a (jogi) környezet, mely meghatározza a munkaerőpiac szereplőinek mozgásterét. Egyrészt a munkáltató lehetőségeit, másrészt a munkavállaló védelmét biztosító garanciákat. Így jutunk 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, melyek együttes érvényesülése révén az egyének a változások aktív előmozdítóivá válnak, nem pedig csak a juttatások passzív befogadói.²⁰ Vagyis a fejlődés garanciái ekképpen tudnak megvalósulni. E körben tehát a szociális, társadalmi igények a fejlődés elengedhetetlen feltételeként is megjelennek, így a gazdasági szereplők általános igényeinek is részévé válnak.

¹⁸ KUN Attila: *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*. L'Harmattan–KRE, Budapest, 2014 [a továbbiakban: Kun (2014)], 44–45.

¹⁹ SEN, Amartya: *Work and rights*. ILO. *International Labour Review*, 2000/2, 119–129.

²⁰ SEN, Amartya: *A fejlődés mint szabadság*. Európa Könyvkiadó, Budapest, 2003, 11.

Ahogy azt már a korábbiakban is említettük, ezen nézőpont nem alkalmas arra, hogy merev szabályok (*hard law*) által vezessen be tételes jogi megoldásokat, mert azáltal éppen a gyors és rugalmas alkalmazkodás képessége szűnik meg, ami miatt szükség van egy ilyen nézőpont figyelembevételére. *A piaci szempontok elsődlegesen a munkajogon kívüli eszközök révén képesek bekerülni a foglalkoztatás szempontjai közé*, mely egyrészt a különféle megfelelési ösztönzők, egyfajta *soft law* önszabályozási metódusok megjelenését jelentik.²¹ Másrészt az emberierőforrás-gazdálkodás által kidolgozott eszközrendszeren keresztül a megfelelő munkajogi szabályozásra, illetőleg a rugalmasságra, szerződési szabadságra való igény, vagyis a munkajog gyengítésére és a szociális védelem szintjének csökkentésére vonatkozó törekvések által kerülnek a munkajog reflektorfényébe. Az ezekre a kérdésekre adott válaszok már nem a közgazdaság-tudomány, hanem a jogtudomány²² körébe tartoznak, és azon belül is a munkajog számára okoznak dilemmát, hiszen a jog és a gazdaság közötti kapcsolat így állandóan változó viszonyrendszer. Emiatt nem egy egyszeri egyensúlyi helyzet felépítése a cél, hanem a folyamatos fejlődés biztosítását szolgáló jogi szabályozás kialakítása okozza a munkajogi dilemmát.

Ennek megfelelően a munkajog tudományán belül is kutatási területté vált a piac és a munkajog viszonyának vizsgálata, így a munkajogi szabályozás változásaira és a munkaerőpiaci igények kapcsolatára mi is utaltunk az 1. pontban. Az angolszász területen a kutatók könnyebb helyzetben vannak, hiszen a tételes jog merevsége sok esetben nem köti őket. A piac és a munkajog viszonyrendszere azonban annak elfogadása esetén is elemzésre szorul. *Deakin* részletesen vizsgálta is a munkajog szerepét a piaci növekedésben, azaz a humán tőke szempontjainak munkajogi beépíthetőségét. Ennek megfelelően csoportosította a munkajog piaci szempontú szerepét is: *piacot korlátozó, piacot korrigáló és piacot kreáló funkciókra*.²³ Ezen kapcsolatrendszer kiépítésére munkajogon belüli és kívüli eszközökkel is lehetőség van, melyhez azonban azt is hozzá kell tenni, hogy minden önszabályozó mechanizmus teret tud nyerni magának a kötelezően követendő jogforrások rendszerében, amennyiben erre igény merül fel. Ezt a folyamatot elismerve – a munkajog önálló fejlődési pályájával együtt – az elméleti kiindulóponttól függetlenül annak lehetőségével mindenképpen számolnunk kell, hogy ez egy utólagos reflexiót fog jelenteni az aktuális folyamatok hatásaként. Az önszabályozás kiemelt jogi pályájaként határozza meg a magyar munkajogi szabályozás például, hogy a felek bármilyen megállapodása szerződéses formát ölthet, továbbá a munkavállalók nagyobb csoportját illetően ez a megállapodási lehetőség jogszabály által is nevesítésre kerül a kollektív szerződés formájában. Munkáltató által irányított szabályozási folyamatként pedig a *belső*

²¹ ALHAMBRA, M. A. Garcia-Muñoz-HAAR, Beryl P. Ter-KUN, Attila: Soft On The Inside; Hard for The Outside: An Analysis Of The Legal Nature Of New Forms Of International Labour Law. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2011/4, 337–363.

