

## Labour Law in Transition

Rovatunk címe nem csupán egy adott tanulmány címét tükrözi, hanem utal arra, hogy az elmúlt időszak szakirodalma valamilyen módon, a munkajog különböző témáihoz kötődően, túlnyomó részben a munkajognak a legújabb időszakban végbement változásával foglalkozik. Az alábbiakban ebből a bőséges irodalomból választottunk ki néhány szignifikáns tanulmányt.

### **Manfred Weiss: European Labour Law in Transition from 1985 to 2010. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2010/1, 3 – 16.**

A Goethe Universitát emeritus professzora arra a feladatra vállalkozott, hogy bemutassa az európai munkajog növekedését, jogintézményeinek összetettségét a korábbi tizenkét tagállam által determinált közösségi munkajogtól, napjaink huszonhét tagú Európai Uniójának munkajogáig. Írásában az arra irányuló törekvéseket kívánja bemutatni, amelyek az Unió gazdasági és szociális dimenziója közötti kényes egyensúlynak a fenntartását célozzák. Az 1985-ös helyzetet, mint egy kezdetleges állapotot jellemzi a szociális tár szempontjából, amennyiben az csak a minimális feltételek szabályozására vállalkozott. Erre a korai idősakra a *single market* kialakításának abszolút primátusa volt jellemző. A munkajogi szabályozás hiánya ellenére hatottak azonban a korai irányelvek, amelyek részben az egyenlő bánásmód követelményét, illetve a vállalkozások átstrukturálásának bonyolult kérdéskörét rendezték. Ebben az időszakban a szociális szféra irányába történő elmozdulás szinte lehetetlen vállalkozásnak tűnt, az egyes tagállamok gazdasági és politikai megosztottsága miatt.

Az Amszterdami Szerződés, valamint a szociálpolitikai jegyzőkönyvek kétségtelenül innovációs folyamatokat indítottak el, azonban a közösségi jogalkotás korábbi meggyengítésén érdemben alig tudtak változtatni, amelyet jól mutat az Európai Unió Alapvető Jogok Kartájának vitája, és végül a Karta jogi természetének meghatározása is. Ezen a helyzeten változtatott a Lisszaboni Szerződés, mégpedig az igazolatlan elbocsátások elleni védelemben, a méltányos és igazságos munkafeltételek kialakításában és a kollektív munkajog intézményeinek erősítésében.

Az individuális munkajog területén a leglátványosabb átalakulás az egészséges és biztonságos munkafeltételek, a munkaidő, a munka és a magánélet egyensúlya, az atipikus munka, a munkavállaló határon átnyúló mozgása során történő diszkrimináció relációiban történt. Természetesen a felsoroltak egyike sem volt zökkenőmentes, elegendő utalni a munkaidő irányelv elfogadása körüli vitákra, illetve az új tervezettel kapcsolatos sorozatos halasztásokra. A másik neuralgikus terület a határokon átnyúló mozgás – különös tekintettel a szolgáltatások szabad áramlása – során fellépő diszkrimináció. Ebben a tekintetben kiemelkedő szerep jut a kormányok és az ún. *non governmental organisations* közötti dialógusnak, különösen az utóbbi időszak nagy vitát kiváltó Bírósági döntések fényében.

Ezzel egyben eljutottunk a kollektív munkajog intézményeinek szerepéhez, amely szintén jelentős átalakuláson ment keresztül a vizsgált időszakban. Weiss szerint a változás három lépcsőben zajlott le. Az első az Európai Üzemi Tanácsra vonatkozó irányelv megalkotása, a második az Európai Részvénytársaságra vonatkozó szabályok kialakítása, a harmadik a munkavállalók tájékoztatását szolgáló 2002. évi keretirányelv megalkotása volt.

