

RAB HENRIETT\*

## Új utak, új eszközök a munkaerőpiac jogi szabályozásában? – gondolatok Kun Attila monográfiája alapján

Kun Attila<sup>1</sup> *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei* címen, a Károli Gáspár Református Egyetem és a L'Harmattan Kiadó közös gondozásában megjelent monográfiájában arra vállalkozott, hogy „...egységes elméleti keretben mutasson be példaként egyes olyan nemzetközileg kialakulóban lévő, innovatív szabályozási megközelítéseket, amelyek a munkajogi értékeknek való érvényszerzést a hagyományos munkajogi szabályozási eszközöktől eltérő, modern szemlélet útján kísérlik meg biztosítani”.

### 1. Úttörő vállalkozás

A szerző célkitűzése elsőre talán nehezen értelmezhető a hazai munkajogi irodalom fényében, azonban tudományos előlétele már eddig is bizonyította, hogy a korábban szürreálisnak tűnő elképzelések is újszerű, rendszert formáló értelmet nyerhetnek. Ugyanis már a szerző doktori értekezése is egy, a tételes jog határán lévő kérdésnek, a vállalatok társadalmi és szociális felelősségének (CSR: *Corporate Social Responsibility*) a munkajogi megközelítésével foglalkozott, az önszabályozás

\* Dr. Rab Henriett egyetemi docens, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék, rab.henriett@law.unideb.hu. A recenzió a K117009, „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.

<sup>1</sup> Kun Attila doktori fokozatát 2008-ban szerezte meg a Szegei Tudományegyetemen; disszertációjának címe: *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége („CSR”). Vállalati önszabályozás kontra (munka) jogi szabályozás* volt, amely monográfiaként is megjelent, *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége* címen, 2009-ben, az AdLibrum Kiadó gondozásában. A szerző a téma feldolgozását ezzel nem fejezte be, azóta is számos hazai és nemzetközi fórumon mutatta be a téma továbbgondolásának eredményeit. E kutatási folyamat újabb állomását jelenti a bemutatásra kerülő monográfia.

kontra munkajogi szabályozás problematikáját vizsgálva. E kérdés továbbgondolásának is tekinthető a most bemutatásra kerülő könyv, amely egyben a szerző habilitációs eljárásának is kiindulási alapját képezte.

A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei címből a tartalom nehezen következtethető ki. A bevezetőt elolvasva azonban érthetővé válik, hogy az általa vizsgált három részterület közötti összefüggés a CSR-alapokban rejlik, amelyek továbbgondolásával komoly következtetéseket fogalmazott meg a szerző. A mű egészének elolvasását követően pedig megállapíthatjuk, hogy találébb címet nem is adhatott volna a leírtak összefoglalására.

Bár a bevezetés megindokolja, hogy a közös CSR-gyökerekre tekintettel elemez három, a munkajog szempontjából igen eltérő jelentőségű és dilemmákkal bíró kérdéskört, a felületes szemlélő számára a kapcsolat mégis nehezen feltárható a közbeszerzés, a transzparencia, az alvállalkozói felelősség és a munkajog kapcsolatrendszerében.

Elvont elméletek megfogalmazása helyett a szerző a klasszikus jogászai módszereket felhasználva végzi el ezek összehasonlítását. Szempontjai a szabályozás tárgya, a szabályozás módszere és a szabályozás kikényszerítésének módja, melyek a szerző által megfogalmazottak szerint „...három ponton »reformálják« meg, kezdik ki gyökereiben a munkajogi szabályozás hagyományos struktúráját”. Jelenleg ezek a módszerek csak kiegészítői lehetnek a tételes jogi szabályozásnak, de egy hosszabb utat bejárva – amire pozitív példákat is felhoz a szerző – annak részévé is válhatnak, megújítva, fejlesztve a kontinentális jogalkotás eszmerendszerét.

