

Ferencz Jácint

# JOGALKOTÁS A MUNKAVISZONYOK SZOLGÁLATÁBAN

A munkajogi szabályozás gazdasági  
és társadalmi kihívásai



NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM  
BUDAPEST

**SZÉCHENYI** 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

A mű a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosítószámú,  
„A jó kormányzást megalapozó közszolgálat-fejlesztés” elnevezésű kiemelt  
projekt keretében működtetett „A magyar önkormányzatok döntéshozatali  
mechanizmusának jogtörténeti, jogszociológiai és összehasonlító jogi  
vizsgálata elnevezésű” Államtudományi Műhely keretében,  
a Nemzeti Közszolgálati Egyetem felkérésére készült.

Szerző:

Ferencz Jácint

Szakmai Lektor:

Bankó Zoltán

A kézirat lezárásának dátuma:

2018. augusztus 31.

A kiadás éve: 2019

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás,  
terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása  
nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek  
felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható,  
azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.

# TARTALOM

<b>ÁBRAJEGYZÉK</b> . . . . .	5
<b>PROLÓGUS</b> . . . . .	6
<b>I. A MUNKAJOGI SZABÁLYOK</b> . . . . .	8
<b>HATÁSVIZSGÁLATÁNAK ÁLTALÁNOS KÉRDÉSEI</b> . . . . .	8
<i>I.1. A hatásvizsgálatok jogalkotási alapkérdései</i> . . . . .	9
I.1.1. A jogalkotási törvényből eredő vizsgálati kötelezettség . . . . .	9
I.1.2. Az egyéb jogforrásokban megfogalmazott kötelezettségek . . . . .	11
I.1.3. Az EU elvárásai a jogalkotás hatásvizsgálata kapcsán . . . . .	12
I.1.4. Kritikai észrevételek a jogszabályok <i>ex ante</i> hatásvizsgálata körében . . . . .	17
<i>I.2. A munkajogi hatásvizsgálatok ex post módszertani kérdései.</i> . . . . .	19
I.2.1. A munkajogi „soft” és „hard” law kérdése . . . . .	20
I.2.2. Az Mt. jogtudományi vizsgálata . . . . .	21
I.2.3. A kiváltó ok elemzés (RCA) alkalmazása a munkajogi jogalkotásra . . . . .	24
I.2.4. Ishikawa-diagram a polarizálódó munkaviszonyok kapcsán . . . . .	26
<b>II. AZ INFORMÁCIÓ ÉS A TECHNOLÓGIA KETTŐS ARCA A MUNKAJOGBAN</b> . . . . .	29
<i>II.1. Új, rugalmas foglalkoztatási formák és munkakörök</i> . . . . .	30
II.1.1. A távmunka a 21. században . . . . .	33
II.1.2. A crowdwork jelensége és munkajogi kihívása . . . . .	34
<i>II.2. Elérhetőség: 24/7</i> . . . . .	37
II.2.1. A „24/7” igény megjelenése és konkrét tartalma . . . . .	38
II.2.2. A munkaidő számításának és nyilvántartásának problematikája . . . . .	39
II.2.3. A rendkívüli munkavégzés értelmezési keretei . . . . .	41
II.2.4. A készenlét új értelmezése mint megoldási lehetőség? . . . . .	43
II.2.5. A munkával töltött idő nemzetközi összehasonlításban . . . . .	45
<i>II.3. Adatvédelem, adatbiztonság a munka „szép új világában”</i> . . . . .	45
II.3.1. Adatbiztonság a közszolgálati jogviszonyokban . . . . .	46
II.3.2. Hozd a saját eszközöd – bring your own device (BYOD) . . . . .	47
II.3.3. A munkavállaló személyes adatainak védelme . . . . .	51
<i>II.4. Az okoszerződések munkajogi alkalmazhatósága</i> . . . . .	52

II.4.1. Az okosszerződések és a digitális főkönyvi technológia . . . . .	54
II.4.2. A digitális munkaszerződés létrehozása és működése . . . . .	55
II.4.3. A munkaszerződés mint általános szerződési feltétel . . . . .	56
II.4.4. A blokklánc-technológia korlátai a munkajogban . . . . .	57

### **III. A MUNKAJOG TÁRSADALMI BEÁGYAZOTTSÁGA – MUNKAJOG AZ EGYÉNI ÉS KOLLEKTÍV**

<b>ELÉGEDETTSÉG SZOLGÁLATÁBAN . . . . .</b>	<b>59</b>
<i>III.1. A munkavállalói elégedettség elméleti előkérdései . . . . .</i>	59
<i>III.2. Az egyéni elégedettség munkajogi vetületei . . . . .</i>	63
III.2.1. A nemek közötti egyenlő bánásmód mint ismérv szerepe az egyéni elégedettségben . . . . .	63
III.2.2. „Money can’t buy me love...” . . . . .	64
III.2.3. A férfi munkavállaló mint veszélyeztetett csoport . . . . .	66
III.2.4. A családtámogatási rendszer szerepe az elégedettség növelésében . . . . .	69
III.2.5. A családbarát munkahelyek kialakítása mint megoldási lehetőség . . . . .	71
<i>III.3. A „lekapcsolódáshoz való jog” megjelenése a munkajogi szabályozásban . . . . .</i>	73

### **IV. AZ ÁLLAM SZEREPE A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONYOKBAN A 21. SZÁZADBAN . . . . .**

<i>IV.1. Az államra mint jogalkotóra nehezedő érdekviszonyok . . . . .</i>	75
IV.1.1. A befektetői szemlélet és érdekek a munkajogban . . . . .	76
IV.1.2. Pareto-elvek a munkajogban . . . . .	83
<i>IV.2. Az állam felelőssége a munkaerőpiac adekvát működése kapcsán . . . . .</i>	83
IV.2.1. A munkajogi szabályokért viselt jogi felelősség . . . . .	84
IV.2.2. A jogalkotó politikai felelőssége . . . . .	88
IV.2.3. A morális felelősség . . . . .	92

### **V. KÖVETKEZTETÉSEK – TANULSÁGOK . . . . .**

<i>V.1. Polarizálódás a munkajog világában . . . . .</i>	99
V.1.1. A gyökér-ok elemzés főbb eredményei . . . . .	99
V.1.2. A modern technológia és a munkajog . . . . .	104
<i>V.2. Munkaügyi viták a számok tükrében . . . . .</i>	104
<i>V.3. Vissza az alapelvekhez! . . . . .</i>	107

### **FELHASZNÁLT IRODALOM . . . . .**

108

### **FELDOLGOZOTT JOGFORRÁSOK ÉS JOGESETEK . . . . .**

118

Jogforrások és egyéb jogi dokumentumok: . . . . .	118
Jogesetek: . . . . .	118

# ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: A jogszabályok hatásvizsgálata hazánkban . . . . .	10
2. ábra: Foglalkoztatási ráta Spanyolországban 2008-2018 . . . . .	15
3. ábra: GDP-növekedés éves mértéke Spanyolországban, 2008-2018 . . . . .	15
4. ábra: Munkanélküliségi ráta Lengyelországban 2008-2018 . . . . .	16
5. ábra: A lengyel GDP éves növekedésének mértéke, 2008-2018 . . . . .	16
7. ábra: A munkaerőpiac változása 2015-2020 között a WEF előrejelzései alapján . . . . .	30
8. ábra: Az atipikus foglalkoztatási formák és élethelyzetek kapcsolata . . . . .	32
9. ábra: A crowdwork sajátosságai az atipikus munkaviszonyok tükrében . . . . .	35
10. ábra: A digitális munkavégzés területei . . . . .	37
11. ábra: A munkával töltött heti idő és második munkahely Európa egyes országaiban . . . . .	45
12. ábra: A blokklánc-pénztárcát használók számának alakulása . . . . .	53
13. ábra: Generációk és munkajog . . . . .	61
14. ábra: A jogalkotó és a munkajogi érdekek . . . . .	75
15. ábra: Közvetlen külföldi működőtőke-befektetések a V4 országokban, 2000-2017. . . . .	78
16. ábra: Havi bruttó átlag-keresetek egyes ágazatokban, 2000-2017 . . . . .	80
17. ábra: A pénzügyi és a szociális szektorban dolgozók átlagkeresetének alakulása . . . . .	81
18. ábra: A foglalkoztatottak számának alakulása egyes ágazatokban . . . . .	82
19. ábra: A minimálbér alakulása Magyarországon . . . . .	89
20. ábra: A bérek, az árak és az infláció összefüggései . . . . .	90
21. ábra: Az infláció globális, regionális és egyedi tényezők szerint . . . . .	91
22. ábra: A polarizálódó munkaviszonyok okai . . . . .	101
23. ábra: Munkaügyi perek számának alakulása 2009-2017 . . . . .	105

# PROLÓGUS

*Mi a munkajog célja?*

*Vajon a munkajog feladata továbbra is a munkahelyek biztonságának megteremtése és fenntartása, vagy a 21. század munkajogi szabályai a jövedelem stabilitását és a munkavállaló jogos igényeinek és foglalkoztathatóságának fenntarthatóságát szolgálják?*

*A munkajogi környezet kialakítása kapcsán kivel szemben áll fenn az állam felelőssége, ha ilyen felelősség megfogalmazható egyáltalán?*

Fenti kérdések nem az öncélú provokációt szolgálják, hanem megfogalmazzák évtizedünk munkajogi szabályozási szempontból leginkább elgondolkodtató felvetéseit. Történelmi távlatból nézve ugyanis tagadhatatlanul gyökeres változásokat élünk át: a technológia fejlődése olyan mérteket öltött, amely csak az ipari forradaloméhoz hasonlítható, és munkajogi értelemben az sem volt egy könnyen feldolgozható időszak – sem a munkavállalók, sem a munkáltatók szempontjából. A globalizáció-ellenes csoportok agresszív megnyilvánulásai, a szélsőséges nacionalizmus terjedése kifejeznek egyfajta „modern géprombolást”, a változásokkal szembeni ádáz ellenérzést, amely – mint tudjuk – a folyamatokat nem szokta megállítani.

Az átalakuló emberi kapcsolatok (technológiai eszközöktől való függőség, információ-éhség) és a munkához való megváltozott viszony adja a modern munkaügyi kapcsolatok egyik fontos ágát, ugyanakkor megfigyelhető a szociális jogok és érdekek párhuzamos erősödése is nemcsak a magasan, hanem a kifejezetten alacsonyán képzett munkaerő, a kiszolgáltatott csoportok vonatkozásában. Míg a világ egyik fele az okosserződés felé kacsint, addig a másik fele a napi megélhetésért is komoly csatákat vív. A fejlett országokban a nemi alapú diszkrimináció és a külföldi munkaerő alkalmazása/alkalmazhatósága az aktualitás, a fejlődő országokban viszont a munkaerő kiáramlása, illetve a munkakörülmények javítása, munkahelyek teremtése és megtartása az állam feladata. Még az olyan látszólag homogén területen is, mint az Európai Unió munkaerőpiaca, országonként igen eltérő kihívásokat találunk, de akár régiós szinten is lehetnek jelentős különbségek, főleg ha Magyarország esetében a keleti és a nyugati országrészben megfigyelhető foglalkoztatási különbségeket vizsgáljuk.

A 21. századi munkajogi szabályozás már nem zárkozhat a nemzeti szabályozás magányába: nem lehet eltekinteni sem a nemzetközi szervezetek által meghatározott minimális standardoktól, sem attól a tényről, hogy a szabályozás tárgya igencsak mobilis lett az utóbbi évtizedekben: míg a 2000-es évek elején a transznacionális vállalkozások tömegessé válásával a munkaviszony szereplői közül a munkáltatók mozogtak országhatárokon keresztül, addigra a 2010-es évekre általánossá vált a munkaerő mobilitása is. Ez, a szabályozás tekintetében, kettős kihívás elé állítja a jogalkotót: a külföldi tőke vonzásával járó kedvezmények és mentességek rendszerén túl ügyelnie kell arra is, hogy legyen, akinek a munkaerejével gazdálkodni tud, vonzóvá kell tennie tehát munkaerőpiacát a saját állampolgárai számára is.

Felmerül a kérdés, hogy az állam a liberális hagyományokat követve bízza a felekre a munkaviszony tartalmának megállapítását, és a kötelező szabályok minimális szintjével biztosítsa a felek szerződési szabadságán belül a

lehető legnagyobb mozgásteret, vagy – a felek védelme érdekében – inkább ragaszkodjon a részletes munkaügyi szabályokhoz. A kérdés álláspontom szerint két kérdést is takar: ha a felek érdekeit védjük, vajon ha választani kell, az állam melyik fél érdekét védi elsősorban: a munkáltatóét vagy a munkavállalóét? A kutatási eredményeim alapján állítom, hogy a kérdés megválaszolása sokkal nehezebb, mint elsőre gondolnánk. A jogalkotóra a globális piaci környezetben annyiféle érdek és ellenérdek hat, amelyet egyszerre kielégíteni szinte lehetetlen, és bizonyos kérdések eldöntése a „zéró-összegű” játszmák logikáját követi, tehát az egyik fél nyeresége megegyezik a másik fél veszteségével (például próbaidő hossza, szabadságok kiadása és mértéke). A kutatási kérdés arra is irányul, hogy a fenti erőterben az állam hogyan tud úgy egyensúlyozni, hogy az EU által megfogalmazott „marginális rugalmasság” elve érvényesüljön.

# I. A MUNKAJOGI SZABÁLYOK HATÁSVIZSGÁLATÁNAK ÁLTALÁNOS KÉRDÉSEI

A munkajogi szabályok sokféle aspektusból vizsgálhatók: jogtudományi, rendszertani, nyelvi, szociológiai értelmezési keretek között egyaránt alkotható egyfajta vélemény, értékítélet a szabályok helyességéről, értelmezhetőségéről, illeszkedéséről, céljáról és hatékonyságáról. Jelen munkában elsősorban a gazdasági hatások és elvek felől közelíték a munkajog felé, minthogy a szabályozott terület a gazdasági élet alapkövét, a foglalkoztatási viszonyokat érinti. A gazdasági hatásvizsgálat természetesen nem tekinthet el a társtudományok eredményeitől, így utalni fogok több helyen a pszichológia, a társadalomtudományok más ágainak vizsgálati eredményeire is, amelyek alátámaszthatják, vagy éppen cáfolhatják a jogtudományi vagy gazdaságtudományi elméleteket, elvárásokat.

Az jogalkotás – ezen belül a munkajogi jogalkotás – eredményességének és minőségének javítását, hatékonyságának fokozását célzó politikának szüksége van olyan alkalmazott kutatásokra, amelyek eredményei alapján el tudja dönteni, érdemes-e valamilyen beavatkozást elvégezni vagy sem (azaz a beavatkozás nyomán valóban létrejön-e a kívánt eredmény, hatás), illetve, hogy miként érdemes részletezni, módosítani a fejlesztési folyamatokat. A döntéshez gyakran oksági összefüggések megállapítására van szükség. Ezért különösen értékesek a fejlesztők és a döntéshozók számára az olyan kutatások, amelyek egy-egy beavatkozásról nagy biztonsággal meg tudják mondani, hogy annak eredményeképpen a dolgok jobbak, vagy esetleg rosszabbak lesznek/lettek. Ilyen speciális alkalmazott kutatások a beavatkozások hatásvizsgálatai, amelyek egyrészt visszajelzést adnak a megvalósult beavatkozás eredményeiről, sikerességéről, másrészt a tapasztalatok összegzésén, a tanulságok megfogalmazásán keresztül hatékonyan segítik a jövőbeli beavatkozások sikeres tervezését és megvalósítását. Az értékelők és a hatásvizsgálati szakemberek véleményei, következtetései és javaslatai befolyásolják a döntéshozókat, mégpedig mindkét irányban: vagy úgy, hogy jóváhagyják az intézkedéseket, folyamatokat és eredményeiket, vagy pedig úgy, hogy azokat kudarcnak vagy anomáliáknak állítják be.<sup>1</sup>

A közgazdaságtudomány fogalmi, elemzési apparátusa szinte minden szakpolitikai területen teret nyert az elmúlt évek során. A közgazdasági elemzések a közvélekedéssel ellentétben nem csupán a költségek és hasznok összemérését teszik lehetővé: segítséget nyújtanak az emberi viselkedést befolyásoló ösztönzők megértéséhez, a jogrend működésével – a jogosultságok és felelősségek elosztásával – járó következmények megismeréséhez, a társadalom és a gazdaság intézményeiben működő hatásmechanizmusok, az okok és okozatok láncolatának feltárásához, a hatások erősségének méréséhez és a nem szándékolt mellékkövetkezmények kimutatásához.<sup>2</sup> Az alábbiakban a munkajogi jogalkotáshoz kapcsolódó hatásvizsgálatok alapkérdéseivel és módszertanával foglalkozunk.

---

<sup>1</sup> Futó, 2009. 22. old.

<sup>2</sup> Fazekas, 2011/7. 6. old.



## I.1. A HATÁSVIZSGÁLATOK JOGALKOTÁSI ALAPKÉRDÉSEI

### I.1.1. A jogalkotási törvényből eredő vizsgálati kötelezettség

A jogalkotásról szóló, többször módosított 2010. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Jat.) általános miniszteri indoklása is kiemeli, hogy a Jat. a jogszabályok előkészítésének érdemi szabályai körében a jogszabályok hatásvizsgálatára helyez hangsúlyt, amit kiterjeszt az önkormányzati rendeletek előkészítésére is. A XXI. századi követelményeknek megfelelően előtérbe kell helyezni a jogalkotó szerint a minél megalapozottabb jogszabály-előkészítés érdekében a várható következmények előzetes vizsgálatát. Erre vonatkozóan nemcsak a jogalkotási törvény, hanem az Európai Unió is elvárásokat fogalmaz meg, amelyeket a következő alfejezetben ismertetünk.

A Jat. 17. § értelmében a jogszabály előkészítője – a jogszabály feltételezett hatásaihoz igazodó részletességű – előzetes hatásvizsgálat elvégzésével felméri a szabályozás várható következményeit. Az előzetes hatásvizsgálat eredményéről a Kormány által előterjesztendő törvényjavaslat, illetve kormányrendelet esetén a Kormányt, önkormányzati rendelet esetén a helyi önkormányzat képviselő-testületét tájékoztatni kell. Miniszteri rendelet rendelkezhet úgy, hogy az általa meghatározott esetben a közjogi szervezetszabályozó eszköz előkészítője előzetes hatásvizsgálatot végez.

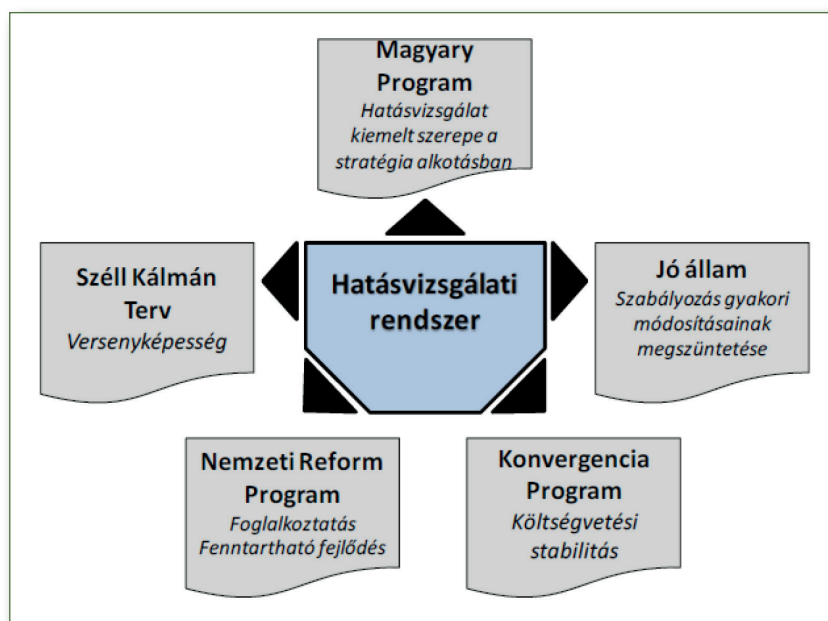
A hatásvizsgálat során vizsgálni kell:

- a) a tervezett jogszabály valamennyi jelentősnek ítélt hatását, különösen:
  - aa) társadalmi, gazdasági, költségvetési hatásait,
  - ab) környezeti és egészségi következményeit,
  - ac) adminisztratív terheket befolyásoló hatásait, valamint
- b) a jogszabály megalkotásának szükségességét, a jogalkotás elmaradásának várható következményeit, és
- c) a jogszabály alkalmazásához szükséges személyi, szervezeti, tárgyi és pénzügyi feltételeket.

Az előzetes hatásvizsgálat tekintetében a fenti követelmények teljesítése nem tűnik könnyű feladatnak. Általános megállapításként jelentkezik a kormányzati és pályázati anyagokban, hogy *„a jogszabályok előkészítése során a szakértők sok esetben egyes problémák megoldására helyezték a hangsúlyt, nem elég figyelmet fordítva az adott probléma környezetére, azaz széles értelemben véve az intézkedések által érintett komplex hatásrendszerre. A szabályozási megoldás így nem adhatott összetett választ a jelenségek teljes rendszerére, ezért a problémák »újratermelődhetnek«, rövidesen újabb szabályozási beavatkozást igényelve»*.<sup>3</sup> Az egységesítés érdekében a KIM az „ÁROP-1.1.10 – A jogszabály előkészítési folyamat racionalizálása” elnevezésű kiemelt projekt keretében többféle módszertani útmutatót is kidolgozott<sup>4</sup>, amelyek a jogszabályok előkészítése során iránymutatásul szolgálnak.

<sup>3</sup> Ez a szövegrész megjelenik az ÁROP-1.1.10 projekt felhívásában, valamint több, a projekt keretében készült módszertani útmutatóban is

<sup>4</sup> Ld. <http://hatasvizsgalat.kormany.hu/segedanyagok>



1. ábra A jogszabályok hatásvizsgálata hazánkban

A hatásvizsgálati rendszer a szakpolitikai rendszerekben (forrás: KIM, s.a.)<sup>5</sup>

A munkajogi jogalkotás szempontjából kiemelkedő jelentőséggel bír a társadalmi hatások vizsgálata. A módszertani útmutató ebben a tekintetben azt irányozza elő a jogszabály-előkészítők számára, hogy az indikátorok kialakításakor olyan központi adatgyűjtésből vagy széles körben elfogadott reprezentatív kutatásból származó mutatókat használjanak fel, amelyeknek ismerik a forrását. Az indikátorok kapcsán kiemelt forrásnak tekintik a KSH, az EUROSTAT, a Szociális Ágazati Információs Rendszer, az Országos Területfejlesztési és Területrendezési Információs Rendszer és a Társadalmi Kutatási Intézet Zrt. által közölt kutatási eredményeket.

Az útmutatók közül kiemelkedik (minőségében is) a vállalkozásokra gyakorolt hatások vizsgálatának módszertanát ismertető kiadvány.<sup>6</sup> A munkaviszonyok szempontjából ennek a dokumentumnak abban látom a kiemelt jelentőségét, hogy rávilágít egyes égető problémákra. Az útmutató egy kutatási eredményt hivatkozva az alábbiakat tartalmazza: „Elmondható, hogy nagyon sok olyan gazdasági szereplő van, akik haszonélvezői a túlzott adminisztrációnak, a vállalkozások kimondottan várják ezen adminisztrációs terhek megnyirbálását. Ezek a terhek az alábbiak:

- túlzott adminisztráció az adózásban, könyvelésben
- túlzott könyvelői kapacitások
- kevesebb esetben (vállalatmérettől függően) kelljen könyvvizsgálót alkalmazni
- túlzott közjegyzői díjak, sok esetben ne kelljen közjegyzői szolgáltatást igénybe venni
- egyszámlás adóbefizetés legyen a többszámlás utalások helyett – a bankrendszer élvezze a hasznait

<sup>5</sup> Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium: Az új hatásvizsgálati rendszer és hatásvizsgálati lap általános bemutatása. (s.a.) Elérhetőség: <http://hatasvizsgalat.kormany.hu/download/4/48/20000/altalanos.pdf>

<sup>6</sup> Iváncsics – Nagy-Szillitsán – Veress. s.a.