A szerző mindazonáltal rendkívül fontosnak tartja azokat a törekvéseket, amelyek egy ún. önkéntes keretmegállapodás (*voluntary framework agreement*) A közösségi jogpolitikának az utóbbi huszonöt évben egyik meghatározó törekvése volt az ún. *soft law* kiépítése. Ennek a hatvanas években az egyik realizálódási lehetőségét az európai kollektív szerződésben (*European Collective Agreement*) látták. Az elképzelés azon – a Weiss szerint – naiv megközelítésen alapult, hogy a tagállamok kollektív munkajogi struktúrájában, és ezen belül a kollektív szerződéses rendszerben meglévő különbségek megszűnnek az integráció erősödésével. A munkajog kollektív jogintézményei azonban oly összetettek, valamint a különbségek olyannyira lényegi kérdéseket érintettek, hogy az egységesség irányába történő elmozdulás kudarca nem számít meglepetésnek. Mindenesetre az már jelentős előrelépésnek bizonyult, hogy külön formális kollektív szerződés nélkül is sikerült több, nagyhorderejű megállapodást tető alá hozni, illetve az is, hogy kollektív szerződés (keretszerződés) az alapja több irányelvnek. Mindamellet Weiss felhívja a figyelmet a Szerződés 155. § (2) bekezdésének ellentmondására, amennyiben az ott leírt megoldás nem mindenben felel meg a megállapodás jogi természetének.

Összegzésként levonható az a következtetés, hogy a munkajog „európaizálása” első ránézésre akár sikeresnek is minősíthető. Az alaposabb elemzés azonban arra készíti a kutatót, hogy a helyzetet ne tüntesse fel rózsás színben. A huszonhét tagállam érdekei rendkívül szerteágazóak, összetettek, és szinte extrém elvárás egy olyan szabályozás kialakítása, amely a többség igényeinek megfelel. Mindenesetre az Európai Üzemi tanács, a vállalkozások szociális felelőssége (*Corporate Social Responsibility*), a folyamatos *European Multi Stakeholder Forum*, amely a Zöld Könyv ajánlásain alapul, mind abba az irányba hatnak, hogy valamilyen közös önkéntes munkaügyi, illetve foglalkoztatáspolitikai keretei bontakozzanak ki a jövőben.

### **Guy Davidov: The Enforcement Crisis in Labour Law and the Fallacy of Voluntarist Solutions**

**The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2010/1, 61 – 81.**

A Hebrew University professzora a gazdasági válság és a munkajog kapcsolatát elemzi. Álláspontja szerint a munkajog fejlődési iránya, a foglalkoztatáspolitikai a válság hatására a korábbi időszakhoz képest merőben új fordulatot vett, és sokan a szociális partnerek önkéntes megoldásaiban látják a kilábalás útját. Ez könnyen együtt járhat egy igazolhatatlan deregulációval, másrészt kialakultak a „ellenérték-csökkentett” szerződések tömegei, amelyek ismét súlyos veszélyeket rejtenek magukban.

Davidov szerint a munkajog még soha nem mutatott készséget az alkalmazkodás és a kényszer tekintetében. A válság miatt azonban a jogpolitika kénytelen volt új megoldá-

sokat keresni, és ennek egyik kézenfekvő eszköze volt a *soft law* erősítése, illetve a benne rejlő lehetőségek kiaknázása. Ami a válság kényszerítő hatását illeti, azonnal szembeötlő volt, hogy az addigi foglalkoztatás, a munkafeltételek addigi szintje nagymértékű költség-növekedéssel jár, feltehető piavesztés mellett. Erre az első reakció, a bérek, illetve a bér-színvonal csökkentése volt, elsősorban megállapodások által. Ez a fajta *self-enforcement* azonban számos veszélyt rejtett magában. A munkajog, illetve a munkajogviszony ugyan-is rendkívül összetett érdekeltségi rendszert foglal magában, és a vizsgált eset alapvetően a munkavállalói érdekek sérelmét jelentheti. A megállapodás megtagadása könnyen járhat megtorlással, és annak ellenére, hogy a munkáltató illetén lépése illegális, a jól tájékozott munkavállaló tudja, hogy ennek a kivédésére csekély esélye van. A másik veszély egy sajátos ellentmondásban rejlik. Annak ellenére ugyanis, hogy a munkáltató megállapodást akar elérni, ő is kényszerhelyzetben van, és ezért szinte bármi áron szeretné ezt a megállapodást elérni. Nyilvánvaló, hogy ebben a folyamatban a munkáltató igyekszik a szakszervezet szerepét csökkenteni. Ez a abból is adódik, hogy a szakszervezet törekvése a dolog természetéből adódóan arra irányul, hogy a kollektív szerződés megkötése által a lehető legmagasabb szintű munkafeltételeket érje el. Mindebből következően a következő veszély a migráns munkavállalók számának fokozatos emelkedése. Nem lebecsülendő az egyre gyakoribb *outsourcing* és az alvállalkozói rendszer kiépítése. Végezetül új foglalkoztatási módszerek tűnnek fel – mint pl. a nulla órás szerződések –, amelyek nyilvánvalóan súlyosan sértik a munkavállalói érdekeket. Végezetül a munkáltató nem egyszer hivatkozik az állami költségvetés helyzetére, amely viszont az ő gazdasági helyzetére lehet kihatással.

