

jövőjéről szóló zöld könyve (*Libro Verde sul futuro del modello sociale*) a jóléti rendszer teljes és átfogó reformját helyezte kilátásba. A „Jó élet az aktív társadalomban” alcímet viselő, fehér könyv (*La vita buona nella società attiva Libro Bianco sul futuro del modello sociale*, 2009. május 6.) továbbgondolta az olasz szociális modell lehetőségeit és korlátait, felhívta a figyelmet az egyén, a család és a társadalom új szerepére és felelősségére. A gazdasági-pénzügyi válság arra kényszerít, hogy felülvizsgáljuk a versenyképességről alkotott nézeteinket, és a munkavállalók, valamint a társadalom jólétének védelmére irányítsuk a figyelmet, figyelmeztet Cinelli. A szociális biztonság reformjának kulcsterületei a nyugdíj és a munkanélküli ellátó rendszer átalakítása, illetve az érzékeny munkavállalói rétegek, például a fiatal, illetve női munkavállalókra vonatkozó szabályok újragondolása. A többek között létszámleépítés, munkanélkülivé válás képében jelentkező szociális sokk enyhítésére további intézkedések (*ammortizzatori sociali*) bevezetésére van szükség.

Kajtár Edit

Marc de Vos: European Flexicurity and Globalization: A Critical Perspective

[The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 25, no. 3. (2009); 209 – 235.]

A „*The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*” 2009. évi 3. számát túlnyomó részben a globalizáció által kialakult követelményekkel összefüggő munkajogi problémák bemutatására szentelte. Ebben a témában Marc de Vos – a genti egyetem professzora – a munkajog rugalmasságát és a gazdasági globalizáció kérdéskörét elemzi, míg Wolfgang Ochel – a müncheni egyetem közgazdasági kutatóintézetének kutatója – az ún. *two-tier* reformok gazdaságpolitikai hatását vizsgálja a munkavállalói védelem, illetve támogatás tükrében.¹ E helyütt Marc de Vos tanulmányát ismertetjük.

A szerző bevezetőjében utal arra, hogy a gazdaság globalizációja, a Lisszaboni Stratégia, amely Európát ismét a verseny győztesei közé kívánja emelni új követelményeket állítottak az európai munkaerőpiac elé, miközben a tagállamok munkajogi szabályozása jószérével a globalizációt megelőző időszakra épül. Ebben a kontextusban a munkavállalók védelmét illetően két tendencia bontakozott ki. A egyik – amelyet a tagállamok többsége követ – hagyományos, mondhatni rigid munkajogi szabályrendszer mellett néhány területen enged rugalmasságot, azonban ez inkább csak marginális jelenség. Ezzel szemben a skandináv országok és Hollandia az ún. aktív munkaerőpiaci politikát (ALMP) állította előtérbe, amely az előzőnél jóval nagyobb rugalmasság mellett igyekszik

¹ Ochel, Wolfgang. The Political Economy of Two-tier reforms of Employment Protection in Europe. *IJCLIR*, 25, no. 3. (2009), 237 – 260.

az egyén biztonságát garantálni. Kétségtelen, hogy az Európai Unió sem semleges, és a *European Employment Strategy (EES)* szintén a rugalmasság mellett tör lándzsát.

A gazdaság, a piac követelményeinek figyelembevétele a munkajogi szabályozás számára azért is kiemelkedően fontos, mert a közösség munkajoga különösen befolyásolt a piac által. Jelenleg a koordináció útjában álló nehézség egyik forrása a tagállamok eltérő hozzáállása a munkaerő-piaci folyamatok értékeléséhez és szabályozásához. Vos négy csoportot különböztet meg. Az északi államok (*nordic countries*) meglehetősen magas szintű szociális védelmi rendszert alakítottak ki, magas kiadásokkal. Jellemző továbbá, hogy az erős szakszervezetek jelentős befolyást gyakorolnak a bérstruktúrára. Az angolszász országok egy viszonylag kiterjedt szociális hálózatot fejlesztettek ki, amely azonban meglehetősen szétszórt, és a szakszervezetek befolyása sem olyan erős, mint az északi országokban. Mindehhez jön a keresetek viszonylag alacsonyabb mértéke. A kontinentális országokban egy kiterjedt, a biztosítási rendszeren alapuló szociális védelem alakult ki, amelynek érvényesülését segíti a kiterjesztett kollektív szerződések hálózata. Végezetül a mediterrán országok elsősorban a nyugdíjrendszer biztonságára helyezték a hangsúlyt, a bérrendszer kollektív megállapodásokon nyugszik, de meglehetősen nyomott.