- a kockázatbecsléshez szakembert kell alkalmazni, drága díjakért
- a tűzvédelmi előírások dokumentációja külön szakembert kíván
- a munkaügyi, munkavédelmi kérdések dokumentációja is külön szakembert kíván
- az üzemorvos (foglalkoztatás-egészségügy) funkcióját nem látják, felesleges kiadásnak tekintik
- a telephely-változtatással kapcsolatosan panaszként jelent meg, hogy amióta elektronikus a cégeljárás, az egyszerű változásokhoz is jogász, ügyvéd segítsége – és megfizetése – szükséges.
- a pályázatok bonyolultsága miatt egész pályázatírói iparág épült ki, ennek költsége magas a pályázatkor is, de a folyamatos utánkövetés (monitoring, adatszolgáltatás, elszámolás) során is.”

A fenti lista egyes elemei közvetlenül kapcsolódnak a munkaviszonyokhoz: a könyvelési (azon belül a bérszámfejtési) terhek, a munkavégzéssel kapcsolatos szolgáltatások (tűzvédelem, munkavédelem, üzemorvos), a pályázati rendszer (elszámolási nehézségek, pályázati foglalkoztatás) és ezek költségei közvetlenül is hatással vannak a foglalkoztatási viszonyokra: az adminisztratív terhek és költségek erőforrást vonnak el a foglalkoztatóktól, illetve többlet-terhet jelentenek a munkavállalók számára is.

A Jat. rendelkezései közül külön is szeretnék kitérni a 17. § (2) bekezdésének *b*) pontjára, mely szerint vizsgálni kell a jogszabály megalkotásának szükségességét, a jogalkotás elmaradásának várható következményeit. A munkajogi jogelmélet szerint a munkajog tartalmi változása történelmi szükségszerűség: bizonyos értéknek és ideáknak meg kell jelenniük egy adott társadalomban.<sup>7</sup> A jogalkotási kérdés az, hogy pontosan mikor, és milyen előkészületeket követően jelenjen meg az új szabályozás annak érdekében, hogy a változás folytonosságot, fejlődést tükrözzön.

### *1.1.2. Az egyéb jogforrásokban megfogalmazott kötelezettségek*

A Jat.-hoz kapcsolódóan elfogadott, a jogszabályok előkészítésében való társadalmi részvételtől szóló 2010. évi CXXXI. törvény miniszteri indokolása értelmében „»Az emberek véleménye nem akadály, hanem maga a megoldás«. A Nemzeti Együttműködés Programja az idézett mondattal hitet tesz amellett, hogy hazánkban – kapcsolódva a nyitott kormányzás elvéhez – a közjó előmozdítása érdekében, valamint a közérdek messzemenő szem előtt tartásával, kívánatos, hogy a társadalom legszélesebb rétegeinek legyen lehetősége arra, hogy a jogszabályok előkészítése során kifejezhesse véleményét, észrevételeit, javaslatait a készülő jogszabállyal kapcsolatban. Ennek érdekében szükség van a jogszabályok előkészítésében való társadalmi részvétel szabályainak megalkotására, amely biztosítja azon állandó kereteket, amelyek mentén a társadalom különböző rétegeinek érdekei érvényesülni tudnak a jogszabályok előkészítése során, ezzel biztosítva nagyobb legitimitást az elfogadott jogszabályoknak, valamint azt, hogy minél jobb minőségű, az életviszonyoknak megfelelő jogszabályok születhessenek”. A törvény hatálya kiterjed a miniszterek által előkészített jogszabálytervezetek természetes személyek, valamint nem állami és nem önkormányzati szervek, szervezetek által történő véleményezésére (a továbbiakban: társadalmi egyeztetés). A törvény hatálya kiterjed a miniszterek által előkészített jogszabálytervezetek megalapozását szolgáló szabályozási koncepciókra is (a továbbiakban: koncepció). Az érdekegyeztetés, konszenzuskeresés és participáció

<sup>7</sup> Deakin – Frank, 2005. 35. old.

mai rendszerét megjelenítő korszerű értékelvek, valamint a társadalmi párbeszéd rendszerében megjelenő új kihívások az érdekképviselő és a konszenzuseresés újragondolását igénylik, amely folyamatban az állam szerepe felértékelődik. A közszolgáltatások iránt megmutatkozó magasabb minőségi elvárások, valamint a közsféra munkavállalói feladatteljesítése iránt elvárt magasabb minőségi színvonal mind a jó állam megvalósításának irányába mutatnak, mely folyamat során nélkülözhetetlen a konszenzusra törekvés, munkavállalói participáció, érdekegyeztetés és érdekképviselő.<sup>8</sup>

A törvény kétféle egyeztetési kötelezettséget ír elő: az úgynevezett általános egyeztetés, amely jogszabálytervezetekre és koncepciókra vonatkozik, és amely keretében bárki tehet megállapítást, fogalmazhat meg véleményt – az internet, mint kizárólagos közvetítő eszköz segítségével. A másik nevesített egyeztetési forma az úgynevezett közvetlen egyeztetés, amely értelmében a jogszabály előkészítéséért felelős miniszter partnerségi megállapodások keretében szoros együttműködést alakíthat ki azon szervezetekkel, amely képesek a kölcsönös együttműködésre, és amelyek az adott jogterület szabályozásának előkészítésében széles társadalmi érdeket jelenítenek meg, vagy az adott jogterületen tudományos tevékenységet végeznek.<sup>9</sup>

### *1.1.3. Az EU elvárásai a jogalkotás hatásvizsgálata kapcsán*

Az Európai Bizottság, mint az Unió legfőbb jogszabály-előkészítő szerve saját maga számára is meghatároz jogalkotási hatásvizsgálati kritériumokat, ahogyan ezt más tekintetben a tagállamoktól is elvárja.

A Bizottság égisze alatt készülő jogi aktusok kapcsán részletes iránymutatást találunk a hatásvizsgálatok elő- és elkészítése kapcsán. Szükséges ugyanakkor megjegyezni, hogy a szakirodalom egy évtizede még igen kritikus volt a Bizottsági dokumentumok kapcsán. Andrea Renda azt állapította meg 2006-ban, hogy a vizsgált 70 bizottsági hatásvizsgálatból alig néhány vette figyelembe a környezeti és gazdasági hatásokat, nem fordítottak elég figyelmet a jogszabályok előkészítése során a vállalkozásokra gyakorolt tényleges hatásokra, és a költség-haszon elemzés is sok esetben igen hiányos volt, valamint nem vagy pontatlanul becsülték meg a felmerülő költségeket.<sup>10</sup>

2017-ben ugyanakkor (részben a fenti hiányosságok orvoslására, és a gyakorlat egységesítésére) egy átfogó kézikönyv készült, amely értelmében a hatásvizsgálati dokumentumoknak a következő kérdésekre kell választ adnia:

1. Mi a probléma és miért jelent problémát?
2. Miért szükséges az EU-szintű beavatkozás?
3. Mi az elérendő cél?
4. Melyek a cél eléréséhez rendelkezésre álló lehetőségek?
5. Mik a lehetőségekhez kapcsolódó gazdasági, szociális és környezeti hatások, és kik lesznek a hatások érintettjei?
6. Hogyan hasonlíthatóak össze a különböző megoldási lehetőségek (hatékonyság, koherencia, eredményesség)?
7. Hogyan szervezhető meg a monitoring és a visszacsatolás rendszere?<sup>11</sup>

<sup>8</sup> Lentner – Parragh, 2016/2. 27. old.

<sup>9</sup> Id. még részletesebben: Finta, 2016. 100–112. old.

<sup>10</sup> Renda, 2006. 61–66. old.

<sup>11</sup> Európai Bizottság: Commission Staff Working Document – Better Regulation Guidelines, SWD (2017) 350., Brüsszel, 2017. július 7.

A hatásvizsgálatnak minden esetben része egy 12 hétig elektronikusan elérhető kérdőív, amely biztosítja a legszélesebb körben az előzetes véleményformálást.<sup>12</sup>

Az alábbiakban egy, az uniós és hazai munkajogi szabályozás szempontjából egyaránt kiemelkedő jelentőségű dokumentum, az Európai Munkaügyi Hatósággal kapcsolatos előterjesztést és annak hatásvizsgálatát ismertetem, amely egyben mintát is ad az EU *ex ante* hatásvizsgálatának mikéntjére a munkajog területén. Az előterjesztés a kutatási kérdések szempontjából is jelentőséggel bír, hiszen a későbbiekben részletezésre kerülő, átalakuló munkaerőpiacnak a szociális biztonság megteremtése, adott esetben újraértelmezése az egyik megoldási lehetősége lehet, így maga az előterjesztés és a dokumentum túlmutat a módszertani kérdéseken.

Az Európai Bizottság 2018. március 13-án javaslatot<sup>13</sup> terjesztett elő abból a célból, hogy előmozdítsa a szociális jogok európai pillérének megvalósítását.<sup>14</sup> Ennek a törekvésnek a jegyében a Bizottság egy új uniós ügynökség, az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozását szorgalmazta, és azt kezdeményezte, hogy minden munkavállaló és önálló vállalkozó garantáltan szociális védelemben részesülhessen az EU tagállamaiban. Ezenfelül a Bizottság közleményt adott ki, amelyben felvázolta, hogy a jövőben hogyan követhető nyomon a szociális jogok európai pillérének megvalósítása.<sup>15</sup> A javaslat az EU munkaerőpiacán megfigyelt jelenségekből indult ki. Az EU-ban a munkavállalói mobilitás a válság során növekvő tendenciát mutatott. 2017-re 17 millió uniós polgár élt és dolgozott az állampolgársága szerintitől eltérő tagállamban. Ez majdnem kétszeres növekedés az egy évtizeddel ezelőtti időszak adataihoz képest. A kiküldetések száma 2016-ban 2,3 millió volt; ez 2010 és 2016 között 68 százalékos növekedésnek felel meg. A másik tagállamban dolgozó és oda ingázó uniós polgárok száma 1,4 millió. E helyzet nyomán a Bizottság álláspontja szerint az egyre inkább európaivá váló munkaerőpiac irányításához a nemzeti hatóságok közötti hatékony együttműködésre és összehangolt közigazgatási intézkedésekre van szükség.<sup>16</sup>

A javaslatához szintén 2018. március 13-án tettek közzé részletes hatástanulmányt mintegy 157 oldal terjedelemben.<sup>17</sup> A fent vázolt sorrendben a hatásvizsgálat minden fontosabb kérdéskörre kitért. A javaslat célja a következő konkrét kihívások (problémák) kezelése:

- nem megfelelő támogatás és iránymutatás a magánszemélyek és a vállalkozások számára a határokon átnyúló helyzetekben, beleértve a nyilvánosság számára a jogaikra és kötelezettségeikre vonatkozóan rendelkezésre álló hiányos vagy nem elégséges információkat;
- nem megfelelő hozzáférés az információkhoz és a munkavállalói mobilitásnak, valamint a szociális biztonsági rendszerek koordinálásának különböző területeiért felelős nemzeti hatóságok közötti információcserére elégtelen szintje;

<sup>12</sup> Uo. III. fejezet.

<sup>13</sup> Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács rendelete az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról {COM(2018) 131 final} – {SWD(2018) 68 final}.

<sup>14</sup> A közös európai munkaügyi és szociális jogi beavatkozási szint, valamint a beavatkozás szükségessége vitatott kérdés. Ld: Barnard – Deakin, 2011. 252–269. old. Illetve: Mückenberger, 2011. 239–251. old. Az uniós munkajogi szabályozás történeti áttekintését adja: Davies, 2012.

<sup>15</sup> A teljes sajtóközlemény itt érhető el: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-18-1624\\_hu.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-1624_hu.htm) (2018. augusztus 14.)

<sup>16</sup> A rendelet-tervezet indokolása alapján: Javaslat – AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS RENDELETE az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról (EGT- és Svájc-vonatkozású szöveg) {SWD(2018) 68 final} – {SWD(2018) 69 final} – {SWD(2018) 80 final}. Közzétéve: 2018. március 13.

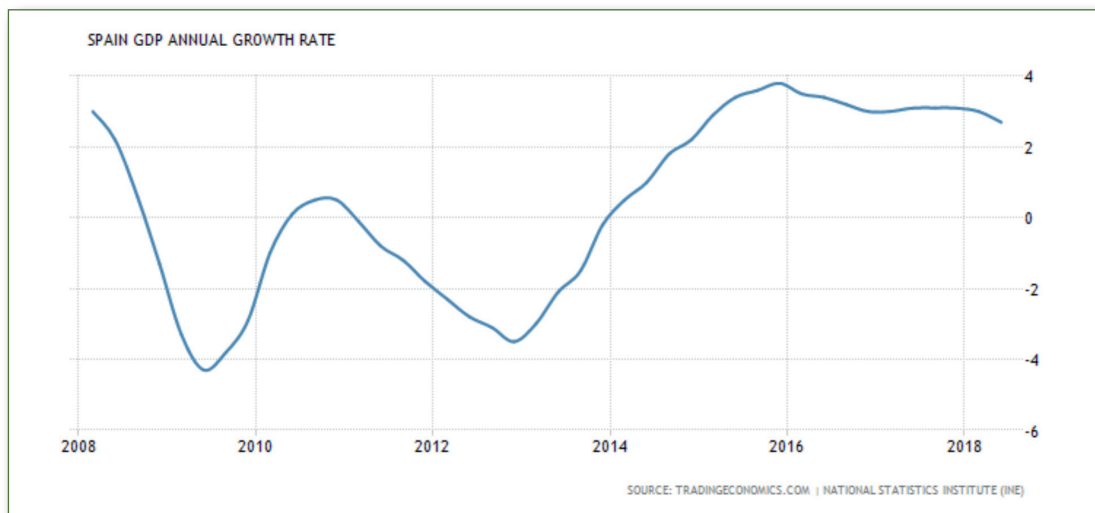
<sup>17</sup> A hatástanulmány letölthető itt: [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiative/1216/publication/191396/attachment/090166e-5b93a0cbc\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiative/1216/publication/191396/attachment/090166e-5b93a0cbc_en)

- a nemzeti hatóságok elégtelen kapacitása a határokon átnyúló, hatóságok közötti együttműködés megszervezéséhez;
- gyenge vagy hiányzó mechanizmusok a határokon átnyúló, közös végrehajtási intézkedésekre vonatkozóan;
- a tagállamok közötti, határokon átnyúló közvetítési mechanizmus hiánya a munkavállalói mobilitás és a szociális biztonsági rendszerek koordinálásának valamennyi területén;
- elégtelen uniós szintű együttműködés ezen a területen.

A kutatás szempontjából legérdekesebb kérdés a tagállamokra és a vállalkozásokra gyakorolt hatás vizsgálata. A hatástanulmány értelmében az Európai Munkaügyi Hatóság teljes uniós költségvetése a becslések szerint – a 2023-ban bekövetkező teljes körű működés esetén – évente 50,9 millió euro költséggel járna. A Bizottság azt állapította meg, hogy mivel a javaslatra vonatkozó támogatás az uniós költségvetésben szerepel, a nemzeti költségvetésekre gyakorolt hatás minimális lesz. Elismerték ugyanakkor, hogy a közigazgatásokra gyakorolt hatást nem lehet pontosan számszerűsíteni, de az esettanulmányok azt jelzik, hogy a hatás várhatóan pozitív lesz, mivel a szabályok jobb érvényesítése lehetővé fogja tenni a korábban be nem fizetett társadalombiztosítási járulékok azonosítását. Jelentős hatásként rögzíti a vizsgálat, hogy a javaslat egyes uniós mobilitási szervek esetében racionalizálást tesz szükségessé: az EURES Európai Koordinációs Irodája, a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó igazgatási bizottság egyeztető testülete, könyvvizsgáló bizottsága és szakmai bizottsága, a be nem jelentett munkavégzés kezelésével foglalkozó európai platform, a munkavállalók kiküldetésével foglalkozó szakértői bizottság, valamint a munkavállalók szabad mozgásával foglalkozó szakmai bizottság párhuzamos működése nem a hatékonyság irányába hat. A jelenleg e szervek által végzett feladatokat a Hatóság végezné. Az Európai Munkaügyi Hatóság együttműködést hozna létre a munkavállalói mobilitás és a szociális biztonsági rendszerek koordinálása területén fennmaradó három bizottsággal (az igazgatási bizottsággal és a tanácsadó bizottsággal), valamint a munkavállalók szabad mozgásával foglalkozó tanácsadó bizottsággal.

A vállalkozások érintettsége kapcsán egyértelműen előnyösként jellemezték a változásokat: mind a fokozott adminisztratív hatékonyság, mind a belső piac jobb működése, különösen az egyenlő versenyfeltételek jobb érvényesítése révén. Éppen a vállalkozások érintettsége kapcsán szükséges azonban felhívni arra a figyelmet, hogy a javaslat az uniós vállalkozásokat egy homogén egészként kezeli, holott a foglalkoztatás és a munkaerő-mobilitás kapcsán, illetve a fokozott mobilitás foglalkoztatókra gyakorolt hatása kapcsán valószínűleg tagállamonként igen eltérő eredményt kapnánk.

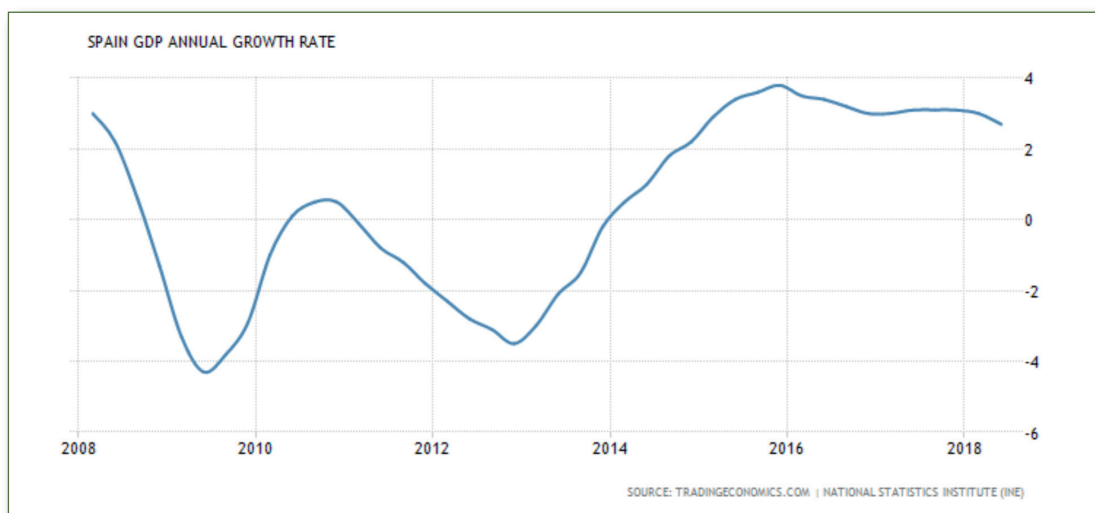
Spanyolország a válságot követő időszakban súlyos foglalkoztatási problémákkal küzdött. Az alábbi ábrán látható, hogy 2013-ban a foglalkoztatási ráta alig haladta meg az 50 százalékot. A javuló tendencia ellenére a fiatalok (16-25 évesek) és az 50 év feletti körében továbbra is rendkívül magas a munkanélküliek aránya, a fiatalok esetében megközelíti az 35 százalékot.



**2. ábra Foglalkoztatási ráta Spanyolországban 2008-2018**

Forrás: [Tradingeconomics.com](https://tradingeconomics.com)

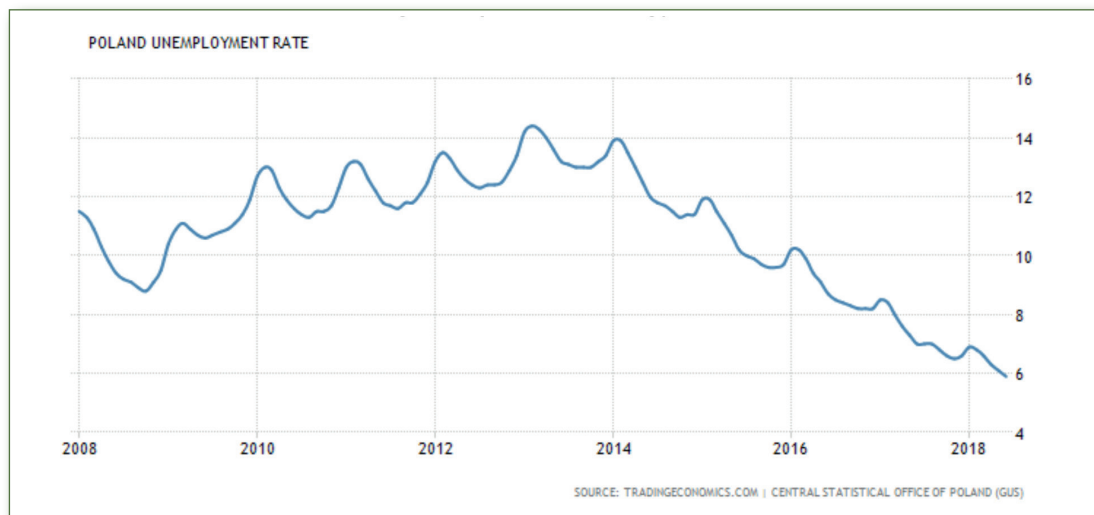
Amennyiben a foglalkoztatási adatok mellé a GDP alakulását is vizsgáljuk, látni fogjuk, hogy bár látszólag a válságot követően a két mutató együtt mozog, az utóbbi két évben a nemzeti össztermék csökkenő tendenciát mutat, és a spanyol államadósság mértéke Európán belül is az egyik legnagyobb. A nemzeti jövedelem növeléséhez szükséges fiatal generáció, akik az innovációban élen járhatnának, folyamatosan hagyják el az országot. Vajon a generációs problémákkal küzdő országban a mobilitás elősegítése érdekében tett erőfeszítéseknek ugyanolyan mutatószámok lennének-e, mint össz-európai szinten? A spanyol statisztikai adatok alapján a felsőfokú végzettséggel rendelkező fiatalok nagy arányban keresnek munkát az EU más országaiban.



**3. ábra GDP-növekedés éves mértéke Spanyolországban, 2008-2018**

Forrás: [Trandingeconomics.com](https://tradingeconomics.com)

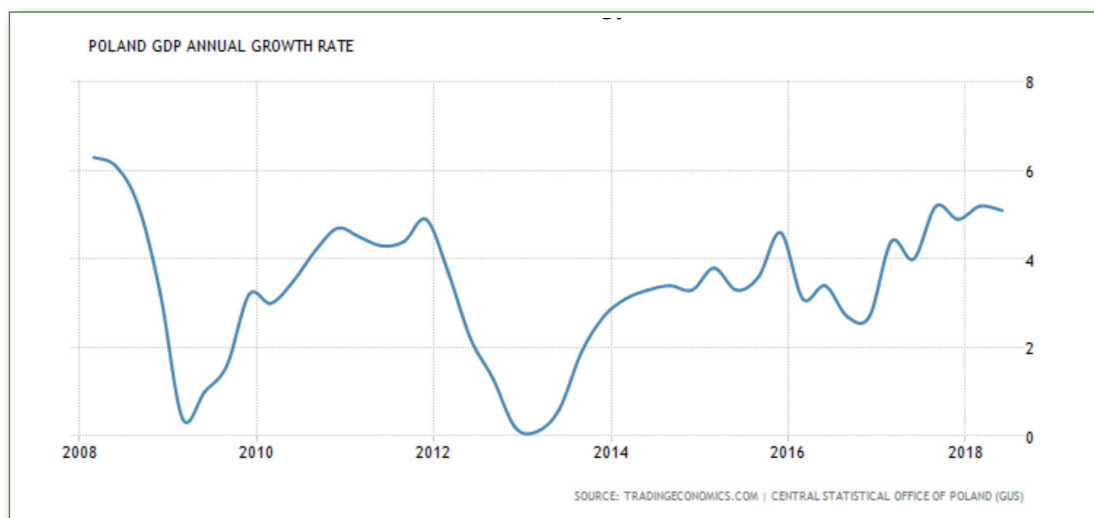
Ezzel párhuzamosan vizsgáljuk meg Lengyelország foglalkoztatási adatait ugyanebben az időszakban.<sup>18</sup> Láthatjuk, hogy a gazdasági válság gyakorlatilag nem növelte a munkanélküliséget Lengyelországban, sőt, 2018-ra rekordalacsony munkanélküliségi ráta jellemzi a lengyel munkaerőpiacot.