A szerző ezt követően azt elemzi, hogy mégis milyen vonzereje lehet az önkéntes *soft law* megoldásoknak. A munkajog gazdasági és szociális jelentőségét adottnak tekintve, kimondható, hogy az állam nem szívesen akceptálja a válság kivédésének kényszermegoldásait. A kényszerintézkedések bevezetése költséges, és politikailag a sikere meglehetősen kétséges, hiszen szinte minden esetben ellenállást vált ki, azok szükségességét vitatva. Kétséges megoldás a tartalékok felhasználása is. Legalább ilyen veszélyes azonban az önkéntes (belső) kényszerbe vetett túlzott bizalom is. Másrésztől tömegében léteznek olyan munkavállalók, akik tekintetében egy ilyen jellegű restriktív megállapodás az egzisztenciális minimum elvesztését jelentené. (Davidov utal ezzel kapcsolatban a *Coalition of Immokalee Workers*-sel tervezett megállapodás kudarcára, illetve a megállapodás elleni tiltakozásra.)

Mindezek a tényezők arra ösztönzik az államot, hogy a munkáltatók számára is elfogadható megoldásokat találjon ki. Ennek az oka többek között az is, hogy az önkéntes megoldások valóban végrehajthatók legyenek, és érvényesítésük ne torkolljon engedetlenségbe. Nem egyszer találkozhatunk azzal a megoldással, amikor a jogalkotó magát az önszabályozást szabályozza. Ebben a folyamatban keveredik a *hard law* és a *soft law*. Ennek a rendszernek a részei a *code of conduct*, a *command and control*, valamint az *independent monitoring* intézménye. Davidov emlékeztet arra, hogy ilyen vegyes megoldás esetén is reális a veszély, hogy a munkavállalók egy jelentős része elveszíti korábbi munkafeltételei megtartásának lehetőségét, hiszen ez a rendszer is a minimális feltételek irányába tendál.

Megoldást kínálhat a *responsive law* teóriája, illetve *new governance* eszméje és gyakorlata. Ez utóbbi alapvetően azt a felfogást testesíti meg, hogy a gazdasági integráció, a

globalizáció merőben új együttműködést követel meg mind a kormányzati, mind a kormányzaton kívüli tényezők között. A szerző példákon keresztül mutatja be a *responsive law* lényegesebb követelményeit. Az első fontos lépés a munkáltató kategóriájának identifikálása. Ez különösen érzékeny kérdés a munkaerő-kölcsönzés esetében. A második terület a kiemelt jogsértések következetes szankcionálása, míg a harmadik az ún. *money-losing* szerződés megakadályozása.

Davidov kiemeli, hogy a munkajogi szabályozásának állapota közvetlen hatással van a gazdaságra és a szociális helyzetre. Írásában ezért arra figyelmeztet, hogy az önkéntes megoldások – minden előnyük ellenére – egy, a korábbinál alacsonyabb munkafeltétel-szinthez vezetnek, amelynek egy idő után nyilvánvalóan gátat kell szabni.

### **Rolf Wank: Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Recht der Arbeit, 2010/4, 191 – 207.**

Wank professzor egyik fő kutatási területe a munkajogviszony kritériumrendszerének a meghatározása, illetve ezzel összefüggésben a munkavállaló jogállásának elemzése. Ebben az írásában arra a kérdésre ad választ, hogy milyen munkajogi és szociális jogi szabályozás kell az új foglalkoztatási módszerek elterjedéséhez, ugyanakkor a az egyre gyakoribb életpálya-diszkontinuitás megakadályozására.