Az Unió egyik fő célkitűzése ezen a területen a divergencia csökkentése volt; ezt a célt szolgálta a már említett európai foglalkoztatási stratégia, a lisszaboni agenda, a 2006-ban megjelent Zöld Könyv², majd ezt követően a rugalmasságot és a biztonságot elemző dokumentum.³ Mit is jelent valójában a sokat hangoztatott *flexibility* és *security*. Ennek tisztázása azért fontos, mert – mivel ellentétes tartalmú és érdektöltésű kategóriákról van szó – sokan reménytelennek tartják összekapcsolásukat. A rugalmasság a Bizottság értelmezése szerint a rugalmas foglalkoztatási módszerekre épülő szervezet- és intézményrendszert jelenti, együtt az egyén önfelelősségével. A biztonság az egyén tudásának fejlesztésére alapított intézményrendszert jelenti, amely lehetővé teszi a tehetség kifejlesztését, és ezáltal a munkaerő-piacon érvényesülő nagyobb stabilitás elérését. Látható, hogy a tanulás-tudás és az önfelelősség szignifikáns eleme ennek a rendszernek. A Bizottság a rugalmasságnak négy elemét hangsúlyozza, úgymint a rugalmas és megbízható szerződéses rendszer (*flexible and reliable contractual arrangements*), az élethosszig tartó, kiterjedt tanulás, az aktív munkaerő-piaci politika, valamint a modern társadalombiztosítási rendszer.

Az európai foglalkoztatáspolitikát átalakítása korántsem egyszerű feladat, mondhatni minden korábbinál hatalmasabb vállalkozás, amelyet tükröz az *European Globalisation Adjustment Fund (EGAF)* megalapítása.⁴ Az EGAF-nak rendkívül nagy szerepet szán-

2 GREEN PAPER Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, Commission of the European Communities, Brussels, 22. 11. 2006 COM(2006) 708 final.

3 Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, adopted on 27 June 2007. COM(2007) 359.

4 European Parliament legislative resolution of 6 May 2009 on the proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulation (EC) No 1927/2006 on establishing the European Globalisation Adjustment Fund [COM(2008)0867 – C6-0518/2008 – 2008/0267(COD)]

tak a tagállamok munkaerőpiacainak átalakításában. Sikere azonban több tényezőtől függ. Mindenekelőtt szem előtt kell tartani, hogy segítettő és korábban feleslegessé vált munkavállalók (csoportos létszámcsökkentés áldozataiként) már egy strukturális átalakulás eredményei. Tekintettel kell lenni arra is, hogy számos esetben nem globális, hanem regionális vagy helyi okok húzódnak meg a háttérben. A beavatkozásnál helyesen kell felmérni a helyzet súlyosságát, azaz valóban számolni kell-e a beavatkozás elmaradása esetén a gazdasági összeomlás megalapozottságával. Másképpen fogalmazva a globalizáció képlékeny és homályos fogalma konkrét követelményrendszerre válik, ha annak negatív következményeit kíséreljük enyhíteni.

Marc de Vos a rugalmasság és az EGAF kapcsolatát illetően azt a kérdést teszi fel, hogy vajon ez az intézkedési rendszer propaganda csupán vagy egyenesen csodaszer, valamiféle panacea. Végeredményben akár mindkettő. Kétségtelen ugyanis, hogy az Unió rendkívül komoly erőket mozgósít a munkaerőpiac átalakítására. Vos ugyanakkor azt is hangsúlyozza, hogy a rugalmasság magát a globalizációt is segíteni képes intézményrendszer. Látni kell azt is, hogy az EGAF szintén munkaerőpiaci eszköz, amely önmagában csak a globalizáció hátrányos következményeit képes enyhíteni. Mindebből következően, az EU szintjén szigorú és átlátható szabályozásra és különösképpen gyakorlatra van szükség. A tagállamok szintjén pedig az aktív munkaerőpiaci politika továbbfejlesztésére.

Kiss György

Kun Attila: A multinacionális vállalatok szociális felelőssége. CSR-alapú önszabályozás kontra (munka)jogi szabályozás.

Budapest, 2009, Ad Librum Kft., 1- 312 o.

A közelmúltban jelent meg Kun Attila könyve, amely a szerző 2007-ben, a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karán megvédett doktori értekezésének szerkesztett változata.

A könyv hiánypótló műnek számít, hiszen megjelenéséig a magyar könyvpiacon nem volt fellelhető olyan átfogó munka, amely a CSR (corporate social responsibility, a vállalatok társadalmi felelősségvállalása) elméleti és gyakorlati kérdéseit a (munka)jogász nézőpontjából feldolgozza. Az értekezés az első magyar monografikus igényű kísérlet a vállalatok szociális felelősségének, illetve az erre vonatkozó (elsősorban) nemzetközi jogi szabályozásnak az áttekintésére.

Rendkívüli kihívásnak tekinthető a témaválasztás egy munkajogász részéről, hiszen a vállalatok szociális felelőssége sokszínű jelenség, amely nem kizárólag munkajogi problé-