²² Lásd részletesen a *soft law* szerepéről BLUTMAN, László: In the Trap of a Legal Metaphor: International Soft Law. *The International and Comparative Law Quarterly*, Vol. 59, 3/2010, 605–624; KUN Attila: A puha jog (*soft law*) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján. In: Katona Klára–Szalai Ákos (szerk.): *Hatékony-e a magyar jog?* Budapest, Pázmány Press, 2013, 83–115.

²³ DEAKIN, Simon: The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development. In: Davidov, Guy–Langille, Brian (eds.): *The Idea of Labour Law*. Oxford Press, New York, 2011, 156–159.

szabályzatok alkotását emelhetjük ki, melyet a magyar jog már tényleges munkajogi aktusként el is ismer.²⁴ A munkajog szerepe leegyszerűsítve az, hogy a foglalkoztatási kérdések rendezését az *egyéni érdekek szintjéről a közösségi érdekek, és így a normatív szabályozási terület szintjére helyezi át.*²⁵ A munkajog aktuális tendenciái ezen – fentebb említett – iránykeresés eredményeit veszik alapul, vagyis arra a kérdésre keresik a választ, hogy mi lehet a munkajog szerepe a gazdasági fejlődésre érzékeny munkaerőpiaci igények kiszolgálása szempontjából. A kérdést jelen tanulmány keretei között szükséges vizsgálni, mert ez egyben magában foglalja a jogvédelem szintjének kérdését a foglalkoztatási viszonyokban. Ahogy több irányból megfogalmaztuk már, *Sen* gazdasági szempontú elméletének erőssége pont abban mérhető, hogy a humán tőkét és a gazdasági fejlődést alapjogi szintre, védett értékkel emeli. Ezen nézőpont olyannyira beépült a munkajog tudományába, hogy – ahogy *Kun Attila* is rávilágít²⁶ – *Langille* egyenesen *Sen* nézeteire alapozva a munkajogi fejlődés morális alapjaként tekint az emberi erőforrásra.²⁷ Ilyen környezetben a munkavállalók megítélése a jogi szabályozástól függetlenül is átalakul. Nem nehéz elképzelnünk, hogy a szociális védelem szintjétől függetlenül az emberi erőforrás értéke megjelenik a munkavállalók számára biztosított jogokban, a munkaviszony kereteinek kialakításakor, a munkaszerződés tartalmának meghatározásakor. Ettől függetlenül azonban a *seni* elmélet és a *soft law* megoldások nem alkalmasak arra, hogy a munkaerőpiac valamennyi szereplőjének – jogi garanciák nélküli – védelmét megteremtse. Hiszen a kiindulási alap a humán tőke fogalma. Az a munkavállaló viszont, aki ilyen magas szintű „értékkel” nem bír a munkaerőpiacon, csak munkajogi védelem esetében helyezhető azonos módon védett pozícióba. Ezen hátrányok leküzdésére azonban, megítélésünk szerint nem feltétlenül a munkajog, vagy éppen nem csak a munkajog szolgál, hiszen az egyenlő bánásmód elvének kiemelt kezelésével vagy a foglalkoztatáspolitikai aktív eszközrendszerének alkalmazásával a jog átfogó – munkajogon túlnyúló – megoldás megfogalmazására vállalkozik társadalmi és munkaerőpiaci programokon keresztül (lásd a *flexicurity* koncepcióját).

A munkajog tudományának így szükséges vizsgálnia azt, hogy *a munkajog a gazdasági szabályozás jogi eszköze vagy fékeket teremtő garancia.* Ez a dilemma meghatározza napjainkban a munkajog területén tevékenykedő elméleti szakemberek munkáját. A problémát az jelenti, hogy a két szélsőséges nézőpont közötti skála mely pontján célszerű a munkajogi szabályozást elhelyezni, illetőleg mely ponton szükséges a jognak beleavatkozni a piac működésébe. Ennek kijelölése nem tudományos elméletek alapján dönthető el, hanem a munkaerőpiaci folyamatokra

²⁴ Lásd a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 17. §-át, amely a jognyilatkozatok körében nevesíti a munkáltatói szabályzatot.

²⁵ *Hepple* hasonlóképpen fogalmaz: „Labour law stems from the idea of the subordination of the individual worker to the capitalist enterprise...” Idézi *DEAKIN, SIMON-MORRIS, Gillian S.: Labour Law (5th edition)*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2009. Lásd az eredeti forrást *Hepple, Bob (ed.): The Making of Labour Law in Europe*. Mansell, London, 1986, Introduction, 11.