**4. ábra Munkanélküliségi ráta Lengyelországban 2008-2018**

Forrás: [Trandingeconomics.com](http://Trandingeconomics.com)

A gazdasági teljesítmény tekintetében az éves GDP-növekedés mértéke is egészen máshogyan alakult, mint a déli tagállamban. Az alábbi adatok alapján a válság ebben a vonatkozásban sem volt annyira erős hatással az országra, és bár a spanyol GDP az utóbbi 5 évben emelkedést mutat, a lengyel adatok 2013 óta kedvezőbbek.



**5. ábra A lengyel GDP éves növekedésének mértéke, 2008-2018**

Forrás: [Trandingeconomics.com](http://Trandingeconomics.com)

<sup>18</sup> A tágabb régió összefüggések vizsgálata tekintetében felhívom a figyelmet az alábbi munkára: Gyulavári, 2017. 138–153. old.



A fenti két ország számára vajon egyformán fontos egy új, mobilitást elősegítő uniós ügynökség létrehozása? Vajon egyforma válaszokat adnának a kockázatok és a vállalkozásokra vonatkozó hatások tekintetében? Míg egy lengyel diplomás elképzelhető, hogy könnyen talál munkát Spanyolországban, addig a spanyol fiatalok munkaerőpiaci tervei között álláspontom szerint nem szerepel a TOP-5-ben Lengyelország, legyen akármilyen alacsony is a munkanélküliség aránya, vagy a gazdasági fejlődés mértéke.

#### *1.1.4. Kritikai észrevételek a jogszabályok ex ante hatásvizsgálata körében*

A fent ismertetettek tükrében feltételezhetjük, hogy a jogalkotási törvény és végrehajtási rendeletei, valamint az EU által megfogalmazott és – a jogharmonizáció folytán – betartott jogalkotási út garantálja a megfelelő előkészítést és végrehajtást, valamint a jogalkotási monitoring tevékenységet. Néhány jelenségre ugyanakkor szükséges felhívni a figyelmet, amelyek a rendszer eredményességét nagymértékben csökkenthetik.

**1) Egyéni képviselői indítványok és módosító javaslatok.** Az egyéni képviselői indítvány benyújtására, törvény kezdeményezésére egyéni képviselőknek is van lehetősége. Az olyan előterjesztések, amelyeket a Kormány terjeszt be, szükségszerűen egy formalizált egyeztetési folyamat után kerülnek az Országgyűlés elé, ahogyan azt korábban részletesen ismertettük. Az egyeztetési követelmény ugyanakkor nem vonatkozik az egyéni képviselői indítványokra. Az intézmény visszaélésnek tetsző alkalmazása legális lehetőséget ad a társadalmi egyeztetés szándékos célzatos kikerülésére. Az Országgyűlés Hivatala által közzétett statisztikai adatok alapján, míg 2006-2010 között összesen 409 egyéni képviselői törvényjavaslatot tárgyalt az Országgyűlés az 521 Kormány által előterjesztettel szemben, addig 2010-2014 között 902 egyéni képviselői indítvány áll szemben 597 kormány-előterjesztéssel szemben, valamint 2014-2018 között is 776 egyéni indítványt nyújtottak be az 584 kormányzati kezdeményezéssel szemben.<sup>19</sup>

Az egyéni képviselők által benyújtott törvényjavaslatok és módosító indítványok jelentős hatással lehetnek a munkaviszonyok szereplőire. Alább csak két példát említenék. Berki Erzsébet számol be arról, hogy jelentős fordulat következett be 2010 decemberében, amikor a parlament három nap alatt, egy éjszakai szavazással elfogadta azt az egyéni képviselői indítványt, amely a sztrájkról szóló 1989. évi VII. tv. módosításával a még elégséges szolgáltatás szintjének megállapítását a munkaügyi bíróságra bízta. Ettől kezdve nemcsak az a helyzet állt elő, hogy a még elégséges szolgáltatásra kötelezettek körében jogszerű sztrájkot nem szerveztek, hanem fellépett egy járulékos, pszichikai hatás: elterjedt az a közvélekedés, hogy „nem lehet” sztrájkot szervezni.<sup>20</sup> 2011. november 20-án az Országgyűlés a készülő Alaptörvény-tervezet szövegét oly módon módosította (egy előző napi egyéni képviselői indítvány alapján), hogy az Alaptörvény hatályba lépésével a Legfelsőbb Bíróság elnöke, valamint az OIT tagjai elveszítik megbízatásukat. Ebben az ügyben az érintett Baka András az Európai Emberi Jogok Bíróságához is fordult.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Az adatok forrása: Országgyűlés Hivatala: Összehasonlító adatok az Országgyűlés tevékenységéről 2006-2010., 2010-2014., 2014-2018. ciklus. Budapest, 2018. 6. old.

<sup>20</sup> Berki, 2016. 283. old.

<sup>21</sup> Id: Bayer, 2017. 117–128. old.

2) **A társadalmi egyeztetés szereplőinek szelektálása.** A közvetlen egyeztetés keretében a Jat. 13. § értelmében a jogszabály előkészítéséért felelős miniszter kötelezettsége, hogy stratégiai partnerségi együttműködések alakítson ki, azonban azt, hogy ez a stratégiai partnerség konkrétan mely szervezetekkel kerüljön kialakításra, a törvény nem határozza meg. Stratégiai partnerség alakítható ki különösen azon civil szervezetekkel, egyházakkal, érdekképviselői szervezetekkel, tudományos műhelyekkel, köztestületekkel, amelyek kiemelkedően segíthetik egy adott jogterülettel kapcsolatos szabályozások előkészítését. A szervezettípusok felsorolása példálózó jellegű. Figyelemmel a lehetséges stratégiai partnerek sokszínűségére, valamint az együttműködés lehetséges formáinak nagy számára, az együttműködés részletes szabályait a törvény nem határozza meg. A törvény a minisztérium számára nagy szabadságot biztosít a megállapodás jellege tekintetében, így azon túl, hogy a partnerek kiválasztása lehet önmagában is diszkriminatív, jogi értelemben „üres”, vagy látszat-megállapodások kötésével is jelentősen korlátozható a társadalom bevonásának mértéke a jogalkotási folyamatba.

3) **A társadalmi egyeztetési kötelezettség alóli kivételek széles köre.** A jogszabályok előkészítésében való társadalmi részvételtől szóló 2010. évi CXXXI. törvény 5. § részletesen ismerteti a hatály alól kivett tárgyköröket. Így *de jure* nem kell társadalmi egyeztetésre bocsátani:

- a) a fizetési kötelezettségekről,
- b) az állami támogatásokról,
- c) a költségvetésről, a költségvetés végrehajtásáról,
- d) az európai uniós, illetve nemzetközi forrásokból nyújtott támogatásokról,
- e) a nemzetközi szerződés kihirdetéséről, valamint
- f) a szervezet és intézmény alapításáról,

szóló jogszabályok tervezeteit.

Szintén nem bocsátható társadalmi egyeztetésre a tervezet, koncepció, ha az egyeztetés Magyarország különösen fontos honvédelmi, nemzetbiztonsági, pénzügyi, külügyi, természetvédelmi, környezetvédelmi vagy örökségvédelmi érdekeinek védelmét veszélyeztetné. Továbbá nem kell társadalmi egyeztetésre bocsátani a jogszabály tervezetét, ha annak sürgős elfogadásához kiemelkedő közérdek fűződik. Ez utóbbi pont különösen aggályos, különösen arra tekintettel, hogy a kiemelkedő közérdek meglétét az egyeztetést elkerülni kívánó előterjesztő állapítja meg. Külön is említést érdemel, hogy a hivatkozott törvény *lex imperfecta*, mivel megsértéséhez nem fűződnek jogkövetkezmények.<sup>22</sup>

4) **Az uniós jogi aktusok kapcsán a fals homogenitás** téves megállapításokhoz vezethet, mely megállapítások nyomán nem a megfelelő eszközöket alkalmazzák az uniós szervek egyes problémák megoldásához. Az uniós munkaerőpiac típusosan az a vizsgálati tárgy, ahol a hatásvizsgálatok eredményei régióként is más-más eredményt szülnék. Az euro mint valuta helyzetéhez hasonlóan nem igaz az az elv, hogy egy megoldás minden országnak megfelelő („*one size fits for all*”). Nem elfogadható, hogy a munkaerőhiánnyal küzdő Lengyelország

---

<sup>22</sup> Id: Jakab – Szilágyi, 2015/32.

és Románia esetében ugyanaz a szabályozási logika érvényesül, mint az alacsony foglalkoztatási rátájú Spanyolországban, így a hatástanulmányok, amelyek az EU munkaerőpiacát egységként kezelik, szükségképpen túlzott általánosításokat tartalmaznak, amely egyes országok érdekeinek sérelmével járhat.

## I.2. A MUNKAJOGI HATÁSVIZSGÁLATOK EX POST MÓDSZERTANI KÉRDÉSEI

Az értékelés és a hatáselemzés célja a különféle társadalmi-politikai beavatkozások, intézkedések eredményességének a megállapítása. Feladatuk, hogy tapasztalati tényeken alapuló kutatás során minősítsék a beavatkozásokat, valamint oksági kapcsolatok fennállását és azok erősségét állapítsa meg egyfelől a vizsgált intézkedések, másfelől az ezeket követő változások között.<sup>23</sup>

Az előző alponthoz részletesen foglalkoztam a hatásvizsgálatok jogszabályi kereteivel. Szembetűnő ugyanakkor, hogy hatályos jogunk a hatásvizsgálat kérdésének hangsúlyát az *ex ante* értékelésre helyezi, de az utólagos hatásvizsgálatok körében csak általánosságokat fogalmaz meg. Értelmezhetjük ezt úgy is, hogy a jogszabályok módosítása egyfajta *ex post* kritika az elfogadott joganyag kapcsán, és egy-egy joganyag teljes cseréje (vagyis az elfogadott jogszabály hatályon kívül helyezése) és egy új jogszabály elfogadását megelőző *ex ante* vizsgálat egyben az előző joganyag utólagos vizsgálata is. Én nem osztom ezt az értelmezést, és feltétlenül indokoltnak tartom a jogszabályok utólagos hatásvizsgálatának bevezetését. Mintaként szolgálhat ehhez az Európai Bizottság hasonló erőfeszítése, amely keretében az újonnan elfogadott joganyagok kapcsán előre meghatározott időközönként előrehaladási/értékelési jelentést készítenek a szakértő testületek.<sup>24</sup>

Szűkebb értelemben – az *ex post* – hatásvizsgálat alatt az oksági viszonyok feltárására irányuló olyan vizsgálatokat értjük, amelyek egy vagy akár több, de mindenképpen jól mérhető, célként kitűzött eredményt vizsgálva elemzik az egyes fejlesztések (programok/beavatkozások) hatásait. A hatások vizsgálatával alapvetően azt kívánjuk feltárni, hogy:

- 1) az adott fejlesztés (program/beavatkozás) az eredetileg kívánt irányba, és azokra az emberekre, célcsoportokra hat-e, akikre szeretnénk volna;
- 2) az adott fejlesztés (program/beavatkozás) által elért hatások milyen mértékűek;

<sup>23</sup> Futó, 2009. 27. old.

<sup>24</sup> Id. még: az Európai Bizottság úgynevezett REFIT programját, amelynek keretében a Bizottság minden egyes új javaslatához hatásvizsgálatot készít a lehetséges előnyök és költségmegtakarítások felmérése céljából, az uniós jogszabályok hatását pedig visszamenőleges értékelésekkel ellenőrzi. Fontos uniós előrelépés volt a jogalkotás minőségének javításáról szóló Intézményközi Megállapodás (2016. április 13.) is, amelynek III. rész (22) pontja következőket rögzíti: „A jogalkotási ciklus keretében a hatályos joganyag és szakpolitikák hatékonyságára, eredményességére, relevanciájára, koherenciájára és hozzáadott értékére vonatkozó értékelések képezik a további intézkedési lehetőségek hatásvizsgálatainak alapját. E folyamatok támogatása érdekében a három intézmény megállapodik abban, hogy adott esetben jogszabályban rögzítik a nyomon követésre, értékelésre és jelentéstételre vonatkozó követelményeket, ugyanakkor elkerülik a túlszabályozást és az adminisztratív terheket, főként a tagállamokra nehezedőeket. Adott esetben e követelmények mérhető mutatókat is magukban foglalhatnak, amelyek alapján adatok gyűjthetők a jogszabály tényleges hatásáról.”

- 3) az adott fejlesztésnek (programnak/beavatkozásnak) voltak-e nem szándékolt mellékhatásai a célcsoportra – akár pozitívak, akár negatívak;
- 4) volt-e esetleg közvetett hatása – akár pozitív, akár negatív – a célcsoporton kívüli egyedekre.<sup>25</sup>

Arra tekintettel, hogy a jogszabályalkotás körében az *ex ante* vizsgálati kötelezettségekre már kitértünk, az alábbiakban a munkajogi szabályok *ex post* hatásvizsgálatával foglalkozunk részletesebben.

### *I.2.1. A munkajogi „soft” és „hard” law kérdése*

A munkajogi szabályok vizsgálata körében szükséges a vizsgálat tárgyának előzetes meghatározása, a vizsgálati keretrendszer rögzítése.<sup>26</sup> A munkajog nem csak a jogalkotáson keresztül jelenik meg a foglalkoztatási viszonyokban: a *hard law*-n kívüli szabályozás – a *soft law* számos formájával találkozhatunk a munkajogban arra tekintettel is, ezen a területen a felek megállapodása meghatározó jelentőséggel bír.<sup>27</sup>

A fogalmakat – azok általános ismertségére tekintettel – csak igen röviden kívánom ismertetni, és csak annyiban, amennyiben a munkajogi jogalkotás hatásvizsgálata körében lényeges.

A *soft law* fogalmának meghatározása körében Kun Attila részletes tanulmányt közölt, amelyben megkülönböztette a munkajogi vonatkozású *soft law* alábbi két típusát:

- 1) azok a normák, amelyek ugyan nem a klasszikus, elismert jogforrási formában jelennek meg (jogilag nem kötelezőek), ám mégis egyértelmű magatartásszabályokat tartalmaznak, van valamiféle jogi relevanciájuk, a joghoz hasonlóan „viselkednek”. Ezt nevezi *informális soft law*-nak.
- 2) azok a normák, amelyek ugyan a klasszikus, elismert jogforrási formában jelennek meg (jogilag kötelezőek), ám tartalmukat (szubsztanciájukat) tekintve olyan általánosak, homályosak, többértelműek, megengedőek, vagy feltételes jellegűek, hogy természetüknél fogva nem – vagy nehezen – kérhetőek számon, vagy kényszeríthetők ki. Ezt nevezi *formális soft law*-nak.<sup>28</sup>

Kun Attila meghatározásában *informális soft law*-ként definiált tételek meghatározása nem könnyű feladat, és jogi értelemben – mint jogon kívüli eszközök – nem is feltétlenül egyértelmű. Rab Henriett megállapítja, hogy általánosságban mind az angolszász, mind a kontinentális jogrendszerek esetében a munkajogi *soft law* szabályok csoportjában tartoznak a munkaszervezeten belüli önszabályozó mechanizmusok, szervezeti szokások, és a szervezeti kultúra, a szervezeten kívülről érkező ingerek és a verseny által diktált foglalkoztatási menedzsment eszközök is.

---

<sup>25</sup> Sági – Széll, 2015. 22. old.

<sup>26</sup> A kérdés megválaszolásához tartozik tágabb értelemben a munkajog szabályozási területének általános kérdése is, amelyet itt nem fejtek ki bővebben, de a következő munkák utalnak a munkajog-közszolgálati jog kettőségének illetve hármásának problematikájára: Radnai, 2004. 22. old.; Berke, 2005. 62–63. old.

<sup>27</sup> Jakab – Rab, 2017. 27. old.

<sup>28</sup> Kun, 2012. 8–9. old.

Megállapítja, hogy a tételes jog szerepe háttérbe szorul, így mind a jogi keretek, mind a tételes jogi garanciák jelentősége, szükségessége változik.<sup>29</sup>

A munkajogi hatásvizsgálat keretében a munkaviszonyokra gyakorolt szabályokat a lehető legtágabban fogom értelmezni a továbbiakban, abból a meggyőződésből kiindulva, hogy a foglalkoztatás szabályozása az életviszonyok igen széles tárházát öleli fel, amely esetben a hard law szabályaira történő hivatkozáson túl a lehető legtöbb, formális és informális soft law tényezőt is szükséges figyelembe venni, hogy a vizsgálat értelmet nyerjen.

A munkajogi szabályok körülhatárolása kapcsán még a hard law pontos meghatározása is kérdéses lehet. Az Mt. szabályaira történő korlátozás nyilvánvalóan túl szűk értelmezési keretet jelentene, így álláspontom szerint a foglalkoztatásra irányuló jogszabályi keretek rögzítésekor a hard law fogalmába tartozónak kell tekintenünk nem csak az Mt, hanem annak végrehajtásához kapcsolódó egyéb jogszabályok, illetve a munkavégzés feltételeihez, a munkaviszony elemeihez kapcsolódó egyéb jogforrásokat is, mint az adózás rendjéről szóló törvény, a munkavédelemről szóló törvény, a szociális jog területére eső jogforrások. Egy ilyen kiterjesztett értelmezési keret kapcsán természetesen felmerül a „túl nagy mérítés” kockázata, amely a tudományos értékelést nehezíti. A jelen írás tárgya ugyanakkor nem engedi meg a szűk értelmezést: az Mt. társadalmi-gazdasági hatásai nem vizsgálhatóak a tágabb szabályozási környezetre való kitekintés nélkül. A foglalkoztatási jogviszonyok alanyai nem csupán munkáltatók és munkavállalók, hanem gazdasági szereplők, befektetők, menedzserek, és egyben emberek, családapák és családanyák, a társadalom sok értelemben hasznos tagjai, akik a rendelkezésre álló napi 24 órájukból általában legalább egyharmad részt egy szabályozott keretrendszerben töltenek, de a maradék kétharmad rész is jelentős hatással van a munkaviszonyukra: tanulnak, vásárolnak, társadalmi életet élnek, amely mind hatással lehet a munkaviszonyban töltött idejükre is. Ha a munkavállaló a szabadidejében üzleti titkokat árul el sörözés közben, hatással van a munkaviszonyára. Ha a munkavállaló a szabadidejében új készségek elsajátításán dolgozik, hatással van a munkaviszonyára. Ha a munkavállaló szabad idejében beteg szüleit ápolja, ez hatással lehet a munkaviszonyára. Ha a munkáltatóként eljáró gazdasági társaság tevékenységét az állam monopolizálja, az hatással van a munkaviszonyokra is. Ha a munkáltatóként eljáró gazdasági társaság külföldi tulajdonosa úgy látja, hogy az országban nincsen elég szakképzett munkaerő, vagy emelkedik a tőkeköltség, az hatással van a munkaviszonyokra is. A munkaerőpiaci folyamatok vizsgálatához, a munkajogi jogalkotás hatásvizsgálatához szükség van a komplex megközelítésre.

### 1.2.2. Az Mt. jogtudományi vizsgálata

Az empirikus vizsgálatok terén a magyar irodalom nem bővelkedik forrásokban. Míg a korábbi munkajogi szabályozást, illetve az 1992-es Mt. hatását részletesen vizsgálta egy Kiss György által vezetett kutatócsoport több mint 600 oldal terjedelemben,<sup>30</sup> addig az új Mt. gyakorlati elemzése kapcsán eddig átfogó elemzés kevés született. Érdekes ugyanakkor megvizsgálni, hogy a 2010-ben megfogalmazott, egyes *de lege ferenda* javaslatok hogyan érvényesültek később a gyakorlatban. Kiss György és szerzőtársai a magyar munkajog átalakítása kapcsán a következőkre tettek javaslatot a jogalkotónak:

<sup>29</sup> Rab, 2017. 444–445. old.

<sup>30</sup> Kiss, 2010.

- „1. Át kell gondolni a munkajogi szabályozás, illetve egyes elemeinek hatályát a munkavégzők és a foglalkoztatók új rétegeire való tekintettel;
2. Ki kell dolgozni a munkajog új, teleologikus fogalomrendszerét;
3. Át kell alakítani a munkajog jogforrási szerkezetét a kontraktuális jogforrások javára;
4. Meg kell változtatni a jogi normák jellegét a diszpozitív normák javára;
5. Meg kell teremteni a különböző munkavégzésre irányuló jogviszonyok és a különböző munkajogviszonyok közötti átjárhatóság lehetőségét;
6. Át kell alakítani a kollektív munkajog egész rendszerét, ezen belül
- meg kell változtatni a kollektív szerződésalkötési képesség szabályait;
  - át kell gondolni a koalíciós-tarifális rendszer és az üzemi alkotmányjog egymáshoz való viszonyát;
  - intézményesíteni kellene a kollektív érdekviták feloldásának rendjét;
  - újra kell gondolni a sztrájkjog szabályozását.”<sup>31</sup>

A teljességre törekvés igénye nélkül elmondható, hogy a fentiek közül a jogalkotó az atipikus munkaviszonyok széles körének meghatározásával, valamint az egyes munkaviszonyok közötti átjárhatóság megteremtésével valóban megkezdte a munkavégzők és a foglalkoztatók új rétegeinek Mt. alá rendelését.<sup>32</sup> Az új Mt. a munkajogi erőviszonyokat a diszpozitivitás és a kontraktuális jogforrások javára valóban elmozdította, ezek kedvező hatásairól ugyanakkor megoszlanak a véleményének (ld. a későbbiekben ismertetésre kerülő kritikus értékeléseket). A munkajog egész rendszerének átalakításán belül két részterületet emelnék ki: a sztrájk és a kollektív érdekviták feloldásának rendjét.

A jogirodalom és a gyakorlat a következő kérdésekkel kapcsolatos kollektív munkaügyi jogvitákat ismeri:

- sztrájk jogszerűségének, jogellenességének megállapítása iránti (Szt. 5. §),
- a sztrájk során a még elégséges szolgáltatás megállapítása iránti [Szt. § (3) bek.],
- a sztrájjal, egyéb munkaharccal vagy a szervezkedési szabadsággal kapcsolatos jogellenes magatartással (például a sztrájk töréssel) kapcsolatos [Pp. 349 § (2) bek. c) pont],
- a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegésének megállapítása iránti [Mt. 289. § (1) bek.],
- kollektív szerződésalkötési jogosultság megállapítása iránti,
- kollektív szerződés érvényességének megállapítása iránti [Pp. 349 § (2) bek. b) pont],
- üzemi tanácsi választással kapcsolatos (Mt. 249. §),
- az európai részvénytársaságban, valamint az európai szövetkezetben a munkavállalók döntéshozatalba történő bevonására vonatkozó szabályok megsértésére alapított jogvita [Pp. 349 § (2) bek. d) pont].<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Kiss, 2010. 629. old.