Wank a tradicionális munkajogviszony ideájából indul ki, nyomatékosítva, hogy a *Normalarbeitsverhältnis* fogalma azért lényeges, mert minden eltérés viszonyítási alapja. A közösségi jog, így a Zöld Könyv is hangsúlyozza, hogy az új foglalkoztatási módszerek nem jelenthetik valamiféle „másodosztályú” munkajogviszony kialakítását. A szerző azonban utal arra is, hogy a munkajog kialakulásának kezdete óta a munkavállaló fogalmát nem munkálták ki. Egyes ágazati, szakmai törvényekben találunk ugyan teleologikus meghatározásokat, azonban absztrahált jogdogmatika definíció nincs. Ez jogtechnikai követelményeket is támaszt, amennyiben általános normában kell rendezni ezt a kérdést.

A szerző a munkajog történetével összefüggésben emlékeztet arra, hogy a munkajogtudomány a korai időszakban a munkavállaló jogállását a gazdasági függőséghez kötötte. Később megjelent az ún. szabad szolgálatvállaló (*freier Mitarbeiter*), majd a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy (*Arbeitnehmerähnlicher*) fogalma is. A különböző függőségi teóriák, illetve ezek – néhol helytelen – interpretációja alapján élse vita bontakozott ki a munkaszerződés funkcióját illetően. Vajon az egzisztenciális vagy a szakmai (foglalkozási) védelem kapjon-e nagyobb hangsúlyt (*Existenzschutz versus Berufsschutz*). Nyilvánvaló ugyanis, hogy az említett egyes munkát vállalók kategóriájánál bizonyos hangsúlyeltolódás mutatható is. További kérdés, hogy a munkajogviszony megfelel-e feladatának, betölti-e rendeltetését. Wank álláspontja szerint erre a kérdésre a tradicionális munkajogviszony alapulvételével azért nem lehet válaszolni, mert ilyen már jószerevel nem létezik.

A hagyományos munkajogviszonytól a tipikus foglalkoztatási módszerek három elemében különböznek. Az első a szerveztlenség, amely többek között új kollektív fellépési formákat indukált. A második, a magasabb szociális kockázat, míg a harmadik, az érdekek közötti nagyobb feszültség, mint pl. a tradicionális és az atipikus foglalkoztatottak között. Wank ezt követően részletesen elemzi a részmunkaidős foglalkoztatást, a ha-

tározott idejű munkajogviszonyt, valamint a munkaerő-kölcsönzést, az indokok, az érdekek, és a szabályozás szempontjából. Egyértelmű, hogy e három atipikus foglalkoztatás egymáshoz képest is jelentős szóródást mutat, és et jól nyomon követhető a szabályozásban is. A tanulmány foglalkozik a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszával is. Ez a probléma azért érdekes, mert e réteg nem munkajogviszony alapján végez munkát. E munkát vállalói réteggel kapcsolatban első kérdés, hogy igaz-e az alábbi axióma: *Wer sich Selbständig macht, will sein eigener Herr sein*. Ugyanis az önállónak elvileg nincs olyan védelmi szükséglete, mint a munkavállalónak. Alapvető probléma, hogy a munkavállalóhoz hasonló személy általános legáldefiníciója hiányzik.

Wank tanulmánya következő részében azokat a lehetőségeket elemzi, amelyek a tradicionális és az atipikus munkajogviszony, illetve a különböző jogállású munkát vállalkók közötti diszkrepanciát feloldani képesek. Az egyik ilyen a *flexicurity* ideája, illetve annak gyakorlatban bevezetett intézményei. A másik az egyes szerződési formák közötti átjárhatóság problematikája, míg a harmadik a rugalmas munkáltatói szervezet – amely magában foglalja a munkajogviszony létesítésének és megszüntetésének rugalmasságát egyaránt –, majd a felsorolást a rugalmas munkaidő, és a rugalmas díjazás zárja. Wank azzal a korántsem meglepő, de sokak által el nem fogadható részkövetkeztetést vonja le, hogy napjaink környezetében a tradicionális, rugalmas munkajogviszony hosszabb ideig nem tartható fenn.

Végezetül a normál-munkajogviszonytól történő egyéb eltérési lehetőségek kerülnek górcső alá, illetve a diszkontinuitás problematikája. Nézete szerint a változást nemcsak a jogalkotás, hanem ezzel együtt a jogalkalmazás koncepcionális változása jelentheti.

Kiss György