## 2. A téma kifejtése

A könyv első fejezete az *Alapvetések: Innovatív szabályozási szempontok* címet viseli. A szerző itt – a könnyebb értelmezhetőség érdekében – alaposan körbejárja a témát, mielőtt a konkrét témakörök kifejtésére vállalkozna. A jogi gondolkodás azon aspektusait mutatja be, melyek az általa kidolgozott rendszerezési elvek szerint segítik a feldolgozást. Ennek köszönhetően széles körű információkat nyerhetünk a közös háttér-ideológiaként aposztrofált vállalati társadalmi felelősség modelljéről, illetve arról is, hogy az miért inspirálta a szerzőt továbbgondolásra, a könyv megírására. Megfogalmazása szerint új, innovatív szabályozási és kikényszerítési megoldások feltárása szükséges a munkajogi megfelelés javítása, a válságtünetek kezelése érdekében. A munkajogi szakirodalomban egyre inkább teret nyer a munkajog céljának vizsgálata, melynek fontos eleme a szabályozási kényszer kérdése. Vagyis szükséges-e a tételes jogi szabályozás, illetőleg milyen szintű szabályozás szükséges a céloknak megfelelő, hatékony és elfogadott rendelkezések érdekében. Ezen „kiútkeresés” egyik irányául szolgálhat Kun Attila munkája, mellyel a munkajogi önkéntes megfelelést ösztönző mechanizmusok sajátos szintézisére vállalkozott. Az alapvetések körében bemutatott, általános szabályozáselméleti háttér-ideológiák a későbbiekben visszatükröződnek az elemzésre kerülő három konkrét szabályozási modellben.

A szerző tíz pontban szedi össze ezen háttér-ideológiákat, melyeket külön-külön röviden elemez is az első fejezetben. Minden esetben szakmai szempontokra figyelemmel és témaspecifikusan közelít az egyes területekhez. Egy új szabályozási, ösztönzési rendszer tervét felvázoló munkának nem feladata az általános tudományelméleti alapok részletes bemutatása, de ez a sommás áttekintés is tökéletesen alkalmas arra, hogy az olvasó gondolatait a következők megértéséhez elvárt irányba terelje.

A fejezet első pontjában a szerző rámutat arra, hogy a CSR-alapú szabályozási koncepciók körében mindhárom elemzendő modell említésre kerül, egyúttal ezek adják a CSR azon területét, ahol a változatos és progresszív jogfejlődés leginkább kimutatható. A *Compliance* (megfelelés) mint alapvető közös cél bemutatására azért kerül sor, mert a szerző célkitűzése, hogy a szabályozási modellek elemzése során a jogi megfelelés újszerű kereteit, ösztönzőit, útjait mutassa be, a szervezeti kultúrára való ráhatás révén. Ezen magyarázat alapján a *compliance* komplex fogalma az olvasó számára új jogi értelemmel gazdagodik. A harmadik pontot a szerző a rendszertani keretet adó munkajog tág értelmezésének szánja, a munkajogi fejlődést jelenleg meghatározó tendenciákat illető szakmai álláspontokat, kutatási eredményeket villantva fel. Szakmailag alaposan, ugyanakkor rendkívül tömören foglalja össze a munkajog jelenlegi útkeresésének állását. A piaci szempontok elsődlegesen a munkajogon kívüli eszközök révén képesek bekerülni a foglalkoztatás szempontjai közé, ami egyrészt a különféle megfelelési ösztönzők, egyfajta *soft law* önszabályozási metódusok megjelenését jelenti.<sup>2</sup> Másrészt az emberierőforrás-gazdálkodás által kidolgozott eszközzrendszeren 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. Ezekre a kérdésekre adott válaszok már nem a közgazdaság-tudomány, hanem a jogtudomány körébe tartoznak, és azon belül is a munkajog számára okoznak dilemmát, hiszen a jog és a gazdaság közötti kapcsolat állandóan változó viszonyrendszer. Így nem egy pillanatnyi 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, amire a későbbiekben a könyv logikai rendszerét követve még visszatérek.

Ezt követően a dogmatikai alapok, különböző szabályozási technikák lényegre törő bemutatására kerül sor, amivel a szerző nem új ismereteket kíván átadni, hanem előkészíti a későbbi megállapításait. Ezen pont olvasása során olyan felvetésekkel is találkozunk, melyek beültetik a gondolataink közé a három konkrét szabályozási modellt bemutató fejezetének egységes rendező elveit, megkönnyítik a speciális ismeretek befogadását.

<sup>2</sup> Lásd a szerzőtől ALHAMBRA, Manuel Antonio Garcia-Muñoz–HAAR, B. 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.