<sup>32</sup> Erről a jelenségről egy korábbi munkámban már részletesebben írtam: Ferencz, 2015.

<sup>33</sup> Gyulavári, 2013. 515. old.

A kollektív munkaügyi jogvitákat a bíróságok gyorsított eljárásban, nemperes eljárás keretein belül bírálják el. Az igényekhez kapcsolódó igen rövid határidőket (5 és 15 nap) az indokolja, hogy ezek az igények a munkavállalói érdekek előmozdítására szolgáló intézményekhez kapcsolódnak, így a bíróság mentesülhet a részrehajlás gyanúja alól azzal, hogy az eljárás elhúzódásával a munkáltató javát kívánná szolgálni.<sup>34</sup>

A sztrájkokra vonatkozó adatokat vizsgálva két forrás áll rendelkezésünkre: a KSH adatai, valamint Berki Erzsébet saját adatgyűjtése.<sup>35</sup> Mindkettő adatai alapján egyértelmű, hogy a sztrájkok gyakorisága és volumene is rendkívüli mértékű csökkenést mutat. Ez közvetlen kapcsolatba hozható az Mt. változásával: megszűntek és szűkültek egyes, a korábbi szabályozásban meglévő szakszervezeti jogok, így például a kifogás intézménye, és a munkakörülmények ellenőrzésére vonatkozó közvetlen ellenőrzési jog is. A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmének kerete az Mt.-vel szűkült, ez megjelenik mind a védett tisztségviselők számában, mind pedig a védelem időtartamában.<sup>36</sup>

A kollektív igényérvényesítés elősegítése kapcsán az Mt-n kívül megjelenő eszközök körében szükséges felhívni a figyelmet a formálódó Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálatra. Kun Attila szerint a magyar munkajog aktuális szerkezetében kiemelt létjogosultsága és nagyfokú hiánypótló szerepe van egy megújult, modern, a valós helyzetre reflektáló munkaügyi tanácsadói és vitarendezési szolgálat működtetésének a kollektív munkaügyi érdekviták terén.<sup>37</sup>

Az új Mt. megalkotásakor a jogalkotó célja az volt, hogy a tisztességes foglalkoztatás szabályait úgy állapítsa meg, hogy a vállalkozáshoz való jog illetve a munka és foglalkozás szabad megválasztásának joga érvényesülését egyaránt elősegítse.<sup>38</sup> A jogalkotó az új törvénnyel a változó munkajogviszonyokra kívánt reagálni, amely indokolta egy teljesen új törvényszöveg megalkotását.

Laki Mihály és szerzőtársai 2013. januári közzétételű kutatási beszámolójukban általánosságban megállapítják, hogy az új Mt. „a munkavállalók munkafeltételeit és alkuerejét is hátrányosan érintette. A csökkenő nominálbér és műszakpótlék, a növelt nettó munkaidő, a korábbinál kedvezőtlenebb végkielégítés és más szabályozások jól mutatják, hogy az új Munka Törvénykönyve javította a vállalati menedzsment és rontotta a munkavállalók pozícióit.”<sup>39</sup> Lehoczkyné Kollonay Csilla még ennél is erősebben fogalmaz, megállapítva számtalan negatívumot az új szabályozás kapcsán, mint a jogok és kötelezettségek homályos jellegét, egyes normákhoz kapcsolódó szankciók hiányát, illetve az általam később részletesen tárgyalásra kerülő „kockázat-átváltást” a munkavállalókra, az egyénekre és a társadalom egészére.<sup>40</sup>

Az Mt. hatályba lépését követően a munkajogi jogtudomány szerzői számtalan szempontból elemezték annak határait a munkaerőpiacra és szélesebb értelemben a társadalom és a gazdaság egészére nézve. Gyulavári Tamás szerint az

<sup>34</sup> Glavanits – Wellmann, 2018 (kézirat), 4.2. pont.

<sup>35</sup> Berki, 2016.

<sup>36</sup> Id. részletesebben: Szabó, 2016. 45–63. old.

<sup>37</sup> Kun Attila: Érdekek és motivációk a Munkaügyi Tanácsadói és Vitarendezési Szolgálat működtetéséhez (háttéranyag). 6. Elérhetőség: [https://jogpontok.hu/download/vitarendezezes\\_erdekek\\_es\\_motivaciok.pdf](https://jogpontok.hu/download/vitarendezezes_erdekek_es_motivaciok.pdf)

<sup>38</sup> A törvényhez benyújtott miniszteri indokolás általános része alapján.

<sup>39</sup> Laki – Nacsa – Neumann, 2013. 3. old.

<sup>40</sup> Lehoczkyné Kollonay, 24–56. old.

új jogszabály „egyértelműen a munkáltatók számára kedvező”<sup>41</sup> Ezt erősíti meg Schneider Marianna is azzal az állítással, hogy „az új törvény (...) számos olyan pontot tartalmaz, amely a termelés és a piac igényeinek érdekében növeli a munkáltató mozgásterét, és félő, hogy a jelenleginél is alárendeltebb és kiszolgáltatottabb helyzetbe hozza a munkavállalókat”<sup>42</sup>

Az új Mt. kapcsán eddig készült legáltalánosabb hatásvizsgálat a LIGA Szakszervezetek felkérésére készült Szege- den 2015-ben egy uniós finanszírozású pályázat keretében.<sup>43</sup> Az elemző tanulmány egyes megállapításai jelentősen eltérnek a jogtudomány képviselői által megfogalmazott aggályoktól. A megkérdezett munkaadók háromnegyede a munkaviszonyok változatlanságáról számolt be, tehát mindössze egynegyedük tapasztalt az új Mt-vel összefüggő változásokat. A munkavállalóknak mindössze 18 százaléka szerint rosszabbodott munkahelyükön a dolgozók helyzete (73 százalék szerint nem változott, 9 százalék szerint még javult is). A munkavállalók számára kedvezőtlen változások elsősorban a nagylétszámú, többnyire részvénytársasági formában működő, részben vagy egészben állami önkormányzati tulajdonú, részben vagy egészben külföldi tulajdonú cégeknél dolgozókat érintették.<sup>44</sup>

Gyulavári Tamás az új Mt. kapcsán (regionális összefüggésben) megállapítja, a munkaviszonyból egy olcsóbb, de kiszolgáltatottabb munkakapcsolatba való menekülés nagy kihívást jelent a munkaügyi jogalkotás számára a következő évtizedben. Egyre nyilvánvalóbb, hogy ez az összetett probléma nem oldható meg pusztán a munkaviszonyok rugalmasabbá tételével.<sup>45</sup>

### 1.2.3. A kiváltó ok elemzés (RCA) alkalmazása a munkajogi jogalkotásra

A munkajogi szabályozás utólagos – *ex post* – hatásvizsgálatára számos módszer kínálkozik. Hagyományosan a munkajogi szabályozást történeti/társadalmi kontextusban vizsgálják a szerzők, hiszen a múltra vonatkozóan könnyű úgy megállapításokat tenni, hogy már ismertjük a többi társadalmi-gazdasági körülményt és annak végeredményét.<sup>46</sup> A történeti vagy jogtörténeti vizsgálatokon túl, a gazdasággal való szoros kapcsolat okán számos szerző a munkajogi hatásvizsgálatot gazdasági hatásvizsgálatként értelmezi, és elsősorban a közgazdaságtan eszköztárával és fogalmi kereteivel operálva tesznek megállapításokat. Más szerzők elsősorban jogelméleti összefüggéseikben értelmezik a munkajogi szabályokat és azok hatásait.<sup>47</sup> Minden szerző egyetért azonban abban, hogy a gazdaság-szociális összefüggések nélkül az állam szerepe nem vizsgálható a munka világában.<sup>48</sup>

<sup>41</sup> Gyulavári, 91–104. old.

<sup>42</sup> Schneider, 2011. 4. old. Elérhetőség: [http://vkdszsz.hu/wp-content/uploads/2018/06/05-az\\_uj\\_mtvk\\_magyarazata.pdf](http://vkdszsz.hu/wp-content/uploads/2018/06/05-az_uj_mtvk_magyarazata.pdf)

<sup>43</sup> A teljes elemzés Elérhetőség: [http://www.liganet.hu/news/8791/Az\\_uj\\_Mt\\_kutatas\\_osszefoglalo\\_tanulmany.pdf](http://www.liganet.hu/news/8791/Az_uj_Mt_kutatas_osszefoglalo_tanulmany.pdf)

<sup>44</sup> Dabis, 2015. 6. old.

<sup>45</sup> Gyulavári, 2017. 153. old

<sup>46</sup> A témában élen járó mű az angolszász munkajogban: Deakin – Morris, 2012., valamint a gazdasági hatásvizsgálatokról történeti kontextusban ld: Deakin – Sarkar, 2008. A magyar jogi irodalomban pedig felhívom a figyelmet az alábbi gyűjteményes kötet korábban már hivatkozott cikkeire: Kun, 2013.

<sup>47</sup> ld bővebben például a tanulmányokat itt: Koning – Mosley, 2001.

<sup>48</sup> Supiot – Meadows, 2001. 137. old.



Jelen írásomban arra törekedtem, hogy a munkajogi szabályozás hatásvizsgálatát egy egészen új perspektívából vizsgáljam, amely nem a korábbi elméletek ismétlésén, megerősítésén vagy cáfolásán alapul, hanem gyökeresen új megvilágítást kínál. A hatásvizsgálatokra vonatkozó módszertani kutatásaim során találtam rá a „kiváltó ok elemzés” módszerére, amelyet a továbbiakban használni kívánok a munkajogi szabályok hatásainak jobb megértéséhez.

A kiváltó ok elemzés (*root cause analysis* – RCA) célja egy probléma vagy következmény okainak szisztematikus vizsgálata, az összes lehetséges ok, illetve az okok gyökerének feltárására, annak érdekében, hogy a megoldás ne csak a probléma „tüneteire” reagáljon, hanem a tényleges kiváltó tényezőkre. Amiért ez a megoldás számomra vonzó volt, az az a tulajdonsága, hogy a kiváltó ok elemzés során olyan mélyre kell ásni, amíg el nem jutunk egy pontig, ahol valami olyasmit találunk az adott szervezetről, aminek a beismerése kényelmetlen és zavarba ejtő.<sup>49</sup>

Megelőlegezve a vizsgálat eredményeit a záró fejezetből, a módszertan megértéséhez ismertetni kell a problémát, amelyre a megoldást keressük, vagy legalábbis amelynek az okait fel kívánjuk tárni. Több mint tízéves szakmai tapasztalatom alapján a 21. századi munkajog legnagyobb kihívásának – vagy rendellenességének, anomáliájának – a szélsőséges polarizálódást látom. A modern munkajog álláspontom szerint egyszerre néz szembe a munka világában a flexibilitásból eredő liberalizációs igényekkel, és a szélesebb tömegek (munkavállalók) áruvá/eszközé degradálódásával. Ez a jelenség munkajogi szabályozási konfliktusokat vet fel, mert ugyanazon szabályoknak kell alkalmasnak lenniük a kreatív és főként szellemi munkakörök szabályozására, mint a fizikai munkát végzők védelmére. A korábban hivatkozott hatástanulmányban Dabis Erzsébet és szerzőtársai empirikus kutatásuk eredményeként megállapították, a munkahelyi viszonyok egészének és egyes összetevőinek megítélésében törésvonal húzódik az alacsony munkaszervezeti státuszúak, a munkaszervezetbe gyengén integrálódók, az egészségi problémákkal küzdők, a kvalifikálatlan fizikai dolgozók alkotta kisebbség és a többiek között. „Valójában ők azok, akiket az új Mt. bevezetését követő kedvezőtlen munkahelyi változások a leginkább érintettek”<sup>50</sup>.

Az döntő érv, amely miatt a *gyökér-ok elemzés*ként<sup>51</sup> is ismert eljárás, mint módszertan alkalmazása indokolt, az a szervezeti és állami jogalkotási struktúrák között megfigyelt hasonlóság, és a módszertan által kínált újszerűségben rejlő lehetőség. A közgazdasági és minőségellenőrzési szakirodalom szerint az eljárásban a minőségi hibáknak hét kategóriája van:

- 1) A költségvetési szempontok fontosabbak a minőségénél.
- 2) A határidőszempontok fontosabbak a minőségénél.
- 3) A politikai-taktikai szempontok fontosabbak a minőségénél.
- 4) Arrogancia.
- 5) Az alapvető jelentőségű tudás, oktatás és kutatás hiánya.
- 6) Általános hit a szerzett jogokban.
- 7) Tekintélyelvű magatartás, amelynek fásultság és unalom az eredménye.<sup>52</sup>

<sup>49</sup> Enyedi István: Minőségirányítás – Műszaki Ellenőrzés 2004/1. Elérhetőség: [http://www.omikk.bme.hu/collections/mgi\\_fulltext/mino-seg/2004/01/0101.pdf](http://www.omikk.bme.hu/collections/mgi_fulltext/mino-seg/2004/01/0101.pdf)

<sup>50</sup> Dabis et al., 2015. 8. old.

<sup>51</sup> A gyökér-ok elemzés fontosságára a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium Közlekedési Hatósága maga is felhívta a figyelmet 2016 szeptemberében, és a légügyi területen a módszer alkalmazását is elősegítette szakmai támogató anyagokkal. Elérhetőség: <https://www.nkh.gov.hu/web/leguyi-hivatal/hir/-/hir/1647909/tajekoztato-a-gyoker-ok-elemzes-fontossagarol>

<sup>52</sup> Enyedi. 8. old.

A fenti tételek kapcsán tehát azt vizsgálhatjuk, hogy ha a munkajogi jogalkotási folyamat nem kielégítő eredményt hoz (vagyis analógiát alkalmazunk a hibás gyári termékkel vagy szolgáltatással), akkor e minőségi hiba pontosan mely okokra vezethető vissza. Az alábbi fejezetekben ezt a kérdést járrom körül.

#### *1.2.4. Ishikawa-diagram a polarizálódó munkaviszonyok kapcsán*

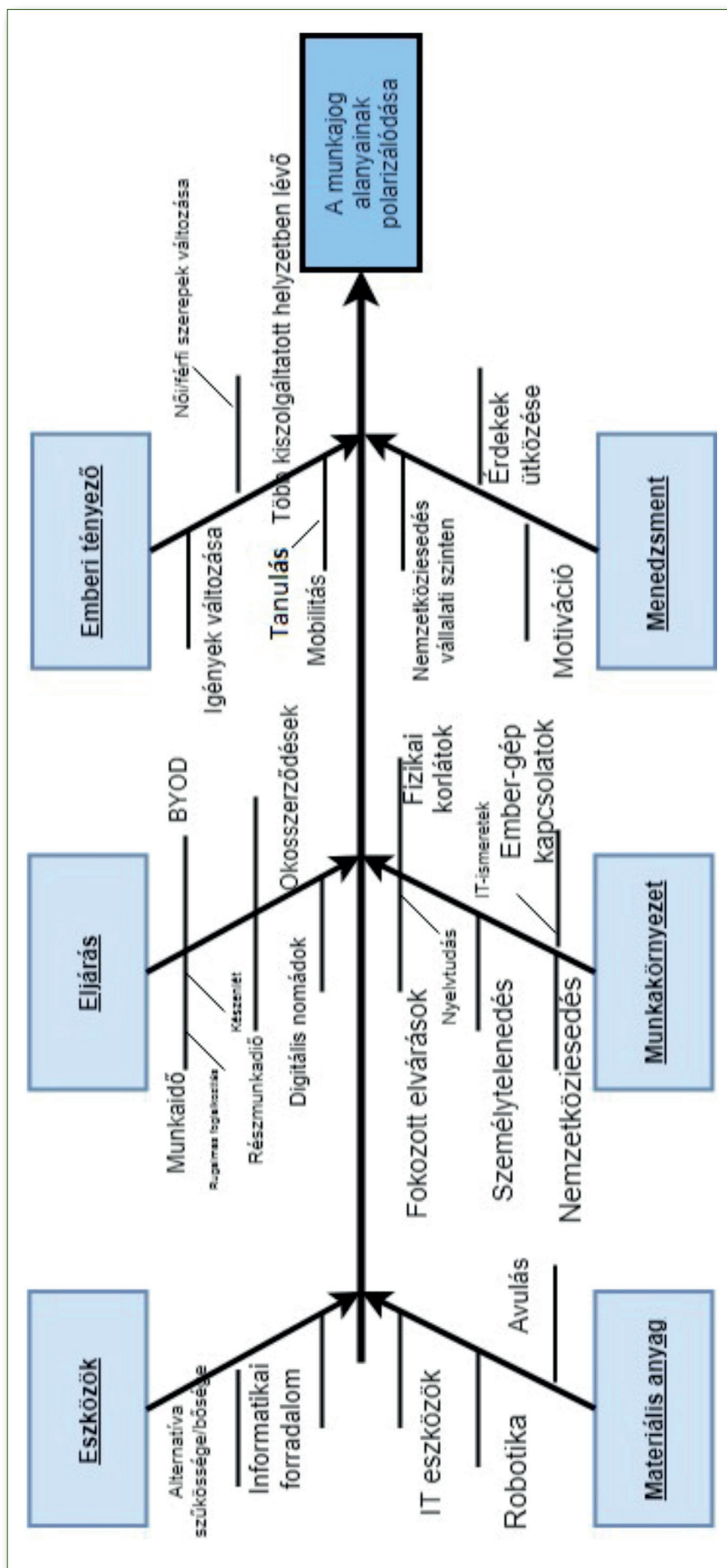
A gyökér-ok elemzés módszere kapcsán a legtöbbet használt szemléltető, gondolkodást segítő módszer illetve eszköz az úgynevezett halszájka-diagram készítése. Az Ishikawa-diagram,<sup>53</sup> vagy másik ismert nevén a halszájka-diagram az okok és okozatok összefüggésének elemző módszere. Az adatgyűjtés után rendelkezésre állnak az általában számszerűsített vagy legalábbis nevesíthető probléma jellegzetességei: milyen arányúak és melyek azok a hatások, tényezők, paraméterek stb., amelyek a nem megfelelő minőséget/eredményt okozzák.<sup>54</sup> A probléma az okozat, amelynek okait rendszerezetten lehet feltárni, és végcélként orvosolni.

Az általam készített Ishikawa-diagram ábrázolja azokat az okokat, amelyeket a további fejezetekben részletesen kívánok kifejteni.

---

<sup>53</sup> A diagram névadója Kaoru Ishikawa japán közgazdász, a szervezetelmélet professzora.

<sup>54</sup> Czeglédy, 2011. 6.3.5. fejezet.



6. ábra A munkaviszonyok polarizálására vonatkozó Ishikawa-diagram

Forrás: saját szerkesztés

A fenti ábra kapcsán szükséges megjegyezni, hogy az egyes felsorolt okok és jelenségek nem értelmezhetőek önállóan, csak kapcsolati rendszerükben. A fogalmak közül az „Eszköz” megnevezés alá sorolt jelenségek alatt nem a fizikai értelemben vett eszközöket értem, mert azok a „Materiális anyag” kategóriába tartoznak, hanem azokat a munkaviszonyokba való beavatkozás eszköztárának elemeit, illetve az alkalmazott eszközökre vonatkozó hatásokat.

A fenti ábra áttekintően és módszertani értelemben tematikusan tartalmazza azokat az okokat, amelyek álláspontom szerint a munkajog polarizálódásához vezettek. Az írásom további részében az egyes okokkal részleteiben kívánok foglalkozni, ezért részletesebb indokolásuk és elemzésük a továbbiakban található.

## II. AZ INFORMÁCIÓ ÉS A TECHNOLÓGIA KETTŐS ARCA A MUNKAJOGBAN

Nem lehet nem észrevenni, hogy az információs technológia milyen mértékben lett része nemcsak a mindennapi életünknek, hanem munkaviszonyainknak is. Az információs technológiai eszközök nagymértékben hozzájárulnak a munkavégzés rugalmasabbá tételéhez: egyes esetekben a munkavégzés állandó helytől távol, laptopon, multifunkcionális telefonok segítségével elvégezhetőek egyes munkafolyamatok, így időben és térben rugalmasabb a munkavégzés.

A technológia azonban nem csak a kreatív munkaköröket alakította át, hanem a hagyományos tevékenységekre is döntő hatással van: jó néhány feladat, amelyet korábban emberi munkaerő bevonásával végeztek, ma már automatizált, robotizált. Egyes munkakörök esetében a hangsúly már nem a „munkaidőn” vagy a „munkahelyen” van, hanem sokkal inkább a feladaton és annak elvégzésén, amihez jelenkori virtuális világunkban elegendő egy számítógép és az internetkapcsolat.<sup>55</sup> Az „*Internet of Things*” (a továbbiakban: IoT) jelenség (amely magyarrá is nehezen fordítható, a „dolgozók/tárgyak internete” talán a legkevésbé esetlen) a gazdasági szereplők életét és munkaszervezését teljes mértékben átszövő és alakító tényező. Egy 2018 júniusában közzétett kutatás értelmében 2020-ra közel 34 milliárd eszközt kapcsol majd össze globálisan az IoT hálózat.<sup>56</sup> A World Economic Forum előrejelzése szerint a negyedik ipari forradalom során 2015-2020 között 7,1 millió állás szűnik 15 gazdasági ágazatban.<sup>57</sup> Az alábbi ábra szemlélteti a World Economic Forum által valószínűsíthetően leginkább érintett munkaterületeket.

---

<sup>55</sup> Kártyás – Répáczki – Takács, 2016. 5. old.

<sup>56</sup> McDonald, 2018. június. 2.

<sup>57</sup> World Economic Forum: Future of Jobs Report, 2016. Elérhetőség: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/>

Csökkenő tendencia		Növekvő tendencia	
Mérték (ezer fő)	Gazdasági ágazat	Mérték (ezer fő)	Gazdasági ágazat
-4.759	Irodai és adminisztratív munka	+492	Üzleti és pénzügyi folyamatok
-1.609	Gyártás	+416	Menedzsment
-497	Építőipar	+405	Számítástechnika és matematika
-151	Művészet, design, szórakoztatóipar, sport és média	+339	Mérnöki területek
-109	Jog	+303	Kereskedelem, értékesítés
-40	Telepítés és fenntartás	+66	Oktatás és képzés

**7. ábra A munkaerőpiac változása 2015-2020 között a WEF előrejelzései alapján**

*Forrás: WEF 2016<sup>58</sup> alapján saját szerkesztés*

Az ábra azt valószínűsíti, hogy egyre több automatizálható feladat szűnik meg azáltal, hogy bizonyos hozzáadott tudást nélkülöző munkafolyamatok (adatrögzítés, kézi munkaerővel végezhető szerelési, gyártási műveletek) egyértelműen kiválthatóak a gépek által, míg egyidejűleg felértékelődik a kreativitást, alkotást és folyamat-menedzsmentet, átfogó szemléletet igénylő tudás.

## II.1. ÚJ, RUGALMAS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK ÉS MUNKAKÖRÖK

Egy korábbi munkámban részletesen vizsgáltam már az atipikus munkaviszonyokat, és azok eltérését a hagyományos munkavégzési formáktól.<sup>59</sup> Az elmúlt években azonban szükségessé vált a korábbi eredmények új szempontú vizsgálata a technológiai változások, és az érintett munkavállalói csoportok szempontjából.<sup>60</sup>

Finna és Forgács az atipikus munkavégzési formáknak a tipikus munkaviszony szabályaihoz képest észlelhető eltérését vizsgálják, és négyféle értékelési szempontot adnak meg, amelyek atipikusságot eredményeznek.<sup>61</sup>

<sup>58</sup> A grafika alapja a következő adattábla: Employment outlook across job families, jobs chang in thousands, 2015-2020. Elérhetőség: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/shareable-infographics/>

<sup>59</sup> Ferencz, 2013.