²⁶ *KUN (2014): i. m., 45.*

²⁷ *LANGILLE, Bryan: Labour Law's Theory of Justice*. In: *Davidov, G.–Langille, B. (eds.): The Idea of Labour Law*. Oxford University Press, New York, 2011, 112; Hasonló célokat fogalmaz meg *Vosko – Vosko, Leah F.: Out of the shadow?* In: *Davidov, G.–Langille, B. (eds.): i. m., 368.*

reagálva az egyes jogrendszer és azok alkotóinak, alkalmazóinak érzékenységétől függ. Ezen felfogás keretében *Arthurs* abba az irányba próbál javaslatokat megfogalmazni, hogy a munkajog nem szorítkozhat a munkaviszony keretében foglalkoztatottak jogviszonyára,²⁸ ezzel egyúttal sugallva azt, hogy a munkajog maga egy garanciarendszer, és így a munkajog feladata a foglalkoztatás munkavállalói pozíciójában levő érintettjei számára a 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 állást²⁹ – is elismerik a munkajog megújításának szükségességét a szabályozási eszközök hatékonyabbá tétele érdekében.³⁰ Tehát a kérdés kapcsán összességében megállapíthatjuk, hogy a kontinentális jogi szemléletet követve a klasszikus *hard law* mellett érvelők sem a munkajog megújításától zárkóznak el, hanem garanciális okokból – vagyis az egyenlőtlen erőviszony alapján a gyengébb pozícióban lévő munkavállaló védelme érdekében – szükségesnek látják a munkaerőpiaci folyamatok jogi kereteinek a rögzítését.

Leegyszerűsítve a kérdés úgy is megfogalmazható, hogy *direkt szabályozási szerepe van-e a munkajognak, vagy csak a jogi kereteket, illetőleg a garanciákat kell a foglalkoztatáshoz biztosítani*. Mindkét alternatíva esetében tényként ismerhetjük el a munkajog garanciális pozícióját, amely ugyanúgy képes megújulni, mint maga a munkajog. Mindez a munkajogi szabályozás önreflexív természetéből is adódik, amely e vonatkozásban a munkaerőpiac sajátosságaiából adódó változó igények miatti megújulás szükségességével is indokolható.

A munkajog szereplőinek sajátos viszonyrendszere sem helyezhető figyelmen kívül a kérdés megítélésakor, hiszen a munkavállaló és a munkáltató közötti, alapvetően nem egyensúlyban lévő, az utasítási jogon keresztül hierarchizált viszony is meghatározza a rugalmas alkalmazkodás reális szintjét. Erre hozható példaként *Bellace* elemzése, aki ez alapján a munkához való jog emberi jogi megítélését is újragondolta a nemzetközi szervezetek egyezményei és az uniós jog fényében. Összefoglalójából látható, hogy a munkáltatói és a munkavállalói érdekek ellentétes álláspontot képviselnek e kérdésben.³¹ Ebből kifolyólag *a munkaerőpiaci folyamatok hatásának a szintje a munkajog szabályozási szerepét is eltérő pozícióba helyezi*. A munkavállalók 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 munkáltatók pozíciójában az alapvető jogok elismerése is sokszor kérdéses,³² következésképpen a munkajog közvetlen szabályozási szerepét a minimálisra kívánják csökkenteni.

²⁸ ARTHURS, Harry W.: *Labour Law after Labour. Osgood CLPE Research Paper*, 2011/5, 12–29.

²⁹ WEISS, Manfred: Re-Inventing Labour Law. In: Davidov–Langille (eds.): i. m., 43–57.

³⁰ HOWE, John: The Broad Idea of Labour Law. In: Davidov–Langille (eds.): i. m., 299–300.

³¹ BELLACE, Janice: Who Defines the Meaning of Human Rights at Work? In: Ales, Edoardo–Senatori, Iacopo (eds.): *The Transnational Dimension of Labour Relations. A new order in the Making?* Collana Fondazione Marco Biagi, G. Giappichelli Editore, Torino, 2013, 111–135.

³² *Bellace* a sztrájkhoz való jog vonatkozásában fogalmazza meg a munkáltatói aggályokat. Lásd BELLACE: i. m., 111–135.