A hatodik és a hetedik pont szorosan összefügg. A külön fejezetekben ismertetésre kerülő innovatív szabályozási modellek – mint puha jogi megoldások – jelentőségét az is alátámasztja, hogy megkezdődött a *hard law*-vá „keményedésük”.<sup>3</sup> Ezzel a – különböző tények összekapcsolásának egyedi szintézisét adó – szemlélettel találkozhatunk Kun Attila más munkáiban is, ami a klasszikus, kontinentális jogi gondolkodáson felnőtt generáció számára néha túl elvontnak tűnik, néha pedig számukra is hoz nem várt tudományos eredményeket,<sup>4</sup> ahogy ez a monográfiában is történik. Günther Teubner hivatkozott<sup>5</sup> reflexív jogelmélete a modern – elsősorban angolszász – munkajogi szakirodalomban több ponton is teret nyerő azon álláspont<sup>6</sup> alátámasztására szolgál, melyben a munkajog és a gazdasági folyamatok szorosabb összekapcsolását tartják a hatékony munkajogi szabályozás alapjának.

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.<sup>7</sup> Ezen kapcsolatrendszer kiépítésére a munkajogon belüli és kívüli eszközökkel is lehetőség van, amihez azonban azt is hozzá kell tenni, hogy minden önszabályozó mechanizmus teret tud nyerni magának a kötelezően követendő jogforrások rendszerében, amennyiben erre igény merül fel. Erre a szerző a munkajogi megfelelés kapcsán mind a közbeszerzések, mind az átláthatóság témakörében példákat is mutat. A folyamatot elismerve ezzel a tendenciával, elméleti kiindulóponttól függetlenül – a munkajog önálló fejlődési pályájával együtt – számolnunk kell. Hiszen a felek bármilyen megállapodása szerződéses formát ölthet, továbbá a munkavállalók nagyobb csoportját illetően a szerződés jogszabály által is nevesítésre kerül, a kollektív szerződés formájában. Munkáltató által irányított szabályozási folyamatként pedig a belső szabályzatok alkotását nevesíthetjük, melyet a magyar jog már tényleges munkajogi aktusként el is ismer.<sup>8</sup> A munkajog szerepe leegyszerűsítve

<sup>3</sup> A szerző a fogalmat Peter Muchlinskivel azonos módon használja, jól érzékeltetve egyetlen szóval azt a folyamatot, aminek bemutatására a könyvében vállalkozott. MUCHLINSKI, Peter: *Human rights, social responsibility and the regulation of international business: The development of international standards by inter-governmental organisations*. Non-State Actors and International Law 3., Netherlands, Kluwer Law International, 2003, 128.

<sup>4</sup> A szerzőnek az egyik, több külföldi együttműködő partnerrel írt és a *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* című folyóiratban publikált tanulmánya a „Marco Biagi Award 2011” díjat is elnyerte.

<sup>5</sup> TEUBNER, Günther: Substantive and reflexive elements in modern law. *Law and Society Review*, 1983/2, 239–285.

<sup>6</sup> Ezen álláspont talán legjelesebb képviselője Simon Deakin, akinek számos munkájában kiindulási alapul szolgál ez a szemlélet. Lásd például ROGOWSKI Ralf–DEAKIN Simon: *Reflexive Labour Law, Capabilities and the Future of Social Europe*. Warwick School of Law Research Paper No. 2011/04.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Lásd a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 17. §-át, amely a jognyilatkozatok körében nevesíti a munkáltatói szabályzatot.

az, hogy a foglalkoztatási kérdések rendezését az egyén szintjéről a közösség általános szintjére helyezi át.<sup>9</sup> 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 fókuszáló foglalkoztatási trendek között.

Álláspontom szerint<sup>10</sup> – a reflexív jog koncepcióval is egyetértve – tendenciózus jogalkotási folyamatok szükségesek annak érdekében, hogy a tételes jogi szabályozás ne csak reflektáljon a gazdaság által alkalmazott megoldásokra, és hogy a pozíciója megőrzése érdekében ne kelljen engedményeket tennie a jogvédelem rovására.