<sup>60</sup> Itt felhívom a figyelmet az atipikus jogviszonyok történeti alakulása körében a következő munkára is: Hárs, 2013. 224–250. old.

<sup>61</sup> Finna – Forgács, 2010. 84–85. old.

- 1) A térbeli eltérés vizsgálatakor az értékelési szempont az, hogy tipikusnak tekinthető munkaviszony esetén a munkavállaló egy adott helyen végzi a munkát, így eltérést jelent minden olyan jogviszony, ahol a munkavégzés helye változó, vagy legalábbis eltérő az egy adott munkahelyen napi 8 órában történő munkavégzési modelltől.
- 2) Az időbeli eltérés vonatkoztatási pontja a tipikusnak tekinthető napi 8, heti 40 órás foglalkoztatás, valamint a munkaidőkeret, amelynek pontos időhatárait a munkáltató határozza meg. Így eltérésnek minősül minden olyan eset, amelyben a munkaidő ettől eltérően alakul, illetve amikor a napi munkaidőnek nincsen jelentősége. Időbeli eltérést jelent tehát a határozott időre, részmunkaidőre, vagy adott feladatra szóló szerződés, különösen pedig az alkalmi munkavállalás esetében az időnyomunkára létrehozott jogviszony.
- 3) Az élethelyzetek szerinti eltérés megkülönböztetésének oka az, hogy a munkavállaló körülményei befolyásolhatják a munkaviszony egyes elemeit, így például a fogyatékkal élők vagy a kismamák élethelyzete eltérést mutat a „tipikus” munkavállalóéhoz képest. Az élethelyzet szerinti eltérés adódhat az elvégzendő munka jellegéből, például a bedolgozói munkaviszony esetében, vagy adódhat a foglalkoztató személyéből (szociális szövetkezet), illetve következhet a munkavállaló személyes körülményeiből is (részmunkaidő szociális ellátásból visszatérő kismamák számára)
- 4) Munkajogi megközelítésben az elsődleges értékelési szempont az, hogy az adott munkaviszony jogi értelemben mennyire tér el az általánosnak tekinthető határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszony jellemzőitől, szabályozásától. Ezen összehasonlítási szempont alapján a legnagyobb eltérést azok a jogviszonyok jelentik, amelyek az Mt-ben nem nevesített munkaviszonyok, illetve amelyek kifejezetten kivételt képeznek az Mt. hatálya alól, mint például a szociális szövetkezeti tag munkaviszonya, vagy a megbízási szerződéssel foglalkoztatottak.

Az alábbiakban további két szemponttal szeretném bővíteni a vizsgálatot, mégpedig a technológiai érintettség és munkajogi/szociális szempontból való érintettség ismérveivel.

- 5) Technológia-intenzitás, mint szempont alatt értem, hogy az adott atipikus foglalkoztatási forma mennyiben igényli a modern technikai eszközök használatát, illetve a használatukra vonatkozó képességeket a foglalkoztatás során.
- 6) A kiszolgáltatott munkavállalói csoportok, mint a munkajogi jogalkotás számára kiemelt szabályozási terület kapcsán azt vizsgálom, hogy az adott atipikus foglalkoztatási helyzet mennyire jellemzően fordul elő e csoport tagjai körében.

Rugalmas munkavégzési forma	Térbeli eltérés	Időbeli eltérés	Élethelyzet szerint eltérés	Munkajogi eltérés	Technológia-intenzitás	Kiszolgált munkavállalói csoportok érintettsége
Határozott idejű munkaszerződés	-	+	-	-	-	+
Távmunka	++	+	+	+	++	-
Osztott munkakör	-	+	+	+	+	-
Több munkáltató általi foglalkoztatás	+	-	-	+	+	+
Behívás alapján történő munkavégzés	-	++	+	-	-	+
Bedolgozói munkaviszony	++	-	+	+	++	+
Részmunkaidős foglalkoztatás	-	+	-	-	-	-
Alkalmi munkavállaló	-	+	++	+	-	++
Vezető állású munkavállaló	-	-	-	+	++	-
Munkaerő-kölcsönzés	+	-	-	++	-	+
Megbízási szerződés	-	-	-	++	+	++
Rugalmas munkaidő	-	+	-	-	++	-
Fogyatékkal élők foglalkoztatása	-	-	++	-	-	++
Szociális szervezetek tag munkavégzése – tagi munkavégzés	-	-	++	++	-	++
Diákmunka	-	-	+	+	-	++
Ösztöndíjas foglalkoztatás	-	-	+	++	+	-
Tranzit foglalkoztatás	-	-	++	+	-	++
Közfoglalkoztatás	-	-	++	+	-	++
Önfoglalkoztatás	-	-	+	-	++	++

8. ábra Az atipikus foglalkoztatási formák és élethelyzetek kapcsolata

Forrás: Ferencz, 2013 alapján saját szerkesztés



Az egyes atipikus foglalkoztatási formák kapcsán, az ábra alapján látható, hogy az Ishikawa-ábra problémás területei között felvetett, és adott esetben jogalkotó közreműködést igénylő jelenségek egészen másként érintik az egyes atipikus foglalkoztatási formában dolgozókat. Az ábrával arra kívántam felhívni a figyelmet, hogy a technológiai fejlődéssel leginkább érintett foglalkoztatási formák jellemzően nem azok, amelyben a szociálisan negatívan érintett csoportok leginkább szerepet kapnak. A módszertani kérdések között megfogalmazott polarizálódás tehát az atipikus jogviszonyok között is megjelenik.

### II.1.1. A távmunka a 21. században

A távmunka fogalmának<sup>62</sup> meghatározásával korábbi munkáimban<sup>63</sup> már foglalkoztam, így jelen írás keretei között a távmunkavégzés elterjedését, növekvő népszerűségének okát vizsgálom nemzetközi összehasonlításban. A távmunkavégzés – álláspontom szerint – egyben a polarizálódó munkaviszonyok egyik végpontjának tekinthető: a kreatív, jellemzően magasabb fizetési osztályba sorolt munkakörök kapcsán jelenik meg a távmunkavégzés a gyakorlatban, amely kifejezetten technológia-intenzív foglalkoztatási forma.

A távmunka munkaszervezési modellje Forgács Tamás szerint valójában nem kíván többet, mint amit már 1911-ben Frederick W. Taylor (1856-1915) is megfogalmazott, ahol az egyes munkafolyamatokat olyan kisebb munkafeladatokra darabolja, amelyek elvégzésének legoptimálisabb folyamata meghatározható és ezeknek az egyszerűbb és szabályozott munkafeladatoknak az elvégzése oktatás formájában viszonylag rövid idő alatt elsajátítható. Ezzel az úgynevezett taylori munkaszervezési módszerrel a termelés hatékonyságát többszörösére növelték már a 20. század elején.<sup>64</sup>

2013-ban Hárs Ágnes részletes elemzést készített a magyarországi egyes atipikus munkaviszonyok elterjedtségéről. Megállapította, hogy az otthon végzett munkák aránya az életkorral emelkedik, az otthon nem távmunkában dolgozók aránya a fiatalok között alacsony, a 60 év feletti körében különösen magas, a 30–49 éves korosztályon belül nincsenek nagy különbségek, életkorral növekszik azok aránya, akik otthon dolgoznak. A 20 év alattiak esetében nagyon alacsony, a 20–30 évesek között alacsony az otthon dolgozók és a távmunkások aránya is. Az otthoni munka és a távmunka is erősen koncentrálódik a magas iskolai végzettségűek csoportjában, és nagyon alacsony az arány a legfeljebb nyolc osztályt végzettek és a szakmunkások között. A gimnáziumi és a szakközépiskolai végzett-

<sup>62</sup> A statisztikai adatok értékeléséhez fontos adalék, hogy a Központi Statisztikai Hivatal egy 2018. I. negyedévében végzett kérdőíves felmérés kitöltési útmutatójában a következőképpen határozta meg a távmunkát: „Távmunka minden olyan munka (döntően szellemi tevékenység), amikor a munkavégzés során a munkáltató és a munkavállaló térben távol van egymástól (a munkavállaló nem feltétlenül otthon, de nem a munkáltató telephelyén dolgozik), köztük telekommunikációs kapcsolat áll fenn, a munkavégzés pedig elsősorban elektronikus berendezések (például: asztali számítógép, laptop) használatát feltételezi. A munkavállaló a munkáltató megbízásából a távolban old meg feladatokat, munkája eredményét távközlési csatornán továbbítja.” Elérhetőség: [http://www.ksh.hu/docs/hun/info/02osap/onk/1539/d181539\\_01.pdf](http://www.ksh.hu/docs/hun/info/02osap/onk/1539/d181539_01.pdf)

<sup>63</sup> Ferencz, 2013.; Ferencz, 2015.

<sup>64</sup> Forgács, 2007. 295–310. old.

ségűek között magasabb, a felsőfokú végzettségűeknél pedig kiugróan magas az otthon dolgozók (és ezen belül a távmunkát végzők) aránya. Ez meglepőnek tűnik a szakirodalom gyakran egyszerű otthon végzett munkákról szóló leírásához képest. A felsőfokú végzettségűek között mindkét nem esetében messze a legmagasabb a távmunkát végzők aránya. Bár a kétezres évek elején növekedett arányuk, de a 4-5 százalékos hányad változatlanul alacsonynak tűnik. Az otthon végzett munka néhány ágazatban, így az oktatásban és az egyéb szolgáltatásokban, valamint a mezőgazdaságban jellemző.<sup>65</sup>

Az Eurofund alapítvány 2010-es jelentése szerint a távmunka egyre gyakoribb jelenség az uniós tagállamokban. A távmunkában részt vevő alkalmazottak átlagos aránya az 27 EU-tagállamban (EU-27) a 2000-ben mért 5 százalékról 2005-re 7 százalékra emelkedett. A távmunka legmagasabb arányát a Cseh Köztársaságban és Dániában figyelték meg, ahol hét alkalmazottból egy rendszeresen távmunkában vesz részt. Átlag feletti arányokat tapasztaltak még a Benelux államokban, a skandináv országokban (Norvégiát is beleértve) és több új tagállamban. A távmunka különböző formáinak összehasonlításakor ugyanakkor az derült ki, hogy a kizárólag részmunkaidőben végzett távmunka gyakoribb, mint a teljes munkaidős távmunka, vagyis az alkalmazottak jelentős hányada arra használja a távmunkát, hogy kiegészítse a munkáltató telephelyén töltött rendes munkarendjét.<sup>66</sup> A magyarországi távmunkavégzés minőségét a Magyar Távmunka Szövetség vizsgálta 2016-ban. Az általuk kidolgozott, informatikai aktivitás több szempontból vizsgált módszerrel megállapították, hogy az irodai környezetben gyakrabban előforduló megzavarással szemben a nyugodt otthoni környezet fókuszáltabb munkavégzést tesz lehetővé. Távmunkában ezért általában hosszabbak a produktív szakaszok, míg az irodai környezetben gyakoribb a fókuszált tevékenységek megszakítása. Az otthoni és irodai tevékenységeket idősíkon elemezve, a koncentrált munkavégzés megszakításait a munka töredezettségének nevezzük. A töredezettségre jellemzőbb munkavégzés alacsonyabb hatékonyságát már több kutatás is igazolta, így a magyar adatok is.<sup>67</sup>

### II.1.2. A *crowdwork* jelensége és munkajogi kihívása

A legújabb foglalkoztatási formák egyike, amelyeket kifejezetten a digitális technológia hívott életre, az úgynevezett *crowd work* (vagy *crowdwork*), amelynek magyar fordítása nem ismeretes, de még az angolszász irodalom is csak körülírással és szinonimákkal (például *crowdsourcing*) tudja meghatározni a fogalom pontos jelentését. A *crowdwork* jelenség alatt értjük azt a sajátos foglalkoztatási viszonyt, amelynek keretében nagyobb számú megrendelő és a munkaerejét felajánló dolgozó egy jellemzően globálisan működő internetes platformon keresztül kerülnek egymással jogviszonyba.<sup>68</sup> A *crowdwork* során a dolgozók nem csupán magánszemélyek lehetnek, hanem bizo-

<sup>65</sup> Hárs, 2013. 246. old.

<sup>66</sup> Eurofund (Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért): Távmunka az Európai Unióban. Összefoglaló. 2010. január 10. Elérhetőség: [https://www.eurofound.europa.eu/hu/ef/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2009/961/hu/1/EF09961HU.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/hu/ef/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/961/hu/1/EF09961HU.pdf)

<sup>67</sup> Magyar Távmunka Szövetség: Távmunka: kiegyensúlyozottabb munkavégzés, jobb teljesítmény. Kutatási jelentés, 2016. Elérhetőség: [http://tvmunka.org/szm/MTMSZ\\_kutatas\\_2016.pdf](http://tvmunka.org/szm/MTMSZ_kutatas_2016.pdf)

<sup>68</sup> A definíciós kérdésekben irányadó például: De Stefano, 2016. 71. old., illetve: Kittur et al, 2013. Elérhetőség: <http://wtf.tw/ref/kittur.pdf> 1302. old.

nyos tudással, szaktudással rendelkező természetes személyek csoportja, akik egy összefüggő vagy kapcsolódó probléma megoldásán dolgoznak. A megrendelők (magánszemélyek, gazdasági társaságok) pedig egy feladatot (task) tesznek közzé a dolgozók között, amelyek megoldásán a digitális platform segítségével lehet dolgozni.<sup>69</sup>

A fordítás tekintetében a nem annyira szerencsés „csődített munkaerő” jöhet szóba, ahol a digitális platform ki- szélesíti, globalizálja a szűkös munkák számára a munkaerő keresletet, azaz leszorítja az árakat/béreket, miközben „alkalmi munkásítja” (work casualisation) a munkavállalást.<sup>70</sup> Ez a fajta munkavégzés több atipikus munkavégzési formával is mutat kapcsolatot, amelyet az alábbi ábrán szemléltetnek.

Crowdwork	Önfoglalkoztatás	A dolgozók jelentős része adózási, társadalombiztosítási értelemben az önfoglalkoztatóhoz áll a legközelebb.
	Táv munka	A távmunka definíciójának elemei közül („a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják” kizárólag a rendszeresség hiányzik. A megbízó általában nem él az ellenőrzés lehetőségével sem.
	Bedolgozói munka	Az Mt. szerint a „bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg” Mt. 198. § (1) bekezdés . A bedolgozó munkaideje kötetlen, munkáját változó helyen végzi – hasonlóan a crowd workerhez.
	Behívás alapján történő munkavégzés	Behívás alapján történő munkavégzés esetén a munkavállaló „a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét”. A crowdwork felületeken kizárólag akkor lehet munkát végezni, ha van nyitott megbízás, vagyis van igény a munkára – ahogya a behívás alapján történő munkavégzés esetén is. A crowdwork esetében természetesen nincs előre értesítési kötelezettség, sem időbeli korlátozás.
	Több munkáltató	Több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg, a különbség, hogy minden megrendelő, illetve a megrendelői közösség tagjait a fizetési kötelezettség önállóan terheli.
	Osztott munkakör	Az Mt. 194. § (1) bekezdés alapján „a munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére” Álláspontom szerint e foglalkoztatási forma igen sok elemében hasonlít a crowdworkre: kötetlen munkaidő, a munkabért egyenlő arányban osztják főszabály szerint, és a jogviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma 1 főre csökken. A lényeges különbség a munkabér fizetésében van: az osztott munkakörben dolgozó mindenképpen kapja az alapfizetését, míg a crowdworker csak aktív tevékenység esetén – és a munkajogi védelem teljes hiánya mellett.

9. ábra A crowdwork sajátosságai az atipikus munkaviszonyok tükrében

Forrás: saját szerkesztés

<sup>69</sup> Durward – Blohm – Leimeister, 2016. 281. old., illetve Blohm – Leimeister – Zogaj, 2014, 51–64. old.

<sup>70</sup> Lágler Péter: A digitalizáció hatásai a munkára az Európai Unióban. Elérhetőség: [http://www.liganet.hu/news/9285/lgler\\_a\\_digitalizaci.pdf](http://www.liganet.hu/news/9285/lgler_a_digitalizaci.pdf)

A magyar munkajogi irodalomban többen is felvették már a *crowdworking* jelenségének problematikusságát. Kun Attila a médiumok felhasználásával létrejövő új munkaügyi kapcsolatokról írva megállapítja, hogy a jogalkotó a munkaidőben történő média-használata milyen sokrétű jogvitákhoz vezethet, azon túl is, hogy egyesek számára már maga a média-jelenlét jelenti a munkavégzést.<sup>71</sup> Rácz Ildikó az Uber-sofőrök példáján keresztül mutatja be, hogy a mai magyar munkajog mennyire nincsen felkészülve az új munkavégzési formákra, az Mt. milyen sok téren marad adós ezen új foglalkoztatásban érintett munkavállalók védelme kapcsán.<sup>72</sup>

Álláspontom szerint ahogyan a jogalkotó a fennállásának rövid ideje alatt az uber-sofőröket legalább az adózás szempontjából a szabályozási körbe tudta vonni,<sup>73</sup> a crowdwork rendszerben dolgozókra is ki lehetne terjeszteni valamilyen munkajogi védelmet, akár a fenti atipikus jogviszonyok egyfajta sajátos keverékének kialakításával. Az ilyen védelemben részesítés a jogalkotó szempontjából kevés erőfeszítéssel jár, ugyanakkor üzenetértékű: a modern kihívásokkal való felelős szembenézés, a munkavállalói érdekek 21. századi képviselésének irányába hatna. A jelenség kapcsán többen is hivatkoznak egy Egyesült Államokban született ítélet szövegét, amely ezen új munkatípusok jogi értelmezését úgy magyarázza, mintha egy kockát kellene egy lyukba illeszteni.<sup>74</sup> Felmerül ugyanakkor a kérdés, hogy e foglalkoztatási viszonyok vonzerejét nem az adja-e, hogy kívül esnek a munkajogi szabályozás látókörén?<sup>75</sup> Egy 2017-es brit kutatás eredménye azt mutatja, hogy a crowdwork formában dolgozók többségében férfiak, és jellemzően bevételeik kevesebb, mint 20 százalékát szerzik átlagosan a crowdwork keretében. A vizsgált országokban a crowdworkben érintettek átlagosan fele 34 év alatti.<sup>76</sup>

Ugyanakkor a relatíve kevés érintett és a látszólag másodlagos munkavégzés vagy bevételi forrás önmagában nem indokolja a kevesebb figyelmet. A kérdés megnyugtató rendezése elsősorban a tendencia miatt fontos. Az alábbi ábra szemlélteti a digitális munkavégzés fejlődésének egyes stádiumait, és a fejezetben ismertetett példák azt mutatják, hogy mára elértük a fejlődésnek azt a fokát, amelyben már a mesterséges intelligencia munkaerő-kiváltó hatása is olyan kérdés, amellyel a jogalkotónak foglalkoznia kell.

<sup>71</sup> Kun, 2013. 12–20. old.

<sup>72</sup> Rácz. 2017. 273–284. old.

<sup>73</sup> Id: Nemzeti Adó- és Vámhivatal: Uber-sofőr vagyok, hogyan adózzak? 2016. január 22-i tájékoztató. Elérhetőség: [http://nav.gov.hu/nav/ado/szja/Uber\\_sofor\\_vagyok\\_ho20160122.html](http://nav.gov.hu/nav/ado/szja/Uber_sofor_vagyok_ho20160122.html)

<sup>74</sup> Id: Cotter, 2015. 19. old. Idézi például: Rácz, 2017. és Prassl – Risak, 2016.

<sup>75</sup> Id. például: Cantarella, 2018. Elérhetőség: [http://www.inclusivegrowth.eu/files/Call-5/INGRID2\\_ExpertWorkshop\\_Session2\\_Michele\\_Cantarella.pdf](http://www.inclusivegrowth.eu/files/Call-5/INGRID2_ExpertWorkshop_Session2_Michele_Cantarella.pdf)

<sup>76</sup> Huws, 2017. Elérhetőség: <http://www.hauptverband.at/cdscontent/load?contentid=10008.645756&version=1508496249>

A digitális munkavégzés négy területe*			
Mobil	Közösségi	Felhő	Információ
Mobil alkalmazások és szolgáltatások	WEB 2.0 közösségi oldalak és alkalmazások	Hozzáférés	Tényszerű, mért adatokra való fókusz
A digitális munkahely alap gondolata, hogy felhasználói, munkavállalói preferencia a mobil hozzáférés	A digitális munkahely ösztönözzön az együttműködésre a munkahelyen és azon túl is	A felhő és a felhasználói élmény határozza meg a digitális munkahelyhez való hozzáférést	A digitális munkahely támogatja az összes döntést és akciót az adatok elemzése és a közöttük levő összefüggések vizsgálata révén

\*Gartner

10. ábra A digitális munkavégzés területei

Forrás: Kollár, 2015.<sup>77</sup>

## II.2. ELÉRHETŐSÉG: 24/7

A munkajog világában semmi nem állandó, csak a változás: igazodás a munkaerőpiaci kereslet-kínálat törvényei szerint, alkalmazkodás a globális és lokális elvárásokhoz, miközben a munkavállalók érdekeinek védelmében egyidejűleg a munkaadói elvárásokat is figyelembe kell vennie a jogalkotónak. A felek érdekein kívül olyan külső tényezők is befolyásolják a munka világát, mint a technológiai fejlődés. A napjainkban megfigyelhető változások egyik leginkább szembetűnő jelensége, hogy az okostelefonok és más technikai eszközök (a munkavégzést segítő szoftverek szintjéig) milyen nagymértékben változtatják meg a mindennapi munkavégzést.

Primecz és szerzőtársai kutatási eredményei alapján azokban az esetekben, amikor a munkavállalók munkán kívüli kötelezettségeik miatt nem tudtak teljes munkaidőben a munkahelyükön dolgozni, tényszerűen nagy segítséget nyújtott az információtechnológia, sőt, a legtöbb munkaadó kifejezetten beruházásokat eszközölt ennek érdekében, és az általuk vizsgált munkáltató szervezetek minden esetben éltek is az alkalmi távmunka lehetőségével. Észrevételezik ugyanakkor, hogy az alapvetően munkavállalókat támogató technikai megoldások megszüntették a munka és a magánélet közötti határokat, amelynek nemcsak előnyei, hanem hátrányai is vannak. Így alakult ki bizonyos munkakörökben, hogy az állandó elérhetőség elvárásává vált, gyakorlatilag állandó munkavégzés alakult ki, bizonyos munkakörökben expliciten megfogalmazott 24/7 munkarend lett az elvárás. A technikai megoldások alkalmasnak bizonyultak az időalapú munka-család konfliktusok áthidalására, ugyanakkor stressz- és magatartása-

<sup>77</sup> Kollár, 2015.

lapú konfliktushoz vezettek, így megállapították, hogy a munkavállalók szempontjából a probléma nem megoldódott, hanem átalakult.<sup>78</sup> Barley és szerzőtársai már 2011-ben úgy azonosították az email-t, mint a stressz szimbóluma és forrása.<sup>79</sup> A felvetések egyben indikálják a túlzott munkavégzés munkavédelmi aspektusainak vizsgálatát is.