Az előző kérdésből adekvátan adódik a következő probléma: annak eldöntése, hogy a jogalkotás irányának igazodnia kell-e a piaci igényekhez, vagy magasabb szintről vezérelt irányvonalat kell-e képviselnie. Ebben a kérdésben szintén igencsak megoszlanak a munkajogi álláspontok. A *konzervatívabb kontinentális nézőpontból közelítő kutatók*³³ egyértelműen függetleníteni kívánják a munkajogot a gazdasági elvárásoktól, mintegy a munkajog pozícióvesztését látják a kettő túlságosan szoros egymásrautaltságában. A *modernebb álláspontok képviselői*, akik elsősorban az angolszász jogot veszik alapul álláspontjuk igazolására, mely alapvetően más szerepet szán a tételes jognak, egyenesen elismerik, hogy a munkajog tartalmát a piac diktálja. A munkajog reflexív természete kapcsán leírtakra utalunk itt. *Deakin* megközelítése szerint a munkaerőpiaci folyamatok és változások kimenetele alapvetően determinálja az ezzel szoros kapcsolatban lévő munkajogot.³⁴ Tovább lépve, ahogy erre már többször utaltunk, megjelenik a munkajogi szakirodalomban, hogy egyes szerzők a munkajog hatókörét is kiterjesztik, így *Vosko* álláspontja szerint például a munkaerőpiaci viszonyok teljes spektrumát célozza a munkajog, nem korlátozva a foglalkoztatás munkaviszonyt érintő szegmensére e hatókört.³⁵ *Mitchell* és *Arup* a munkajogot ez alapján már „munkaerőpiaci jogként” is definiálja.³⁶ Ez a különbség a szabályozás szintjének megválasztásában és a korábban említett *soft law* megoldások tételes jogot helyettesítő elfogadásában is megjelenik, mely jelenleg még nem kiforrott a munkajogi szakirodalomban.

Kiindulva azon feltételezésből, hogy a *soft law* megoldások konkrét normaalkotás hiányában is képesek új elemeket, akár még az emberierőforrás-menedzsment tendenciákat is elfogadható módon – integrálni a foglalkoztatási viszonyok közé, akkor célszerűen vetődik fel a kérdés, hogy nem a *soft law* szabályozási iránya felé kellen-e nyitni inkább a piaci igényekhez szabott jogalkotás helyett? Ennek a kérdésnek az angolszász jogban teljesen más szerepe van, mint a kontinentális jogrendszerekben. Előbbi szerint ez alapvetően elhatározás függvénye, míg a kontinentális jogrendszerek esetében a jogérvényesítés, jogvédelem problémája is azonnal felmerül a kérdés kapcsán. A tételes jogi gondolkodás ugyanis a kontinentális jogrendszerek esetében azt is jelenti, hogy felkészülünk arra az esetre, ha kikényszerítés szükséges. Vagyis a jog által szabályozott kérdések biztonságosabb megítélés alá esnek, és a jogvédelem magasabb szintjét jelentik a jogalkalmazók számára az önkéntes jogalkotással és jogalkalmazással szemben. Ebből a nézőpontból közelítve a szabályozási irány nem tolódhat el teljes mértékben a *soft law* irányába, mert az az önálló munkajog létjogosultságát is veszélyeztetheti. A gazdaság jelenlegi működése mellett a munkaerőpiaci szereplők kiszolgáltatottsága igen erős, ezért jelenleg még az általános munkavállalói kör sem hagyható magára a munkajog által, és akkor még nem tértünk ki a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű munkavállalók védelmének szükségességére. Megítélésünk szerint időrendben a gazdasági szereplők felelősségvállalási szintjének erősödése megelőzi a vállalatok tudatos CSR (Corporate

³³ Például Rolf Birk és Prugberger Tamás.

³⁴ DEAKIN–MORRIS: i. m., 2.

³⁵ VOSKO: i. m., 368.

³⁶ Idézi KUN (2014): i. m., 21.

Social Responsibility – vállalati felelősségvállalási) tevékenységének a kialakulását. Az ezen az úton élen járók lehet, hogy képesek a garanciák önszabályozás útján történő biztosítására, azonban az ezen az úton lemaradtak (elsősorban a KKV-szektor vagy akár a PR-érték relevanciájának hiánya miatt ezzel nem foglalkozók) esetében a munkajogi garanciák megőrzése jelenleg még a tételes jog szintjén is indokolt. A *soft law* jogalakító szerepe a kontinentális jogban egyelőre annak *hard law*-t formáló erejében mutatkozik meg.³⁷ Vagy, ahogy a *Fenwick–Novitz* szerzőpáros megfogalmazza, a modern regulációs módszerek jelentősége az, hogy innovatív módon kívánnak reagálni a hagyományos szabályozási módok gyengeségeire.³⁸ Ugyanezt láthatjuk a nyitott koordinációs mechanizmus sikerében is, amely rugalmasan és viszonylag gyorsan képes reagálni az aktuális szükségletekre. A nyitott koordinációs mechanizmus azonban a nemzeti jog szintjén nem tud megoldásul szolgálni a jogalkotás kihívásaira.