A munkajog ezen újszerű szerepe nagyban összefügg a közgazdaság-tudományban az emberierőforrás-menedzsmentben gyökerező szemlélettel, mely a munkavállalókat a tőke humán elemeként jeleníti meg, és ezáltal gazdasági racionalitást társít a munkajog jogvédelmi szemlélete mellé. Az emberi tőke fontosságát a közgazdaság-tudományban is fokozatosan felruházták egyfajta erkölcsi, etikai dimenzióval, melynek 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 – ahogy a szerző is kiemeli, a humán tőke ereje –, vagyis az emberek cselekvési szabadsága, melyet gazdasági tényezőként, a piac viszonylatában is értelmezni kell.<sup>11</sup> A humán tőke növeléséhez azonban elengedhetetlen a munka- és szociális jogi eszközrendszer figyelembevétel, hiszen ez az a (jogi) környezet, mely meghatározza a munkaerőpiac szereplőinek mozgásterét. Egyrészt a munkáltató lehetőségeit, másrészt a munkavállaló védelmét biztosító garanciákat. Így jutunk 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 összefüggéseikben 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, s nem pedig csak a juttatások passzív befogadói.<sup>12</sup> Vagyis a fejlődés garanciái ekképpen tudnak megvalósulni. Sen gazdasági szempontú elméletének erőssége pont abban mérhető, hogy az emberi erőforrást (humán tőkét) és a gazdasági fejlődést alapjogi szintre, védett értéké

<sup>9</sup> *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, 5<sup>th</sup> edition*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2009, 1. Lásd az eredeti forrást: Hepple, Bob (ed.): *The Making of Labour Law in Europe*. Mansell, London, 1986, Introduction, 11.

<sup>10</sup> Lásd például RAB Henriett: Új szempontok a munkajogi szabályozás megítéléséhez – Kimutatható-e kapcsolat a rugalmas foglalkoztatás kérdése és az emberi erőforrás menedzsment szempontjai között? In: Horváth István (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015, 389–400.

<sup>11</sup> Lásd részletesen SEN, Amartya: Work and rights. *International Labour Review*, 2000/2, 119–129.

<sup>12</sup> SEN, Amartya: *A fejlődés mint szabadság*. Európa Könyvkiadó, Budapest, 2003, 11.

emeli. Erre alapozva a munkajogi irodalomban számos, meghatározó jelentőséggel bíró szerző – Kun Attila által kiemelten például *Langille* – Sen nézeteire alapozva egyenesen a munkajogi fejlődés morális alapjaként tekint az emberi erőforrásra.<sup>13</sup>

Mindezt konkretizálva, saját nézőpontom szerint, a jogalkotásnak a gazdasági folyamatok közül az emberierőforrás-menedzsment eszközök keretei között megjelenő szabályozási módszerek, szükségletek mentén lehetősége van a munkajog által is elfogadható szabályozási mezsgyét kialakítani. A szerző ugyan ezt a kérdést más irányból közelíti meg, ennek ellenére a nemzetközi szakirodalomban is megjelenő,<sup>14</sup> hasonló fejlődési irányt mutat be az önszabályozás, ön-reflexió elméletéből kiindulva. Ezen az úton végighaladva a vállalati önszabályozás és a munkajogi megfelelés ösztönzően (inspiratív módon) hat – a szerző által kimutatottan, egyelőre elsősorban az uniós – munkajogi jogalkotásra.

A puha jog szerepének átértékelődése egy koncepcióváltás eredménye, amely Kun Attila által megfogalmazottan „...nem a szűk »felelősségre vonás« típusú megközelítésre, hanem a tágabb, morálisan »telítettebb« »felelősségvállalás« attitűdre aspirál”. Ez a szemléletmód áthatja a szerző teljes hozzáállását, amikor a soft law és a hard law szerepéről, lehetőségeiről, funkciójáról és alkalmazhatóságáról ír, és megkísérli a puha jogot szabályozási alternatívaként elénk tárni a klasszikus munkajogi jogalkotás mellett. Ezzel szemben a tételes jogi gondolkodás irányából szkeptikusan közelítve a kérdéshez, nem mehetünk el amellett sem, hogy ha az alkalmazkodni képes puha jog „megkeményedik”, akkor ez nem jelenti-e annak lemerevedését is, vagyis nem vesznek-e el azok az előnyei, amelyek a puha jogi jellege miatt a gazdasági szereplők számára elfogadhatóbbá teszik a klasszikus tételes jogi szabályozáshoz képest. Azt sem hagyhatjuk szó nélkül, hogy a kemény jog a jogalkotás nehézségei okán a kontinentális jogrendszerekben is kezd felpuhulni.<sup>15</sup> Ezen puhulási folyamatot a szerző részletesen, példákon keresztül ismerteti, amit ha a munkajogon keresztül akarunk bemutatni, akkor azt a szabályozás diszpozitívabbá válásában, a szankcionálás, és ezzel együtt a jogvédelem szintjének csökkenésében érhetjük legegyszerűbben tetten. (Amennyiben az emberierőforrás-gazdálkodási megoldások munkajogi térnyerését nézzük, akkor pedig ez a jogalkotási háttér mögöttes dogmatikai indokál is szolgálhat.)