„Kísértet járja be Európát: a virtuális dolgozó kísértete, a nomád munkavállalóé, aki időtől és helytől függetlenül, digitális módon dolgozik...” Jan Popma ezzel a mondattal kezdi írását a technológiai eszközeitől függő munkavállalók elemzése során.<sup>80</sup> A pszichológiai és szociológiai szakirodalom is foglalkozik az úgynevezett digitális nomádokkal, mint modern kori munkavállalókkal: fogalmi értelemben a „digitális nomádság” az Egyesült Államokban elterjedt munkastílus, ami azt jelenti, hogy az irodai dolgozók nem kötött körülmények között, hanem internetkávézókból, vagy mobilinternet segítségével a szabadban végzik munkájukat.<sup>81</sup> A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint a mobilinternet-előfizetéssel rendelkezők száma Magyarországon 2011 és 2015 között 1.394.262-ről 5.428.214-re nőtt, ami az összes hozzáférési szolgáltatás közül a legnagyobb mértékű emelkedést jelentette.<sup>82</sup> Ezen az alapon vizsgálom a továbbiakban a digitális világnak a munkaviszonyokra gyakorolt hatását, arra keresve a választ, hogy mely konkrét munkáltatói elvárások fogalmazódnak meg a gyakorlatban a folyamatos elérhetőség kapcsán, illetve ez milyen típusú igénybevételnek feleltethető meg a munkajogi terminológiák világában.

### *II.2.1. A „24/7” igény megjelenése és konkrét tartalma*

A közgazdasági szakirodalom által használt „új gazdaság” fogalom központi jellemzője, hogy az információs és kommunikációs technológiák ugrásszerű fejlődése és alkalmazása innovációk egész sorát eredményezi, olyan korszak, amelyben a régi gazdaság egy újnak adja át a helyét, mégpedig olyanak, melyet az információ, a kutatás, a tudás és a technológia vezérel. Az új gazdaság mint fogalom párjaként az információs társadalom fogalma is megjelenik, amely szintén az elmúlt évek társadalmi-gazdasági változásainak leírására szolgál. A változások értelmezésének közös elméletét abban fogalmazhatjuk meg, hogy az információk termelése, elosztása, felhasználása megváltoztatja a gazdaság szerkezetét, és új alapokra helyezi az emberi – gazdasági, szociális, kulturális – viszonyokat is. Az információtechnológia átformálja az egyes ember mindennapi életét és elkerülhetetlenül alapjaiban formálja át a munkaviszonyokat is. A távmunka széles körű elterjedése mindenképpen összefüggésbe hozható az „új gazdaság” jelenségével.<sup>83</sup> Ugyanígy az otthoni munkavégzés jelentőségének növekedése nem csak önálló atipikus munkavégzési formaként jelenik meg, hanem a hagyományos, munkahelyen végzett munka mintegy „kiegészítéseként” is.

<sup>78</sup> Primecz et al, 2014. 4. old.

<sup>79</sup> Barley – Meyerson – Grodal, 2011. 887. old.

<sup>80</sup> Popma, 2014. Elérhetőség: [https://pure.uva.nl/ws/files/2321065/159620\\_444909.pdf](https://pure.uva.nl/ws/files/2321065/159620_444909.pdf) 3. old.

<sup>81</sup> Ld. erről: Bokor, 2010. Elérhetőség: [http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2875/1/mktt\\_szoveg.pdf](http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2875/1/mktt_szoveg.pdf)

<sup>82</sup> KSH: Az internet-előfizetések száma hozzáférési szolgáltatások szerint (2011–2015). Elérhetőség: [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_oni001.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_oni001.html)

<sup>83</sup> Az új gazdaság jelenségével és ehhez kapcsolódóan az atipikus munkaviszonyokkal egy korábbi munkámban már részletesen foglalkoztam: Ferencz, 2015.

Seres Antal megfogalmazza a részmunkaidő kapcsán azt az általános tényt, mely szerint a vállalatok versenyképességének megőrzéséhez elengedhetetlen a munkaszervezet modernizálása, a dolgozók alkalmazkodóképességének javítása, a munka intenzitásának növelése, a munkaidő hatékonyabb hozzáigazítása a gazdasági tevékenységek sajátosságaihoz.<sup>84</sup> Tény, hogy a vállalatok versenyképességének növelése fontos szempont, de vajon ennek túlzott hangsúlyozása nem szorítja-e háttérbe a munkavállalói jogosultságokat, vagy a munkaviszonyhoz kapcsolódó jogos elvárásokat? A „dolgozók alkalmazkodóképességének javítása” nem járhat együtt a munkavállalók partnerségi helyzetének aránytalan romlásával.

A technológiai fejlődés és a munkáltatók által megfogalmazott fokozott teljesítményelvárás együtt hozta létre a folyamatos elérhetőség megjelenését a munkaviszonyokban, azokon belül is elsősorban a szellemi munkát végzők körében. Ha a munkahelyi e-mailekhez, szoftverekhez a munkahelyen kívül is hozzáfér a dolgozó, bizonyos esetekben hallgatólagos elvárásként fogalmazódik meg a munkáltató részéről, hogy használja is ki ezt az elérhetőséget: éjszaka, hétvégén, szabadság alatt is foglalkozzon a munkájával. Mindezen elvárások a hagyományos munkaviszonyban nem megvalósíthatóak. A tipikus munkaviszony napi 8, heti 40 órája nem bővíthető ki a végtelenségig, a készenlét és ügyelet szabályait nem e viszonyokra tervezte a jogalkotó. A rendkívüli munkavégzés feltételezi az alkalmankénti igénybevételt, amelyről a tárgyalat esetében nincsen szó: a lényeg pont a folytonosságon van. Prugberger Tamás a korábbi szabályozás kapcsán felhívta a figyelmet arra, hogy a fokozódó globális verseny nyomásának hatására a munkavállalók hátrányára módosulnak a foglalkoztatási szabályok. Megállapítja, hogy álláspontja szerint problematikusak az 1992-es Mt. munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályai, mivel azok több vonatkozásban nem állnak összhangban az EU Tanácsának 93/104. sz. irányelvvel. Álláspontja szerint az irányelv 2. cikkelye a heti munkaidőt 48 órában határozza meg, míg az (1992-es) Mt. 117/B. §-a napi órában, heti 5 munkanapot számítva – ez tehát összhangban van az irányelvvel. Az azonban már nincs összhangban vele, hogy a munkavállalók bizonyos csoportjánál lehetőséget ad a napi 12 órás, túlmunkának nem számító munkaidő alkalmazására, ami 5 munkanapot számítva heti 60 órát tesz ki az irányelv által meghatározott maximális 48 órával szemben.<sup>85</sup>

Az Európai Unió Alapvető Emberi Jogi Chartája is rögzíti a szolidaritás kapcsán azt a munkavállalói alapjogot, amely szerint „minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz”.

### *II.2.2. A munkaidő számításának és nyilvántartásának problematikája*

Az Mt. 86. § (1) bekezdése értelmében munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. Előkészítő vagy befejező tevékenység minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni. Minek tekinthetjük a fenti megfogalmazás tükrében a beérkező elektronikus levelek ellenőrzésének kötelezettségét, vagy a telefonon történő folyamatos elérhetőségre vonatkozó elvárást?

<sup>84</sup> Seres, 2011. 351–367. old.

<sup>85</sup> Prugberger, 2005. Elérhetőség: [http://competitio.unideb.hu/wp-content/uploads/2016/03/IV-1/Competitio\\_konyvek\\_4\\_2\\_Prugberger\\_Tamas.pdf](http://competitio.unideb.hu/wp-content/uploads/2016/03/IV-1/Competitio_konyvek_4_2_Prugberger_Tamas.pdf) 18–19. old.

Arra tekintettel, hogy a problémafelvetésben érintett esetkör elsősorban az esti, hétvégi, szabadság ideje alatt végzett munkára vonatkozik, vizsgáljuk meg elsőként a rugalmas munkaidőként ismert jelenség jogi kereteit.

Nacsa Beáta és Seres Antal 2003-ban felvetették az éves munkaidőkeret általános alkalmazásának lehetőségét, mint a munkaidő és munkarend flexibilitását növelő tényezőt. Álláspontjuk szerint az éves munkaidő-elszámolás (éves munkaidőkeret) a munkaidő-szervezés és a munkaszervezet modernizálásának egyik eszköze a vállalati versenyképesség növelése érdekében. Lényege, hogy a munkaidő nem napi és heti, hanem éves mennyiségben és éves keretben kerül meghatározásra. Az éves munkaidőkeret alkalmazása során a vállalatok az állandóan foglalkoztatott munkavállalók által ledolgozandó éves munkaidő-mennyiséget felosztják az egyes hónapokra, hetekre és napokra olyan módon, hogy a ledolgozandó munkaidő illeszkedjék a gazdasági tevékenység éven, hónapon, héten és napon belüli hullámvázához. Megállapítják, hogy a munkáltatók ezzel számottevő megtakarítást érhetnek el.<sup>86</sup> Munkájuk hátránya, hogy egyáltalán nem foglalkoztak az éves munkaidőkeret munkavállalókra gyakorolt hatásával.

A folyamatos elérhetőség számítása, illetve a pihenőidőből ilyen formán elveszett idő számítása a gyakorlat egyik problematikus pontja. Bár tudjuk, hogy a munkáltató kötelezettsége a munkaidő nyilvántartása, a munkahelyétől távol lévő munkavállaló által ténylegesen végzett munka valóságnak megfelelő rögzítése magától értetődően megoldhatatlannak látszó feladat. Nyilvánvalóan van már a technikai fejlődés azon a szinten, hogy az email-fiókban végzett tényleges tevékenységet akár percre pontosan kimutassa, de hogyan számoljuk ki, hogyan értékeljük azt az elveszett pihenőidőt, amely az ellenőrzésből, a „rápillantásból” származik. Különösen: hogyan értékeljük azt a tényt, hogy a pihenőidejét töltő munkavállaló ezen időszak alatt ténylegesen nem pihen, szellemi értelemben folyamatosan dolgozik, mintegy „szellemi készenlétben” van.

Ezzel a nehezen megfogható időszakokkal kapcsolatban felmerül több munkajogi alapelv figyelembevételének követelménye. Az Mt. 6. § (2) és (3) bekezdései rögzítik, hogy a munkaviszony alanyainak a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. E (3) bekezdéssel kapcsolatban egyértelműen felvethető a címbeli kérdés alapelvi érintettsége: amikor akár kimondva, akár kimondatlanul elvárja a munkáltató a folyamatos rendelkezésre állást, azzal megsérti-e a méltányos mérlegelés követelményét, vagy aránytalan sérelmet okoz ezzel az elvárással? Az arányosság kérdését vizsgálva Bankó és szerzőtársai megállapítják, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő alá-fölérendeltségi viszony ismeretében reálisan számolhat azzal, hogy a munkaviszonya időtartama alatt olyan helyzetbe kerülhet, amely számára sérelmes helyzetet jelent. Nem mindegy ugyanakkor, hogy a sérelem arányos-e, vagyis nem okoz-e a munkavállalónak nagyobb sérelmet, mint amekkorát a munkáltató szenvedne el azzal, hogy az adott helyzetben nem gyakorolja irányítási, utasítási jogát.<sup>87</sup> A folyamatos rendelkezésre állással összefüggésben vizsgálva a kérdést: vajon a munkáltató azon kimondott vagy hallgatóságos elvárása, hogy a munkavállaló a munkaidején túl is „rendelkezésre álljon”, összeegyeztethető-e

<sup>86</sup> Nacsa – Seres, 2003. 3–4. old.

<sup>87</sup> Bankó – Berke – Kiss, 2017. 43–44. old.



a méltányosság követelményével? Álláspontom szerint a kérdésre általánosságban a válasz nemleges, ugyanakkor előfordulhat olyan különös méltánylást érdemlő, egyedi helyzet, amikor az elvárás méltányos lehet. Ha például egy külföldi partner az időeltolódás miatt egy fontos ügyben választ vár a munkáltatótól vagy képviselőjétől, egyedi esetben elvárható lehet, hogy a munkavállaló azonnal reagáljon. Ha viszont ez az elvárás általános jellegű, vagyis többségben vannak az olyan munkanapok, amelyeken ez az elvárás megfogalmazott, akkor álláspontom szerint a munkavállaló munkaidejét, munkarendjét is ehhez igazítva kell meghatározni. Így a munkaidőn kívül végzett munka problematikáját visszaterelhetjük a szürke zónából a fehér, szabályozott irányba: a munkavégzés ténylegesen is munkaidőben történik.

A munkaidő számításának problematikáját Fodor T. Gábor részletesen elemezte a magyar és az uniós jogszabályok összevetésével. Megállapítja, hogy az Európai Unió Bíróságának gyakorlata számos, munkavégzéssel nem, de rendelkezésre állással együtt járó időtartamot is munkaidőnek nyilvánított, ezért nyilvánvaló, hogy a magyar munkaidő-definíció felülvizsgálatra szorul. Megjegyezi ezzel összefüggésben, hogy számos olyan időszak található, amely alatt a munkavállaló formálisan elrendelt munkaidején kívül valamiféle rendelkezésre állásra kötelezett:<sup>88</sup> tipikus példája lehet ennek jelen fejezet szűkebb témaköre is.

### *II.2.3. A rendkívüli munkavégzés értelmezési keretei*

Az Mt. 107. § alapján rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő, vagy a munkaidőkereten felüli, vagy az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá az ügylet tartama. A szűkebb témánk szempontjából a folyamatos elérhetőség elvárása az Mt. 107. § a) pontjában meghatározott, a legtöbb esetben „a munkaidő-beosztástól eltérő” munkavégzésnek feleltethető meg. Arra tekintettel azonban, hogy teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra (kollektív szerződés rendelkezése esetén háromszáz óra) rendkívüli munkaidő rendelhető el [Mt. 109. § (1) bekezdés], el kell végeznünk egy apró számítási feladatot. Egy évben átlagosan nagyjából 250 munkanap van (az év 365 napjának 5/7 része munkanap, nem számítva a munkanapra eső szabadnapokat...), így minden munkanapra eshet legfeljebb napi 1 órányi rendkívüli munkavégzés.

A magyar bírósági gyakorlat több esetben is fontos adalékokkal szolgált a rendkívüli munkavégzés megítélésé kapcsán. A Legfelsőbb Bíróság egy ítéletében a rendkívüli munkavégzés kapcsán kimondta, hogy a munkabér a törvényes munkaidőben végzett munka ellenértéke, ha a munkavállaló a törvényes munkaidőn felül is munkát végez, akkor őt a többletdíjazás megilleti. Nem elfogadható az a munkáltatói érvelés, amely szerint a személyi alapbér a többletmunkaidő ellentételezését is magában foglalja, ha a többletmunkavégzés alkalmasszerűen történik.<sup>89</sup> A Kúria azt is rögzítette egy ítéletében, hogy az a körülmény, hogy a munkáltató a törvény által előírt munkaidő-nyilvántartási kötelezettségének nem tesz eleget, illetve egyéb okból egy esetleges jogvita során nem tudja rendelkezésre bocsátani a munkaidő-nyilvántartásával kapcsolatos dokumentációt, ez nem eshet a munkavállaló

<sup>88</sup> Fodor, 2016. 23. old.

<sup>89</sup> EBH 2002.788., Legf. Bír. Mfv. II. 10.895/2001/3. sz.

hátrányára. A bíróság ilyen esetben a közvetett bizonyítékok értékelésével állapíthatja meg a munkavállaló által teljesített túlmunka idejét.<sup>90</sup>

A rendkívüli munkavégzés ellentételezése körében a bíróságok több esetben is vizsgálták a felek megállapodásainak tartalmára vonatkozó korlátokat. Az általános gyakorlat szerint az a megállapodás, hogy a munkabér a többletmunka és többletmunkaidő ellentételezését is magában foglalja, munkabérre vonatkozó igényről történő tiltott lemondásnak minősülne, és ez az Mt. 163. § (1) bekezdésébe [az 1992-es Mt. 164. § (2) bekezdésébe] ütközne, kivéve, ha az ilyen megállapodásban a felek meghatározzák, hogy a munkabérnek mekkora része került megállapításra a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként mint átalány, és hozzávetőlegesen milyen mértékű rendkívüli munkavégzést ellentételeznek ezzel.<sup>91</sup>

Az Alkotmánybíróság 2011-ben vizsgálta a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény (továbbiakban: Ktjv.) 15. §-ának alkotmányosságát is. Egy indítványozó szerint ez a rendelkezés sértette az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében szabályozott pihenéshez való jogot, mivel a korábbi szabályozáshoz képest (160 óra) hosszabb időtartamú (200 óra) rendkívüli munkavégzés elrendelésére adott lehetőséget. Az Alkotmánybíróság az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésével összefüggésében több határozatában rámutatott arra, hogy az Alkotmány alapvető jogként fogalmazza meg a pihenéshez, a szabadidőhöz, a fizetett szabadsághoz való jogokat, de az Alkotmánynak nincs olyan rendelkezése, amely a pihenéshez való jog konkrét módjait, illetve feltételeit ugyanilyen módon írta elő. A korábbi, kormánytisztviselőkre is vonatkozó szabályozás a rendkívüli munkavégzéssel azonos időtartamú (heti pihenőnapon, munkaszüneti napon végzett munka esetén a rendkívüli munkavégzés időtartama kétszeresének megfelelő) szabadidő biztosítását írta elő, a vizsgált Ktjv. 15. §-a pedig arra adott lehetőséget, hogy a rendszeresen rendkívüli munkát végző kormánytisztviselő számára a rendkívüli munkavégzés törvényi maximumának megfelelő időtartamú szabadidő átalányt állapítsanak meg. Tekintettel arra, hogy a rendkívüli munkavégzés ellentételezésekként szabadidőt állapít meg a törvény, az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében szabályozott pihenéshez való jog sérelme nem volt megállapítható az AB szerint.<sup>92</sup> A fenti érvelés mindenképpen okot ad a munkavállalók vonatkozásában a továbbgondolkodásra: ha a rendkívüli munkavégzés kapcsán az Alkotmánybíróság az alkotmányos alapelveknek való megfelelést a pihenőidővel való kompenzációra alapozta, akkor vajon az Mt. által szabályozott jogviszonyokban nem lenne-e helye hasonló munkáltatói ellentételezésnek? A rendkívüli munkavégzés kapcsán az ellentételezés ugyanis pénzügyi formában jelentkezik: a többletmunkáért bérpótlékot kell fizetni (Mt. 140. §). De ezzel a megoldással nem oldható fel az Alkotmánybíróság érvelésében szereplő, a pihenéshez való jog korlátozására utaló felvetés. Az Alaptörvény XVII. cikkének (4) bekezdése értelmében ugyanis minden munkavállalónak (továbbra is) joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

Az Mt. általános rendelkezései között találjuk új szabályként, hogy a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat [Mt. 6. § (3) bekezdés]. Ezen általános elv tartalommal való kitöltése a joggyakorlat feladata, és álláspontom szerint érinti a folyamatos rendelkezésre állás kérdését is. Az elvvel kapcsolatban a Kúria kifej-

<sup>90</sup> Kúria Mfv.II.10.668/2014.

<sup>91</sup> Kúria Mfv.II.10.752/2013/4.szám

<sup>92</sup> 8/2011 (II.18.) AB határozat

tette, hogy ha a munkáltató ismeri a munkavállaló rossz egészségi állapotát, családja gondozásával kapcsolatos kötelességeit és ennek figyelmen kívül hagyásával történik a külföldi kirendelése, amelynek megtagadása a jogviszony megszüntetésével jár, a munkáltató intézkedése jogellenes.<sup>93</sup> Az új szabályozás kapcsán Lőrincz György megállapítja, hogy az jelentősen szűkíti annak az elvnek az érvényesülését, amely a munkáltató diszkrecionális jogkörben hozott intézkedésével szemben kizárja a munkavállaló igényérvényesítési jogát.<sup>94</sup> Fentiek alapján merül fel a kérdés, hogy a munkavállaló megalapozottan hivatkozhat-e a méltányosság hiányára, ha családjára, személyes körülményeire tekintettel tőle méltányosan nem elvárható a folyamatos elérhetőség megvalósítása?<sup>95</sup> Álláspontom szerint a válasz igenlő, mivel az elvárás egyértelműen a munkavégzéssel kapcsolatban merül fel, így arra vonatkoznak az Mt. rendelkezései.

#### II.2.4. A készenlét új értelmezése mint megoldási lehetőség?

Az Mt. 92. § (1) bekezdése értelmében teljes napi munkaidő főszabály szerint napi 8 óra (általános teljes napi munkaidő), amely – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el. Az Mt. 91. § értelmében készenléti jellegű a munkakör, ha:

- „a) a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy
- b) a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.”

A gyakorlatban készenléti munkakör alatt értjük, ha a munkavállalónak munkaidőben várnia kell a munkáltató utasítására vagy valamely előre meghatározott esemény bekövetkezésére, amely esetben majd munkát kell végeznie. A készenléti jellegű munkakör esetében nem csak a munkavégzés tartalma bizonytalan, de a munkavégzés szükségességének felmerülése is.

A korábban ismertetett folyamatos rendelkezésre állás fogalma alá vont munkáltatói elvárások leginkább az Mt. 92. § (1) bekezdés a) pontjához állnak közel: a munkavállaló telefonján, egyéb IT-eszközén ellenőrzi a munkavégzés szükségességét, és szükség esetén tényleges munkát végez (válaszol a levelekre, egyéb munkafolyamatot végez). A probléma ott jelentkezik, hogy ha a rendes munkaidő 12 óra lenne is, akkor az a) pont értelmében ennek legalább egyharmadában, vagyis 4 órában munkavégzés nélkül kell a munkavállalónak rendelkezésre állnia, így a tényleges munkavégzés valójában csak 8 órányi időmennyiség. A megfigyelt társadalmi jelenség ugyanakkor inkább az, hogy a napi 8 órás munkaidőn túl teljesít potenciálisan vagy ténylegesen további munkát a munkavállaló a munkahelyén kívül, így *de jure* nem „erőszakolható” a készenléti jellegű munkakör fogalma alá az általunk vizsgált helyzet. Ráadásul a napi 12 órás munkarend a pihenőidő kiadására is hatással van, amely végképp elszakítja a szabályozást a 24/7-jelenségtől.

<sup>93</sup> Kúria Mfv.I.10.281/2009., a jogesetet példaként ismerteti: Tálné Molnár, 2016. 16. old.

<sup>94</sup> Kardkovács, 2012. 29–30. old.

<sup>95</sup> A család és a munkaviszony kapcsolatáról ld. részletesebben: Göndör, 2015.

Álláspontom szerint mégis a készenlét új értelmezése egy potenciális kulcsa a folyamatos készenlét emberi, fizikai és pszichikai negatív hatásainak mérsékléséhez. Amennyiben az Alkotmánybíróság fent hivatkozott érveléséből indulunk ki, a munkavállaló által végzett rendkívüli munkavégzésért – az alapjogok tiszteletben tartása érdekében – jár a pihenőidő. Tehát ha elvárjuk a munkavállalótól a készenléti jellegű rendelkezésre állást a nap 12 órájában, akkor az itt magánéleti szempontból elvesztett időt többlet-pihenőnapok kiadásával lehetne kompenzálni.