4. Zárógondolatok

Összességében tehát megállapítható, hogy a munkajog és a szociális védelem rendszere egységesen ítéltető meg, mely a gazdasági fejlődéstől sem függetleníthető. Míg a szociális védelem szempontjából elsődlegesen a gazdasági kiszolgáltatottság elleni védelem növelése, a létminimum szintjén történő megélhetés biztosítása garanciájának megteremtése jelenti a fő szakmai célkitűzést, addig jól láthatóan a munkajogi szabályozás fejlődésében a rugalmasabbá tétel, a felek döntési autonómiájának a növelése és a jogi szabályozás szintjében történő visszább lépés igénye merül fel. Első ránézésre a kettő ellentétes irányú folyamatot takar. Ezzel szemben jelen tanulmány keretei között igyekeztünk rávilágítani arra, hogy ez az ellentmondás csak látszólagos. Hiszen a munkajogi fejlődés új fókuszja az emberi tőkében jelölhető meg, mely olyan alapjogi védelmet igénylő érték, amely egyúttal a gazdasági fejlődés kulcsa is. Így ezen humán érték megőrzésének garanciáit kell a munkajognak megteremteni, a gazdasági fejlődés előmozdítása érdekében (is). Ez azonban már nemcsak a munkajogi szabályozás, hanem a munkaerőpiaci szabályozás kérdése is, valamint kapcsolódik ahhoz, hogy a munkavállalók kiszolgáltatott pozícióját alapjogi védelem révén kívánja csökkenteni a szociális jog területe. Ideális helyzetben ez a kettős igény, bár különböző nézőpontból, de a munkaerőpiac szempontjából azonos eredményre vezet.

Biztonsággal állítható az is, hogy a munkaerőpiaci folyamatok jogi kereteinek megteremtése túllépett a munkaviszony dimenzióján. Horizontálisan kitért az a munkaerőpiaci tér, amelyre a munkajogi szabályozás hatálya kiterjeszhető. Ezt a munkaerőpiaci teret a gazdaság és a társadalom változásai befolyásolják, amelynek

³⁷ Ezen túlmutató mélységeket is feltár *Kun Attila*. Lásd KUN (2014): i. m. Azonban a jelen tanulmányban vizsgált fő kérdések terjedelmét ezen aspektusok meghaladják.

³⁸ Idézi KUN (2014): i. m., 21. Lásd az eredeti forrást: FENWICK, COLIN–NOVITZ, TONIA: Conclusion: Regulation to Protect Workers' Human Rights. In: Fenwick, C.–Novitz, T. (eds.): *Human Rights at Work*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2010, 605.

hatására egyre inkább megfogalmazódik az igény aziránt, hogy a munkaerőpiac szabályozási keretét direkt munkajogi szabályozás, azaz *hard law* eszközök, valamint *hard law*-ra gyakorolt hatásukon keresztül a *soft law* eszközök töltsék meg tartalommal. A biztonság megtartására továbbra is szükség van, s a munkajog garanciális eszközrendszere megújulásának egyik módja ezen eszközök kombinálása. Mindez azt is jelenti, hogy a munkaerőpiac jogi kereteinek meghatározásában a munkajogi és a szociális jogi szabályozás egyensúlya biztonságot adhat a munkavállalónak. A védelem szintjének csökkentése az alapvető alkotmányos jogok tiszteletben tartása mellett képzelhető csak el. Amennyiben elfogadjuk, hogy a látszólag ellentétes munkáltatói és munkavállalói érdekek eredője az ember, akkor elfogadhatónak látszik a védelmi szint csökkenésének általános személyiségi jogok tiszteletben tartása mellett történő megvalósulása a gazdasági és szociális jogok minél teljesebb élvezete érdekében.

Abstract

In the world of employment we can find several aspects that have effect on the labour market. Labour market cannot be independent from the legal regulation of employment; moreover – according to the tendencies – labour market processes basically define the role of labour law. A fundamental difference can be observed between the approach of Anglo-Saxon countries and researchers and the viewpoint of the continental law systems. In this paper the emphasized question is analyzed through these two different approaches according to the following premise: the Anglo-Saxon legal thinking defining the current development of labour law bears significant differences related to the labour law regulation – which means the direct regulation of labour market – and to the legal guarantees behind employment as well. From the viewpoint of the labour market two main questions are examined in this paper: on the one hand, the expected and necessary level and method of public intervention in connection with social rights, and on the other hand the deepness of the intervention of labour law into the social relations driven by the market.