A szerző az első fejezet további (8–10.) pontjaiban már kifejezetten a jogon kívüli, önszabályozási elemek, hatások rövid bemutatását végzi el, ami változatlanul csak azt a célt szolgálja, hogy a konkrét innovatív szabályozási megoldások bemutatása előtt – az alapok feltérképezése keretében – valamennyi befolyásoló tényező megismerésével készítse fel az olvasót a következő fejezetek befogadására. A szabályozási kultúra szerepe körében rámutat a szerző, hogy ennek révén kerülhet sor arra,

<sup>13</sup> LANGILLE, Brian: Labour Law's Theory of Justice. In: Davidov, Guy–Langille, Brian (eds.): *The Idea of Labour Law*. Oxford University Press, New York, 2011, 112.

<sup>14</sup> A szerző által is hivatkozottan a reflexív munkajog fő feladata, hogy sikeresen serkentse a szabályozott alanyok önreflexióját, önszabályozását az eredeti – döntően szociális – jogpolitikai célok szellemében. Rogowski, Ralf–Wilthagen, Ton (eds.): *Reflexive Labour Law*. Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994, 7.

<sup>15</sup> A szerző több síkon zajló gondolkodásának jó példája, hogy ezen a ponton például vissza tudunk kapcsolni a kormányzási attitűdök közül a new governance modelljéhez, amely már az 5. pontban bemutatásra került egy másik aspektusból.



hogy „...a munkajogi szereplők az utólagos bírósági jogérvényesítés, az adminisztratív kényszer helyett önérdekből, a szervezeti kultúrából adódó automatizmus révén érvényesítsék a szabályozási megoldásokat”.<sup>16</sup> Saját kutatásom szempontjából különösen értékes visszaigazolást jelent – bármilyen röviden is elemzi a szerző – a jogon kívüli szabályozási ösztönzők című 9. pont – mint a pénzügyi ösztönzők, a kapcsolati és kockázatmenedzsment-alapú ösztönzők vagy a reputációs ösztönzők – meglétének elismerése és beépítése a szabályozási modellekbe. Ezeket jogi „szignálökként” aposztrofálja a szerző, amelyek regulációs erőként katalizálják a modern jogi szabályozást. A jogon kívüli szabályozási ösztönzők közül külön pontban emeli ki a szerző a piacbarát szabályozás kialakításának igényét, szükségességét, amit már joggazdasági kívánalomként nevesít. Itt tér vissza *Simon Deakin*nek a piac és a munkajog kapcsolatát, továbbá a humán tőke szerepét (egyébiránt az angolszász szakirodalomban és a modern munkajogi gondolkodásban meghatározó módon) elemző gondolataihoz, amelyeket az – általam már korábban bemutatott – etikai dimenzióval (*Amartya Sen* hivatkozott elmélete szerint) is összekapcsol. Így jut el ismét ahhoz, hogy az említett gazdasági folyamatok a munkajogi és a szociális jogi normatív alapokkal legalkalmasabban a reflexív jogi megoldások révén csatolhatóak össze. Ezt a következtetést a szerző az elemzésre kerülő innovatív szabályozási modellek igazolására kívánja felhasználni azzal, hogy azok pontosan csak olyan mértékben avatkoznak a piaci folyamatokba, amivel egyensúlyt tudnak teremteni a szociális és a gazdasági célok között. Szívesen olvasnánk erről többet is a szerzőtől, mint amennyi a könyvbe belefért.

A kérdést továbbgondolva ugyanis az is megállapítható, hogy a munkajog és a szociális védelem rendszere egységükben teljedhet ki, és az a gazdasági fejlődésétől összességében sem függetleníthető. Míg a szociális védelem szempontjából az elsődleges szakmai célkitűzés a gazdasági kiszolgáltatottság elleni védelem növelése, a létminimum szintjén történő megélhetés garanciájának megteremtése, addig jól láthatóan a munkajogi szabályozás fejlődésében a rugalmasabbá tétel, a felek döntési autonómiája és a jogi szabályozás szintjében történő visszább lépés igénye merül fel. Első ránézésre a kettő ellentétes irányú folyamatot takar. Ezzel szemben – a bemutatott nézőpontok alapján – ez az ellentmondás csak látszólagos. Hiszen a munkajogi fejlődés új fókuszja az emberi tőkében jelölhető meg, mely a seni gazdasági szempontú elmélet alapján – a gazdasági fejlődés kulcsaként – alapjogi védelmet igénylő érték. Így ezen humán érték megőrzésének garanciáit kell a munkajognak megteremteni, a gazdasági fejlődés előmozdítása érdekében (is). Ez pedig tökéletesen egybecseng azzal, 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.