A készenléti vagy ügyeleti munkavégzés kapcsán nem tekinthetünk el az egészségügyi, munkavédelmi kockázatok vizsgálatától sem. 2008. január 1-től hatályos a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt.) 44. § (3) bekezdése, amely értelmében munkát csak olyan munkakörülmények között és időtartamban lehet végezni, hogy az a munkavállaló egészségét, testi épségét ne károsítsa. Az egészségkárosodás kockázatát növelő időtartamban történő munkavégzés (rendkívüli munkavégzés, túlmunka stb.) esetén a külön jogszabály előírásai szerint kell eljárni. A rendelkezés azért került be a törvénybe, mert a munkavédelmi jogterületen az egyes egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállalók (napi, heti) expozíciós idejének korlátozásáról 2007. májusáig miniszteri rendelet [26/1996. (VIII. 28.) NM rendelet] tartalmazott szabályozást. A munkavállalók munkahelyi biztonsága és egészsége hatékony védelmének érdekében ezért szabályozni kellett az egyes, fokozott munkahelyi ártalommal járó, különös egészségkárosító kockázatot jelentő környezetben, időtartamban végzett munka esetén a munkáltató által megteendő intézkedéseket, a törvény erre ad felhatalmazást. A munkavédelem területén született bírósági ítéletek ugyanakkor elsősorban a fizikai környezet, munkaeszközök, utasítások területén állapítják meg a munkáltató felelősségét,<sup>96</sup> a túlmunkából eredő stressz tekintetében elenyésző az esetek száma. Így mindenképpen említésre érdemes a Kúria egyik ítélete, amely megerősíti a munkáltató fokozott felelősségét a túlmunka által okozott egészségkárosodás esetében. Az eljáró elsőfokú bíróság a felperes személyes előadása, a tanúk vallomása és a beszerzett orvosszakértői vélemény alapján megállapította, hogy a munkavállaló pszichés egészségkárosodása az munkáltatónál a folyamatosan, hónapokon keresztül végzett túlmunkával, a feszített munkatempóval, a pihenés hiányával, a szabadnapok, a pihenőnapok elmaradásával, az állandó stresszrel van közvetlen összefüggésben. A jogerős ítélet a munkáltatót teljes kártérítésre kötelezte.<sup>97</sup> A túlmunkának kifejezetten az IT-eszközök használatával kapcsolatos kockázataira egy kanadai kutatás is felhívja a figyelmet. A British Columbia egyetem kutatói egyértelműen kimutatták egy felmérés eredményeként, hogy azok a munkavállalók, amelyek csak előre meghatározott alkalmanként nézhették az email-fiókjukat, összességében sokkal kisebb stressznek voltak kitéve, mint azok a munkavállalók, akik számára ilyen korlátozást nem írtak elő, vagyis a nap 24 órájában ellenőrizhették levelesládájukat.<sup>98</sup>

<sup>96</sup> Például: Legfelsőbb Bíróság Mfv.III.10.139/2010/8., Kecskeméti Munkaügyi Bíróság 5.M.455/2009/21., Kúria Mfv.III.10.483/2013/3.

<sup>97</sup> Kúria Mfv.I.10.871/2010/5.

<sup>98</sup> Kushlev – Dunn, 2015. 220–228. old.

### II.2.5. A munkával töltött idő nemzetközi összehasonlításban

Az Eurostat a tagállamokkal együttműködésben folyamatosan nyilvántartja a munkával töltött időt a tagállamokban. A legfrissebb statisztikai adatok alapján az egyes országok között jelentős eltéréseket tapasztalhatunk.

Ország	Munkával töltött idő átlagosan	Második munkahellyel rendelkezők aránya a 15-64 éves lakossághoz viszonyítva <sup>99</sup> %
EU-28 átlag	36,9	4,1
Bulgária	40,6	0,41
Csehország	40,2	2,8
Dánia	33	8,6
Németország	34,9	5,6
Görögország	41,8	2,2
Hollandia	30,3	8,5
Lengyelország	40,2	5,4
Norvégia	33,7	8,6
Törökország	45,3	3,7

**11. ábra A munkával töltött heti idő és második munkahely Európa egyes országaiban**

*Forrás: Eurostat alapján saját szerkesztés*

### II.3. ADATVÉDELEM, ADATBIZTONSÁG A MUNKA „SZÉP ÚJ VILÁGÁBAN”

A 24/7 elvárás kapcsán említésre került, hogy ezt a folyamatos elérhetőséget az információtechnológiai eszközök forradalma és mindennapi használhatóságra vonatkozó elérhetősége tette lehetővé. Ez azonban adatbiztonsági, adatvédelmi kérdéseket is felvet mind a munkáltató, mind a munkavállaló oldaláról. Az alábbiakban az információstechnológiák „sötét oldalát” jelentő biztonsági kérdésekkel foglalkozunk.

<sup>99</sup> 2017. IV. negyedévi adatok alapján, Elérhetőség: Eurostat.

### II.3.1. Adatbiztonság a közszolgálati jogviszonyokban

Nemcsak a vállalkozások, hanem az állam is félti a saját adatait, illetve az általa kezelt adatokat. Nem véletlen, hogy a közszolgálatban sokkal kevesebben számolnak be munkaidőn és munkahelyen kívüli munkavégzésről – ez sok esetben a munkahelyi információk elektronikus hozzáférhetőségének korlátozott voltára vezethető vissza.

A közszolgálatban számos jogszabály foglalkozik az informatikai és általában véve az adatbiztonság kérdésével. Általános jelleggel a köziratokról, a közlevéltárakról és a magánlevéltári anyag védelméről szóló 1995. évi LXVI. törvény rögzíti az irat és közirat fogalmát [1995. évi LXVI. törvény 3. § c) és d) pontjai],<sup>100</sup> amelyekbe beletartoznak az elektronikus úton keletkezett vagy érkezett iratok is. Az alapelvek között rögzíti a törvény, hogy ezen iratokat elidegeníteni, megrongálni vagy egyéb módon használhatatlanná tenni, továbbá – a szabályosan lefolytatott selejtezési eljárást, illetve a hiteles másolatkészítési eljárást kivéve – megsemmisíteni tilos [1995. évi LXVI. törvény 5. § (1) bekezdés]. E törvény felhatalmazása alapján a közfeladatot ellátó szervek iratkezelésének általános követelményeiről szóló 335/2005. (XII. 29.) Korm. rendelet (e fejezetben a továbbiakban: Rendelet) 6. § alapján a közfeladatot ellátó szerv vezetőjének az iratkezelést úgy kell megszerveznie, hogy a kezelt irat azonosítható, fellelési helye, útja követhető, ellenőrizhető és visszakereshető legyen, az irat tartalma csak az arra jogosult számára legyen megismerhető és az irat kezeléséért fennálló személyi felelősség egyértelműen megállapítható legyen. A szerv vezetőjének gondoskodnia kell arról is, hogy az irat szakszerű kezeléséhez, nyilvántartásához, kézbesítéséhez, védelméhez szükséges személyi, tárgyi, technikai feltételek biztosítottak legyenek, a beérkezett és továbbított iratok megváltoztathatatlansága biztosított legyen – és itt el is érkezünk az adatbiztonsági kérdések gócpontjához, a feltételek megfeleléséhez. A Rendelet 66. § (1) bekezdése értelmében az iratokkal és az azok kezeléséhez alkalmazott elektronikus adathordozókkal kapcsolatban minden esetben rendelkezni kell a szükséges védelmi intézkedésekről, beleértve a vírusvédelmet és a kéréstelen elektronikus üzenetek elleni védekezést is, biztosítani kell továbbá az illetéktelen hozzáférés megakadályozását mind a papíralapú, mind az elektronikus adathordozó esetében.

Tekintettel arra, hogy „társadalmi elvárás az állam és polgárai számára elengedhetetlen elektronikus információs rendszerekben kezelt adatok és információk bizalmosságának, sértetlenségének és rendelkezésre állásának, valamint ezek rendszerelemei sértetlenségének és rendelkezésre állásának zárt, teljes körű, folytonos és a kockázatokkal arányos védelmének biztosítása, ezáltal a kibertér védelme”<sup>101</sup>, az adatbiztonsági szempontból legrészletesebb szabályokat a 2013. július 1-től hatályos, az állami és önkormányzati szervek elektronikus információbiztonságáról szóló 2013. évi L. törvény tartalmazza. E törvény rögzíti, hogy a fent ismertetett adatok (iratok, köziratok és egyéb adatok) Magyarország területén üzemeltetett és tárolt elektronikus információs rendszerekben, valamint diplomáciai információs célokra használt zárt célú elektronikus információs rendszerben kezelhetők [2013. évi L. törvény 3. § (1) bekezdés]. A jogszabály az alapvető információbiztonsági követelmények körében előírja az elektronikus in-

<sup>100</sup> Irat: valamely szerv működése vagy személyi tevékenysége során keletkezett vagy hozzá érkezett, egy egységként kezelendő rögzített információ, adategyüttes, amely megjelenhet papíron, mikrofilmen, mágneses, elektronikus vagy bármilyen más adathordozón; tartalma lehet szöveg, adat, grafikon, hang, kép, mozgókép vagy bármely más formában lévő információ vagy ezek kombinációja. Közirat: a keletkezés idejétől és az őrzés helyétől függetlenül minden olyan irat, amely a közfeladatot ellátó szerv irattári anyagába tartozik vagy tartozott.

<sup>101</sup> 2013. évi L. törvény preambuluma

formációs rendszer zárt, teljes körű, folytonos és kockázatokkal arányos védelmét, amely tartalmaz logikai, fizikai és adminisztratív védelmi intézkedéseket (2013. évi L. törvény 5-6. §§). Talán furcsának tűnhet az úgynevezett logikai védelem, amely ebben az esetben az elektronikus információs rendszerben információtechnológiai eszközökkel és eljárásokkal (programokkal, protokollokkal) kialakított védelmet jelenti – nem szerencsés megfogalmazásban.

A fenti szabályokat egészítik ki az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény adatkezelésre vonatkozó szabályai. A törvény 24. §-a értelmében az adatkezelő szerveknél (nem csak a közszolgálatban!) a szervezeten belül, közvetlenül a szerv vezetőjének felügyelete alá tartozó – jogi, közigazgatási, informatikai vagy ezeknek megfelelő, felsőfokú végzettséggel rendelkező – belső adatvédelmi felelőst kell kinevezni vagy megbízni, illetve adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzatot kell készíteniük. Az adatkezelési szabályzatokat a következő alcímben tárgyaljuk részletesen.

A fentiek alapján látható, hogy jogszabályokkal jól körülbástyázható a fizikai és adminisztratív védelem, de jogilag nehezen kezelhető a rendszerben az emberi tényező. Természetesen lehet adatkezelési szabályzatok egész halmazát alkotni, felelősségi rendszert kialakítani, de a kockázatok jelentős része még így is a munkavállalókra, közszolgálatban dolgozóakra vezethetőek vissza. Olyan prózai dolgok tartoznak ide, mint hogy milyen rend van az irodai asztalon, vagy hogy előfordulhat-e, hogy az ügyfél egyedül marad a hivatali helyiségben hivatalos iratok és jelszóval nem védett számítógépes monitor „társaságában”.

### II.3.2. *Hozd a saját eszközöd – bring your own device (BYOD)*

A Kaspersky lab vezető informatikai szolgáltató 2012. október 11-én sajtóközleményt adott ki a következő címmel: „A vállalkozások 72 százaléka számára a BYOD a jövő”.<sup>102</sup> A BYOD – *bring your own device*, vagyis „hozd a saját eszközöd” elképzelés lényege, hogy a munkavállaló a munkáját saját elektronikai eszközének felhasználásával végzi, és a nem a munkáltató által biztosított munkaeszközzel. 2013-ban ugyanakkor már kutatási eredményeik között azt közölték, hogy a vállalkozások 65 százaléka szerint a BYOD fenyegetést jelent számukra, japán vállalkozások között ez az arány 93 százalék volt.<sup>103</sup>

Nemzetközi összehasonlításban igen jelentős különbség tapasztalható a BYOD elterjedtségében és támogatottságában.

A BYOD előnyeit az irodalom az alábbiakban foglalja össze:

- ha a munkavállaló maga döntheti el, hogy a munkáját mely eszközön tudja legjobb minőségben elvégezni, az összességében nagyobb munkahelyi mobilitáshoz és termelékenységhez vezet;<sup>104</sup>
- ha a munkavállaló saját eszközt használ, a munkáltató számára egyben a munkavállaló folyamatos elérhetőségét biztosítja (ennek kockázataival más helyen részletesen foglalkozunk);

<sup>102</sup> Kaspersky Press Release: Elérhetőség: [https://www.kaspersky.com/about/press-releases/2012\\_for-72-of-companies-byod-is-the-future](https://www.kaspersky.com/about/press-releases/2012_for-72-of-companies-byod-is-the-future) (2017. augusztus 1.)

<sup>103</sup> Kaspersky lab: Global Corporate IT Security Risks: 2013. s.l. Közzététel: 2013. május. Elérhetőség: [http://media.kaspersky.com/en/business-security/Kaspersky\\_Global\\_IT\\_Security\\_Risks\\_Survey\\_report\\_Eng\\_final.pdf](http://media.kaspersky.com/en/business-security/Kaspersky_Global_IT_Security_Risks_Survey_report_Eng_final.pdf) (2017. augusztus 1.) 14. old.

<sup>104</sup> Olalere et al., 2015. 3. old. Elérhetőség: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244015580372> (2018. január 8.)

- költségmegtakarítást eredményezhet a munkáltató számára, hiszen a munkaeszközt nem neki kell (feltétlenül) biztosítania.

Kun Attila és Rácz Ildikó értelmezésében a BYOD mind jobban elterjedő vállalati gyakorlata során az alapprobléma olyan technológiai eszköz munkahelyi – illetve munkavégzésre való – használatából ered, amely a munkavállaló tulajdonában van.<sup>105</sup>

Nemzetközi összehasonlításban igen jelentős különbség tapasztalható a BYOD elterjedtségében és támogatottságában, ugyanakkor egységes az elképzelés, amely szerint a technikai fejlődésben nem lehet visszafelé haladni, sokkal inkább a kockázatok kezelésén kell, hogy legyen a hangsúly.

A BYOD előnyeit az irodalom az alábbiakban foglalja össze:

- ha a munkavállaló maga döntheti el, hogy a munkáját mely eszközön tudja legjobb minőségben elvégezni, az összességében nagyobb munkahelyi mobilitáshoz és termelékenységhez vezet;<sup>106</sup>
- ha a munkavállaló saját eszközt használ, a munkáltató számára egyben a munkavállaló folyamatos elérhetőségét biztosítja (ennek kockázataival más írások részletesen foglalkoznak)<sup>107</sup>;
- költségmegtakarítást eredményezhet a munkáltató számára, hiszen a munkaeszközt nem neki kell (feltétlenül) biztosítania.

A saját eszköz használatához kapcsolódó hátrányok és kockázatok az alábbiakban foglalhatóak össze:

- ha a munkahelyi hálózathoz a felhasználók wifi-n keresztül kapcsolódnak, a biztonságos kapcsolódás megteremtése önmagában is feladatként merül fel;
- ha a munkavállaló eszközeit ellopják, az ott tárolt adatok, automatikusan használt/beállított jelszavak további kockázatot jelentenek;<sup>108</sup>
- a mobilkészülöket támadó applikációk hozzáférhetnek a vállalati adatokhoz is;<sup>109</sup>
- a saját eszköz használata során a munkáltató ellenőrzési jogköre problematikus.<sup>110</sup>

Tízegynéhány évvel ezelőtt a munkáltató a munkavállaló kezébe adott egy laptopot, és nyomatékosan kérte, hogy ne veszítse el. Felhasználónevet és jelszót adott a munkavállalónak a vállalati adatokhoz és levelezőrendszerhez való hozzáférés érdekében, és nyomatékosan kérte, hogy a jelszót ne árulja el senkinek. És ebben ki is merült az

---

<sup>105</sup> Kun – Rácz, 2017. 40–44. old.

<sup>106</sup> Olalere et al., 2015. 3. old. Elérhetőség: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244015580372> (2018. január 8.)

<sup>107</sup> például Popma, 2013. július. 3. Elérhetőség: [https://pure.uva.nl/ws/files/2321065/159620\\_444909.pdf](https://pure.uva.nl/ws/files/2321065/159620_444909.pdf) (2017. szeptember 14.), illetve: Ferencz Jácint: Az átalakuló munkajog változásának jellege – a „24/7” jogi kihívásai. In: Glavanits Judit (szerk) A gazdasági jogalkotás aktuális kihívásai. Dialóg-Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2018. megjelenés alatt.

<sup>108</sup> Id. Olalere et al, 2015. 3. old.

<sup>109</sup> Singh, 2012. 4. old. Elérhetőség: <https://pdfs.semanticscholar.org/7b81/b610936b04aedbcd82bfd416a0bc7a098a2d.pdf> (2018. január 8.)

<sup>110</sup> Erről részletesen ír: Kun – Rácz, 2017. 43–44. old.



információbiztonsági képzés, oktatás a munkáltató részéről.<sup>111</sup> Ma azonban, amikor az ipari működés egyik kiemelt kockázata az információ-biztonság, a munkáltatóknak is alkalmazkodniuk kell a megváltozott körülményekhez.

A KSH 2016-os adatai alapján a magyarországi internethasználó vállalkozások 13 százaléka vásárolt felhőalapú szolgáltatást – amely igen jelentősen összefügg az IT-eszközök tudatos és széles körű használatával. Közülük kiemelkednek az információs, kommunikációs tevékenységet végző vállalkozások, amelyek 42 százaléka fizetett elő felhőalapú számítástechnikai szolgáltatásra, és ezen belül 29 százalékuk használta ezt elektronikus levelezésre, illetve fájlok interneten történő tárolására.<sup>112</sup>

A BYOD munkajogi alkalmazásának a jövőben lesz egyfajta társadalmi előzménye is, ez pedig az oktatásba napjainkban begyűrűző párhuzamos jelenség, az „oktatási BYOD”. A pedagógia ugyanis már évek óta felismerte azt, hogy a kommunikációs eszközökkel felszerelt tanuló által az iskolába behozott „játékszer” nem (csak) potenciális ellenfél és figyelemelterelő tárgy, hanem taneszköz is lehet.<sup>113</sup> A tiltásból tehát támogatásba, együttműködésbe fordul az oktatás – nem a széllel szembe menve, hanem vitorlát bontva. Hasonlót figyelhetünk meg a munkajog világában is: a munkáltató eszközének magáncélú használatától eljutunk először bizonyos internetes tartalmak tiltásáig és a magántelefonok korlátozásáig, majd egy éles fordulattal már nem tiltja a munkáltató, hanem kifejezetten elvárja a saját eszköz használatát.

Kun Attila és Rácz Ildikó álláspontja szerint a BYOD két módon valósulhat meg: ha a munkavállaló önszántából, akár a munkáltató tudomása nélkül használja a saját eszközét munkavégzésre, illetve akként, ha a munkáltató kifejezett szándéka az, hogy a munkavállaló maga biztosítsa a munkaeszközét.<sup>114</sup> Minthogy a szerzők ezt a kérdéskört a közelmúltban alaposan körbejárták, magam a kérdést más szemszögből, valamint tágabb aspektusból kívánom vizsgálni.

A témakör magyar vonatkozásainak vizsgálatához álláspontom szerint első lépésként két esetkört szükséges elkülöníteni. Az egyik, amikor a munkaviszony jellegéből következően a munkavállaló számára biztosított a saját eszköz használatának lehetősége (például távmunka vagy bedolgozói munkaviszony), illetve azt az esetet, amikor az Mt. kógens rendelkezései ellenére a munkavállaló valamilyen okból saját eszközön vagy eszközökön végzi a munkáját. Előrebocsátva a tanulmány végkicsengését: álláspontom szerint az előbbire vonatkozó jogi megoldások különösebb nehézség nélkül átültethetőek a hagyományosnak tekintett munkaviszonyokra – már amennyiben a jövőben ilyenek egyáltalán létezni fognak.

A távmunkával és a bedolgozói munkával egy korábbi írásomban már részletesebben foglalkoztam,<sup>115</sup> ehelyütt csak az eszközhasználat kérdésére szeretnék kitérni. A munkaeszközök tekintetében a hatályos Mt. rendelkezéseiből látható, hogy távmunkavégzés esetén mind a munkáltató, mind a munkavállaló biztosíthatja a munkaeszközöket [Mt. 197. § (2) és (3) bekezdései]. Az 1992-es Mt. úgy rendelkezett, hogy „eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja”. A korábbi szabályozás

<sup>111</sup> Thomson, 2012. 5. old.

<sup>112</sup> KSH: Az infokommunikációs technológiák és szolgáltatások helyzete Magyarországon, 2016. KSH, 2017. 45.

<sup>113</sup> Ezzel a témakörrel is foglalkozik részletesebben például az alábbi kiadvány: Miskey, 2017.

<sup>114</sup> Kun – Rácz, 2017. 40. old.

<sup>115</sup> Ferencz, 2015. 80–92. old.

esetében minél nagyobb mértékben biztosította maga a munkavállaló a munkavégzéshez szükséges eszközháttérrel, annál inkább lehetősége volt a munkáltató felelősségének az általánostól enyhébb mértékű megállapítására.<sup>116</sup> Az új törvény nem vette át ezt a rendelkezést, Kozma Anna szerint nyilvánvalóan annak következményeként, hogy az eddig felesleges volt, hiszen a munkaviszony alapján a munkáltató főkötelessége a munkavégzéshez szükséges eszközök biztosítása.<sup>117</sup> A törvényszöveg hangsúlya – nem véletlenül – az eszközön lévő információk ellenőrzésén, hozzáférhetőségén van, rögzítve azt az alapelvet, hogy a munkáltató betekintési joga a munkaviszonnyal összefüggő adatokra korlátozódik.

A bedolgozói munkaviszony esetében főszabály szerint a munkavégzéshez szükséges eszközöket a munkavállaló biztosítja [Mt. 199. § (2) bekezdés], de nincs akadálya annak, hogy a felek ettől eltérően állapotodjanak meg. A munkáltató jellemzően akkor biztosítja a munkaeszközöket, amikor azok speciális jellegűek, jelentős költséggel beszerezhetőek, vagy a munkavállaló számára egyáltalán nem hozzáférhetőek.<sup>118</sup>

IT-biztonság szempontjából mind a távmunka, mind a bedolgozói munka szempontjából fontos elem, hogy ha a munkavállaló biztosítja az eszközt, ezek vonatkozásában is előzetes vizsgálati és minősítési kötelezettsége van a munkáltatónak, amely vizsgálat eredményeképpen dönt a munkavállaló saját eszközei használatának engedélyezéséről. Minthogy az elfogadhatóság egyéb feltételeiről a felek szabadon állapotodhatnak meg, álláspontom szerint nincsen akadálya annak, hogy a munkáltató a kiberbiztonságra vonatkozó követelményeit ezen a ponton érvényesítse, így kiküszöbölve a fent említett kockázatok közül az első kettőt. És pontosan ez az a kapcsolódási pont, ahol a hagyományosnak tekintett munkaviszonyok és az atipikus foglalkoztatási formák kapcsolódhatnak: milyen akadálya lehetne annak, hogy a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló munkahelyre bevitt és ott munkavégzésre használt eszközével összefüggésben a munkáltató hasonló elvárásokat támasszon?

A távmunka és a bedolgozás kapcsán is felmerülhet az otthon végzett munkáról szóló 177. sz. ILO egyezmény, amelynek 7. szakasza kimondja, hogy a munkabiztonságra és a munkaegészségügyre vonatkozó jogszabályokat az otthon végzett munkára is alkalmazni kell, figyelembe véve annak speciális jellemzőit. Szintén kimondja az egyezmény, hogy a munkavégzés bizonyos típusait és bizonyos anyagok használatát biztonsági és egészségügyi okokból meg lehet tiltani. Ha e rendelkezés esetében a „biztonság” fogalmát kiterjesztően értelmezzük, és az információbiztonságot is a fogalom alá tartozónak tekintjük, akkor egyértelműen jogalapot biztosíthatunk a munkáltatónak arra nézve, hogy a távmunka esetében – vagy az általam javasolt általános kiterjesztést követően – általában a munkaviszonyokban a munkavégzésre használt eszközöket informatikai biztonsági szempontból is jóváhagyja, vagy éppen megtiltsa. Ebben az utóbbi esetben viszont a BYOD nem érvényesülhet, és a munkáltató kötelezettsége a megfelelő munkaeszköz biztosítása – a főszabálynak megfelelően.

Az informatikai adatkezelés és általában a munkahelyi adatkezelés kérdései rendkívül aktuálisak, hiszen az EU Általános Adatvédelmi Rendelete (GDPR) 2018. május 25-ig biztosít lehetőséget a munkáltatóknak arra, hogy adatkezelésüket megfelelően alakítsák át, ennek keretében pedig megfelelő alkalom kínálkozik arra, hogy általánosságban is áttekintsék az információbiztonság kérdését a munkavállalói eszközök alkalmazása körében is.