A továbbiakban három önálló fejezetben tárgyalja a szerző a három kiválasztott innovatív szabályozási modellt. A három modell a munkajog szempontjából mindennapi jelentőségű, noha azok nem a tételes munkajog által szabályozottak, sokkal

<sup>16</sup> Kun Attila többsíkú bevezetőjének köszönhetően itt is visszacsatolhatunk a korábban felvázolt dogmatikai ismeretekre, hiszen a 6. pontban kifejtett reflexív jog elmélete is erre a megoldásra apellál.

inkább határterületen lévő kérdések. A szerző szerint mindhárom arra irányul, hogy a klasszikus gazdasági folyamatokat – közbeszerzés; éves pénzügyi jelentés; kiszervezés/alvállalkozásba adás – igyekezzen bizonyos „szociális” elvárásokkal át-szőni, mindemellett ugyanakkor alapvető – a vállalatok számára elemi – gazdasági (versenyképességi) célok is megfogalmazódnak a modellekben. Ezt azért tartja fontosnak, mert „...a gazdasági célok egyidejű felmutatása a munkajogi megfelelés (compliance) kifizetődésének, megtérülésének ígéretét hordozza, és annak intézményesülése ezáltal valószínűbbé válik”. Vagyis láthatóan a munkajogi megfelelés ösztönzés legnagyobb kockázata az önkéntességen keresztül, hogy csak érdekelt-ség/érdekeltté tétel révén valósul meg. (Az emberierőforrás-gazdálkodás szempont-jából például a folyamatok iránya fordított, tehetjük hozzá, ugyanis az érdekelt-ség a gazdasági folyamatok hatékonyságának, hatékonyabbá tételének intézményesítése révén a szociális elvárások munkajogi megjelentetésével a munkajogi megfelelést közvetlenül is eredményezheti.)

A három szabályozási idea közös gyökere, hogy a klasszikus munkajoghoz képest eltérő a szabályozás tárgya, módszere és a kikényszerítés ereje. A szabályozás tárgya révén megállapítható, hogy a munkajog területe egyre inkább kontúr nélküli. A szerző ez irányú megállapításai egyértelműen összecsenyének a nemzetközi<sup>17</sup> és a hazai<sup>18</sup> szakirodalomban megjelenő azon kérdésekkel, melyek alapvetően a munkavállaló vagy ahhoz nagyon hasonló jogállású személyek elhatárolási problémáival kapcsolatosak. A vita egyik lezárási alapja lehet Kun Attila azon megállapítása, hogy nem a szerződés tárgya, tartalma alapján kellene meghatározni a munkaviszony meglétét, hanem a munkáltató pozíciójából. Ezen megállapítása egy realisabb munkajogi szabályozás létét is előrevetítheti. A szabályozás módszere ebből kiindulva megnyílhat a már említett jogi „szignálok” irányába.

A szerző szerint ez az alábbi módokon ölt testet: A közbeszerzéseken való eredményes részvétel érdekében a résztvevők szabályozzák a saját magatartásukat – amihez a jog irányt mutat(hat) szociális klauzulák megfogalmazásával, és lehetővé teheti azok vagy az azok közül kiválasztott önkéntes vagy kötelező megoldások beépítését. A transzparencia jegyében ez a szabályozás tárgyát tekintve úgy jelenik meg, hogy a nyilvános közzététel a hiteles „munkáltatói brand” építésének része, amihez már az EU elvárásokat is megfogalmaz az összehasonlíthatóság és a transzparencia érdekében. A láncfelelősség esetén a munkáltatói oldal célja a mögöttes felelősség rizikójának csökkentése, így az önszabályozás a korrekt foglalkoztatásra irányul, amelyhez a szabályozás módszere a fővállalkozó kontrolltevékenysége lehet, a felelős beszállítóilánc-menedzsment útján. A kikényszerítés energiái mindhárom esetben a jogkövetési ösztönzőkben foghatóak meg, melyek már említetten lehetnek pénzügyi ösztönzők (lásd a közbeszerzéseknél); reputá-

<sup>17</sup> Lásd például DEAKIN, Simon: Corporate governance and financial crisis in the long run. *CBR Working Paper Series 2010/417*, University of Cambridge, Cambridge; DEAKIN, Simon: Legal diversity and regulatory competition: which model for Europe? *CBR Working Paper Series 2006/323*, University of Cambridge, Cambridge; Davidov, Guy–Langille, Brian (eds.): *The Idea of Labour Law*. Oxford Press, New York, 2011.

<sup>18</sup> Lásd összefoglalóan GYULAVÁRI Tamás: *Szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. (Jogtudományi Monográfiák; 6.) Pázmány Press, Budapest, 2014.



cióösztönzők (lásd a transzparencia kapcsán); továbbá kapcsolati és kockázatmenedzsment-alapú ösztönzők (lásd a láncfelelősség kapcsán).

A szabályozás kikényszerítése pedig a jogi „szignálok” révén a tételes jogra rásegít. Egyértelműen megjelenő és kimutatható szabályozási megoldásokat mutat be a szerző, melyek pozitív hatást gyakorolnak a munkajog gazdasági megjelenésére, megítélésére. Korszerűségük nem vitatható, azonban hatásuk sem mutatható ki egyértelműen. Így ezek – ahogyan a szerző is fogalmaz – csak a klasszikus munkajogi szabályozás kiegészítőjeként képzelhetőek el.

A könyv megállapításai ily módon – a cím és a témaválasztás keltette várakozás mellett, a munkajog jövőjét érintően – meg is nyugtattak. A szerző nem próbálja fanatikusan az olvasóra erőltetni az általa bemutatott innovatív szabályozási megoldások szükségességét, hanem egyfajta nyitottságot teremt a munkajogász gondolkodók körében, amire a munkajog jelenlegi útkeresése alapot és indokot is szolgáltat. Éppen ezért kiemelkedően fontos szakmai anyagnak tekintem a könyv – a recenzióban is arányaiban sokkal részletesebben kifejtett – első fejezetét, amely ugyan velős tömörséggel, rendkívül lényegre törően és a későbbi fejezetek célja alá rendelten, de ezzel együtt rendkívül sokrétűen, összetett viszonyrendszert kialakítva szintetizálja a munkajogon, a jogi szabályozási elméleteken belüli és még a jogtudományon kívüli elméleti alapokat is. Teszi mindezt úgy, hogy ezzel nemhogy aláássa a klasszikus munkajog szerepét és a szociális biztonsági garanciák szintjét, hanem ezen újszerű megoldásokon keresztül kifejezetten alátámasztja azokat, felkínálja azok megerősítésének lehetőségét. Ez az egyensúlykeresés, óvatos lépegetés eredményezi azt, hogy a bevezető gondolataimban elsőre szürreálisnak bélyegzett elképzelések a könyv elolvasásával magától érthetőnek, természetesnek tűnnek, és ezen megnyugvás jegyében az olvasóban egyfajta várakozás alakul ki a jövő jogalkotási pályáját, a munkajogi tendenciák megvalósulását illetően. Ezen túlmenően ihletet kaptam saját kutatásom továbbgondolásához is.

### 3. Összegzés

Összességében elmondhatom, hogy Kun Attila egy egyedi, és a hazai munkajogi irodalomban kevéssé ismert kérdés feldolgozását tűzte célul maga elé. Ehhez megalapozott szakmai háttérrel és alázattal közelített, így egy nagyon értékes művet tehetett le az asztalunkra. A lényegre törő megfogalmazás miatt ugyan könnyednek nem tekinthető, de tartalmas olvasmány. A szerzőnek a téma iránti lelkesedése átűt a szövegen, és lendületessé teszi még az olykor nehezkesebb, szárazabb részeket is. A könyv elsősorban a munkajogban jártas, elméleti ismeretekre szert tenni kívánó, tudós olvasóközönség számára nyújt hasznos ismereteket. Nincs kétségem afelől, hogy angol nyelven a nemzetközi szakmai közélet is szívesen fogadná. Számomra különösen érdekes volt, hogy a jelenlegi érdeklődésem középpontjában lévő, új munkajogi irányhoz (amely a munkajog és az emberierőforrás-menedzsment összekapcsolására épül) hasonlóan „alternatív”, de attól egészen eltérő fejlődési út bemutatásáról olvashattam.