<sup>116</sup> Prugberger – Kenderes, 2009. 30. old., 53. old., 51. old.

<sup>117</sup> Kardkovács, 2012. 325. old.

<sup>118</sup> Uo. 91. old.

### II.3.3. A munkavállaló személyes adatainak védelme

A munkahelyi adatkezelések több csoportba sorolhatóak, és az esetkörök száma az információs technológia fejlődésével csak növekszik. A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (továbbiakban: NAIH) nagy és növekvő ügyszámról számol be a munkaviszonnal összefüggő adatkezelésekkel összefüggésben. Az Mt. 10. § részletesen foglalkozik a munkaviszonnal összefüggő adatkezeléssel, alapvetően rögzítve az (1) bekezdésben, hogy „a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges”.

A NAIH értelmezésében egyrészt különbség tehető abban a tekintetben, hogy létező munkaviszonnyal beszélünk-e, vagy sem. A munkaviszony létesítése előtt megvalósuló adatkezelés alapvetően az azt megelőző pályázattal, valamint a munkakörre való alkalmasság vizsgálatával összefüggésben valósul meg.<sup>119</sup> A munkaviszony megszűnését követően szintén történik adatkezelés, amikor is például a munkáltató jogszabályi kötelezettség alapján nyilvántartja a volt munkavállalója személyes adatait.

További adatkezelés a munkavégzéssel összefüggésben keletkezik: minősítési, fegyelmi vétségekkel és büntetésekkel kapcsolatos eljárások során. Ezen túlmenően a munkavállaló ellenőrzésével kapcsolatban is felmerül személyes adatok kezelése. Ez utóbbi esettel kapcsolatban elmondható, hogy a technika fejlődésével egyre gyakoribb a munkavállalók technikai eszközökkel történő ellenőrzése. Ebbe a körbe tartozik többek között a munkavállalók kamerás megfigyelése, elektronikus levelezésük, valamint internethasználatuk ellenőrzése, a rendelkezésükre bocsátott úgynevezett „céges mobiltelefon” használatának ellenőrzése, a GPS navigációs rendszer alkalmazása során történő ellenőrzés, illetve a biometrikus rendszerek alkalmazásával megvalósuló ellenőrzés.

A fenti módokon megvalósuló adatkezelések kapcsán felmerülő közös kérdés: hol húzódik a határ a jogos adatkezelés, és a jogosulatlan adatgyűjtés, és – kezelés, adatbankolás között? Szabó Máté Dániel 2005-ben már vizsgálta a „privacy” kifejezés (magyarra nehezen fordítható) tartalmát, idézve Konvitz meghatározását 1966-ból, mely szerint az a privát szféra, amelyben az ember önmaga lehet és önmaga maradhat, az egyénnek az a szférája, amelyben a külvilág őt békén hagyja, amibe nem avatkozik be.<sup>120</sup> Jogilag szabatosabb Alan F. Westin meghatározása 1967-ből, amely alapján a privacy az egyén arra vonatkozó joga, hogy meghatározhassa, mely adatokat ismeri meg róla a külvilág.<sup>121</sup>

Az Mt. meglehetősen szűkszavúan szabályozza az adatvédelem kérdését, amelynek oka, hogy az adatkezelés célja, módszere, az alkalmazott eszközök rendkívül sokfélék. Az Mt. 9-11. §-ai rendelkeznek a személyiségi jogok védelméről. Az Mt. 9. § a személyiségi jogvédelem terén visszautal a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. V. törvényre (Ptk.), és 2:42 – 2:54. §-ait alkalmazni rendeli. A munkajog területén az adatvédelem részletszabályait a fenti általános szabályokon túl az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Infotörvény) határozza meg.<sup>122</sup> A munkahelyi adatvédelem jogforrásai körében új korszakot jelent

<sup>119</sup> NAIH: A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről. Budapest, 2016. november 15. Elérhetőség: [https://naih.hu/files/2016\\_11\\_15\\_Tajekoztato\\_munkahelyi\\_adatkezelesek.pdf](https://naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf)

<sup>120</sup> Szabó, 2005. 45–46. old.

<sup>121</sup> Westin, 1967., ennek szociológiai hatásairól ő maga is írt bővebben itt: Westin, 2003. 431–453. old.

<sup>122</sup> Az általános adatvédelmi kérdésekről ld. Egri-Szabó, 2017.

a GDPR-szabályozás (General Data Protection Regulation, továbbiakban: GDPR) bevezetése az EU tagállamaiban. A munkáltatók nagyszámú, eltérő jellegű személyes adatot kezelnek, ezért az új szabályozásnak történő megfelelés igen komplex és összetett feladatot rótt rájuk.

## II.4. AZ OKOSSZERZŐDÉSEK MUNKAJOGI ALKALMAZHATÓSÁGA

Hacsak nem egy közel lakatlan szigeten élünk (a boldog információhiány állapotában), találkozunk kellett a 21. század legkomolyabbnak tűnő vívmányával, az úgynevezett blockchain vagy blokklánc rendszerrel. Bár meggyőződésem, hogy a pontos működésével egyelőre kevesen vannak tisztában, a jelentősége tagadhatatlan. A technológia lényege, hogy összekapcsolt informatikai eszközök segítségével egy olyan információs bázis jön létre, amely egyidejűleg akár több millió másolat készítésével, külső felügyelet nélkül képes tranzakciók adatainak nyilvántartására, automatizált ügyletkötésre a visszamenőleges egyoldalú módosítás lehetősége nélkül. Sokan úgy vélik, hogy a blokklánc rendszer (illetve az alapját jelentő digitális főkönyvi rendszer) akkora változást fog hozni az életünkbe, mint amekkorát az internet elterjedése jelentett az 1990-es években.

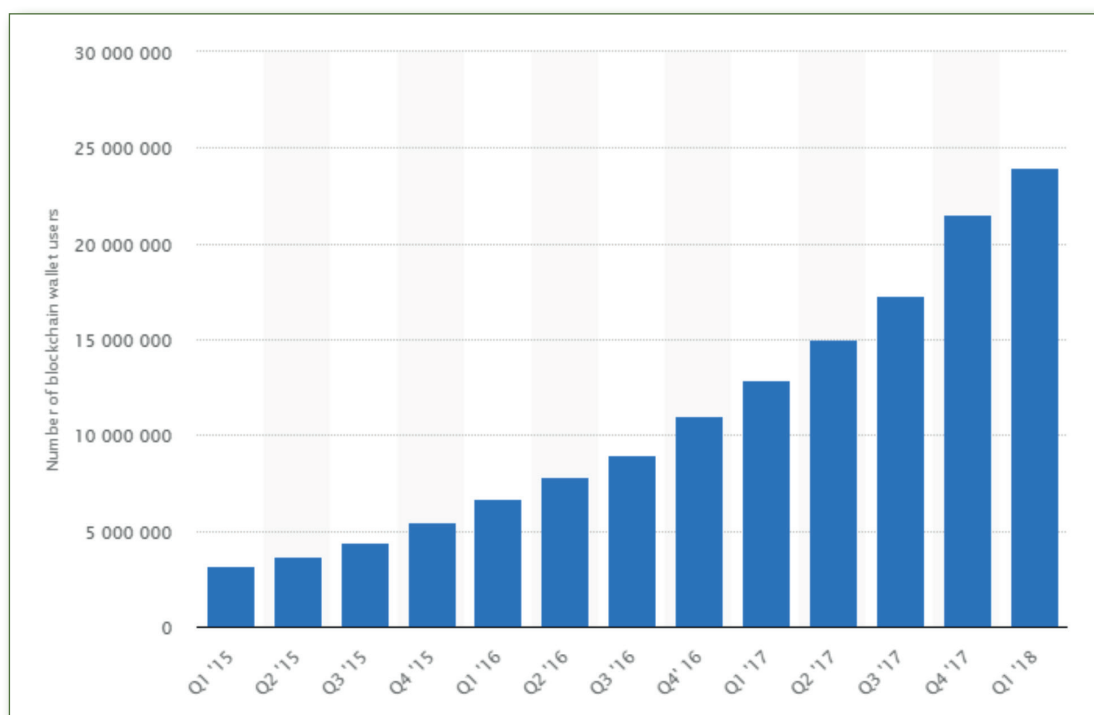
Tudományos berkeken belül még óvatosan közelítünk a témához: az MTMT adatbázisa 2018. június 4-én mindössze 7 bejegyzést eredményezett a „blockchain” keresőszóra, és 4 bejegyzést a blokklánc kifejezésre, amely feltétlenül kevésnek tűnik ahhoz képest, hogy az [amazon.co.uk](http://amazon.co.uk) oldal több, mint 4000 könyvet ajánlott fel a témában angolul (blockchain szóra keresve a könyvek között). A nagy tudományos gyűjtőportálok közül a Social Science Research Network rendszerében 229 cikk foglalkozott már a címében is valamilyen módon a blokkláncokkal, döntő többségük 2015 utáni megjelenésű munka. A jogi aspektusokkal ugyanakkor meglepően kevés szerző foglalkozik. 2015-ben Aaron Wright és Primavera de Filippi használták tudományos közleményben a „Lex Cryptographia” kifejezést,<sup>123</sup> kifejtve, hogy a most tapasztalt jelenség a lex mercatoriához viszonyítva fontos hasonlóságokat mutat: a nemzetközi áru- és információcsere piaci szabályozása történik, nem hagyományos jogi struktúrákban, hanem önszabályozás keretében. Max Raskin egy érdekes példát említ a szabályozás körében: az ételautomatákba bedobott pénz – amennyiben az automata üzemszerűen működik – létrehozza az adásvételi ügyletet, és az eredmény pedig két elégedett üzletfél. Ez is egyfajta okosszerződés, és mindenki meglegedésére szolgál, amíg az automatikus működés tárgyiasult eredménye egy üveg ásványvíz. És ha a gépből egy adag heroin is ugyanígy hozzáférhető? Be kell-e tiltani, kell-e szigorúan szabályozni az automatákat pusztán azért, mert illegális tevékenység folytatására is alkalmasak?<sup>124</sup> A jogi munkák közül kiemelkedik Primavera De Filippi és Aaron Wright 2018-as munkája, amely a téma feldolgozásához alpműként szolgál jogászok számára.<sup>125</sup> A szerzők széles körben térképezik fel a blokkláncokban rejlő szabályozási kihívásokat, ugyanakkor felhívják a figyelmet az alkalmazhatóság széles skálájára is.

<sup>123</sup> Wright – De Filippi, 2015. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2580664> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2580664>

<sup>124</sup> Raskin, 306. old.

<sup>125</sup> De Filippi – Wright, 2018.

A blokkláncok legsikeresebb példái ezidáig a pénzügyi eszközök. Az Európai Unió Bírósága a C-264/14. sz. ítéletében már megállapította, hogy a bitcoin<sup>126</sup> virtuális deviza szerződéses fizetőeszköznek minősül, az azt elfogadó gazdasági szereplők közötti közvetlen fizetőeszköz. Hazánkban az MNB 2014. február 19-én sajtóközleményt adott ki, amelyben kifejezetten felhívja a fogyasztók figyelmét a virtuális fizetőeszközökben rejlő veszélyekre.<sup>127</sup> Pfeffer Zsolt szintén kiemeli (már 2017-ben), hogy nem hagyható figyelmen kívül a jogi bizonytalanság, hiszen a Bitcoin megkönnyíti az adóelkerülést, a pénzmosást és az illegális kereskedelmet (például drogügyletek lebonyolítását), így a vele szemben kilátásba helyezett kormányzati fellépések is kockázatosabbá teszik a felhasználását.<sup>128</sup> A fentiek ellenére a virtuális fizetőeszközöket használók száma folyamatosan növekszik. A Cambridge Center for Alternative Finance kutatási jelentése alapján azon gazdasági társaságok, akik maguk is használnak blokklánc alapú pénztárcát, 69 százalékban kis- vagy mikrovállalkozások, és főként az USA-ban és Európában rendelkeznek székhellyel.<sup>129</sup> Nemsokára eljöhethet az az idő, amikor a munkavállalók vagy érdekképviselőik felvetik azt a kérdést, hogy a munkabért kaphatják-e kriptovalutában.



12. ábra A blokklánc-pénztárcát használók számának alakulása

Forrás: [www.statista.com](http://www.statista.com) (2018. június 4.)

<sup>126</sup> A bitcoin egy nyílt forráskódú digitális fizetőeszköz, amelyet 2009. január 3-án egy ismeretlen (internetes nevén Satoshi Nakamoto) bocsátott ki, közvetlenül a 2008-as amerikai bankválság kirobbanása után. Az elnevezés vonatkozik a fizetőeszközt kezelő nyílt forráskódú szoftverre, és az azzal létrehozott elosztott hálózatra is.

<sup>127</sup> MNB: Az MNB kockázatosnak tartja a fizetésre használható virtuális eszközöket, például a Bitcoint. Elérhetőség: <http://www.mnb.hu/sajtozoba/sajtokozlozmenyek/2014-evi-sajtokozlozmenyek/az-mnb-kockazatosnak-tartja-a-fizetesre-hasznalható-virtualis-eszkozoket-peldaul-a-bitcoint> (2018. június 4.)

<sup>128</sup> Pfeffer, 2017. 20. old.

<sup>129</sup> Hileman – Rauch, 2017. 48–50. old.

A jog és a jogi szabályozás örök dilemmája, hogy a jogalkotó lassabban reagál a mindennapi élet eseményeire, mint amilyen gyorsan a gazdasági szereplők új és új megoldásokat találnak ki egy adott problémára. A blokkláncok által nyújtott új lehetőségek vajon felülmúlják-e a kockázatokat, vagy ahogyan egy internetes cikk fenyeget: a hackerek lesznek az új ügyvédek?<sup>130</sup> Mit válaszolhat az előző bekezdésben feltett kérdésre – kérhető-e a munkabér bitcoinban – a vállalati jogtanácsos? A kérdés felvetése nem újszerű lenne, hiszen 2017 decemberében egy japán vállalat már felajánlotta dolgozóinak, hogy 2018. márciustól fizetésük egy részét kérhetik bitcoinban.<sup>131</sup> Ugyanakkor az Egyesült Államokban több szerző is felhívta a figyelmet arra, hogy (a kézirat lezárásakor) ennek az USA-ban nincsen meg a jogi lehetősége.<sup>132</sup>

A kérdés megválaszolásához nem csak munkajogi, hanem pénzügyi jogi aspektusokat is figyelembe kell venni, így a bitcoin (vagy bármely más virtuális fizetőeszköz, vagy más néven kriptovaluta) konvertibilitását, állami elfogadását. Ezen egyéb aspektusokkal a következőkben csak érintőlegesen foglalkozom, amennyiben az befolyásolja a munkajogi megítélését vagy egyes kérdések eldöntésében segítséget nyújt.

#### II.4.1. Az okosszerződések és a digitális főkönyvi technológia

A blokkláncal egy újfajta társadalmi kontrollviszony alapvető infrastrukturális eleme született meg<sup>133</sup>. Az okos szerződések (smart contracts) alatt egy olyan blokkláncra épülő alkalmazást, algoritmust értünk, amely bizonyos feltételek teljesülés esetén automatikusan végrehajt egy következményt. Az okos szerződés egy tranzakcióhoz kapcsolódóan leírja a megállapodást, az egyes felek tennivalóit, jogait és kötelezettségeit, valamint annak végrehajtási részleteit. Ezt értelmezhetjük úgy, mint a hagyományos szerződési feltételeket, azzal a különbséggel, hogy nem a megszokott szabad szöveges, jogászai megfogalmazásban írt és értelmezett, hanem digitálisan kódolt utasítások formájában megjelenő rendszer.<sup>134</sup>

Az okosszerződések nyilvántartása a blokklánc-rendszerben, vagy általánosabban a digitális főkönyvi rendszerben történik. A DLT (*digital ledger technology*) egy olyan hálózat, amelyben az adatok a hálózat tagjai között szinkronizált módon megosztásra kerülnek. A rendszer működéséhez kapcsolatot szükséges létesíteni és fenntartani a hálózat minden tagja között, továbbá létre kell hozni egy konszenzuson alapuló algoritmust, amely alapján a hálózat tagjai részt vesznek a hálózaton keresztül folytatott tevékenységekben. Az elosztott főkönyvi rendszer lehet egyaránt privát vagy publikus, tehát nem kizárt, hogy például egy vállalat létrehozza a saját belső DLT alapú

<sup>130</sup> <https://www.bitcoinbazis.hu/okosszerzodes-ugyved-vagy-hacker/> (2018. június 4.)

<sup>131</sup> <https://www.inc.com/eric-mack/meet-publicly-traded-company-paying-employees-in-bitcoin.html> (2018. július 13.)

<sup>132</sup> például: Matthews, Kayla: Why Employers Can't Pay You in Cryptocurrency. <https://cointelegraph.com/news/why-employers-cant-pay-you-in-cryptocurrency> (2018. július 13.)

<sup>133</sup> Z. Karvalics – Nagy, 2017. 7–38. old.

<sup>134</sup> A kifejezés első használója Nick Szabó jogász-informatikus, aki 1994-ben megjelent cikkében írta le először a mai ismert és használt okos szerződések működésének alapelveit. Nick Szabo: Smart Contracts, 1994. Elérhetőség: <http://www.fon.hum.uva.nl/rob/Courses/InformationInSpeech/CDROM/Literature/LOTwinterschool2006/szabo.best.vwh.net/smart.contracts.html>

vállalatirányítási rendszerét. Innentől pedig már csak egy ugrás a munkavállalók, illetve a foglalkoztatási jogviszony egészének bevonása a hálózatba. Ehhez szükséges megvizsgálni, hogy a munkaszerződések, a munkaviszonyok digitalizálhatóak-e, kódolhatóak-e egyáltalán?

A bitcoin tömeges elterjedése óta élő a kérdés: vajon a szerződések teljes egészében kódolhatóak-e? Első ránézésre a hagyományos és az okosszerződések nem különböznek: mindkét esetben a felek először megegyeznek a szerződéses feltételekben, közös, egybehangzó akaratnyilatkozatot tesznek. Okosszerződések esetében a szöveges írásba foglalás helyett a felek egy kódba rögzítve tárolják a megegyezésüket, amelyet egy blokklánc-rendszer működtet. Vita esetén a felek akár újra is tárgyalhatják a megállapodásukat, vagy fordulhatnak jogvitájuk rendezése érdekében bírósághoz. Az eltérés főként a „szövegezésben” rejlik: az okosszerződések esetén nem a hagyományos jogi formulák és fordulatok kerülnek rögzítésre, hanem valamely programnyelv közvetítésének parancssorokká formálódik a megegyezés (például az Ethereum blokklánc Solidity-programnyelvét sokan használják okosszerződések rögzítésére)<sup>135</sup>. A szerződések ilyen módon automatizáltak lesznek, így nehezebb őket módosítani, illetve a megbeszélte teljesítéstől eltérni, mint egy hagyományos szerződés esetében, sőt, magának az automatizált teljesítési folyamatnak az egyoldalú megállítására sincsen módja a feleknek, csak ha ebben közösen állapodnak meg, és maga az eredeti kód is tartalmazott lehetőséget a módosításra. Az okosszerződések lehetővé teszik a harmadik felekkel való hatékony, dinamikus kapcsolatteremtést is (így lehetővé válik tőzsdei adatok, bankszámlainformációk vagy akár időjárás adatok bekapcsolása a rendszerbe), így a szerződés képes külső hatásokra reagálni a felek jogviszonyán belül.<sup>136</sup>

#### II.4.2. A digitális munkaszerződés létrehozása és működése

Az interneten bruttó 56 Ft-ért lehet ma munkaszerződésre vonatkozó mintát vásárolni, éppúgy, mint egy kiló kenyeret.<sup>137</sup> Az Mt. 45. § meghatározza a munkaszerződésben rögzítendő kötelező adattartalmat, amely értelmében a munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphérében és munkakörében, és adott esetben a munkaviszony tartamában és a munkavégzés helyében, bár a két utóbbi nélkül is érvényesen létrejön a munkaviszony [Mt. 45. § (2) és (3) bekezdések]. Csupán a fentiek alapján úgy tűnhet, hogy munkaszerződést kötni nem is olyan bonyolult dolog, már csak a kötelező tartalom kódolására van szükség az elektronikus megkötéshez és automatikus végrehajtáshoz. Ha ez így lenne, akkor a blokklánc-technológiát először ebben a szektorban vezeték volna be, hiszen a munkaszerződés a világ egyik leggyakoribb szerződési típusa.

A valóság azonban egy kicsit árnyaltabb. Az Mt. 46. § (1) bekezdés további tájékoztatási kötelezettséget ír elő a munkáltató számára: írásban kell tájékoztatni a munkavállalót a további fontos foglalkoztatási feltételekről, így a napi munkaidőről, az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról, a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról, a munkakörbe tartozó feladatokról, a szabadság mértékéről,

<sup>135</sup> De Filippi – Wright, 2018. 74. old.

<sup>136</sup> Id: <https://blockchainhub.net/blockchain-oracles/> (2018. július 13.)

<sup>137</sup> Elérhetőség: [https://www.alter.hu/munkaszerzodes-3-lapos-uj\\_37576](https://www.alter.hu/munkaszerzodes-3-lapos-uj_37576) (2018. június 4.)

számítási módjáról és kiadásának, valamint a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlójáról. Ha a fenti pontokat megvizsgáljuk abból a szempontból, hogy elektronikusan rögzíthetőek, illetőleg kódolhatóak-e, akkor egyértelműen igen a válasz. Ugyanakkor kérdés, hogy ha a munkavállalóval ezt egy kód formájában közöljük, az maradéktalanul kielégíti-e a tájékoztatási kötelezettséget? Álláspontom szerint semmiképpen, így a tájékoztatási kötelezettség bizonyos értelemben az okosszerződések egyik megoldandó problémája lehet.

Ha a gazdasági társaságok a blockchain (vagy DLT) rendszerekben rejlő tagadhatatlan előnyöket (automatizált szerződés-végrehajtás, visszamenőleg közel módosíthatatlan tartalom, tömeges alkalmazhatóság) a gazdasági élet több területén is sikerrel alkalmazzák, felmerül a kérdés, hogy munkaviszonyok világában is megjeleníthetőek-e ezen előnyök. Könnyű elképzelni, hogy a munkaviszonyok egyes elemei automatizálhatóak lehetnének a fenti definíció és a már ismertetett szerződéskötési alapszabályok alapján: ha egy munkavállaló blokkol reggel és délután, a feladatait (elektronikusan) ellenőrizhetően teljesíti, akkor a hónap végén a munkabérét a rendszer automatikusan számfejt(het)i. A munkaidő-nyilvántartás meglévő problémái, vagyok azok egy része a digitális nyomon követés révén orvosolhatóak lehetnek, a digitális nomádság, mint munkavégzési forma több területen is teret hódíthatna költséget megtakarítva a munkáltatónak. Sőt, felmerülhet egyes munkaviszonyok vagy még inkább feladatkörök esetében a munkaszerződések okosszerződéssé való alakításának kérdése is, amely viszont már munkajogi alapelvei kérdéseket vet fel. A nagyvállalatoknál tömegesen alkalmazott, hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállalók (például gyártósoron dolgozó összeszerelők, operátorok) esetében a gyakorlatban nagy hasonlóság fedezhető fel a munkaszerződések tartalmában: a munkaidő, a munkavégzés helye, a bérezés módja (sőt talán a munkabér is), a munkáltatói jogok gyakorlója, a felek jogai és kötelezettségei tekintetében mutatkozó összhang felveti a munkajogi ÁSZF-ek kérdését. Márpedig ha a munkajogban felfedezni vélünk ilyen jellegű szerződéseket, azok könnyen átalakíthatóak lennének okos szerződéseké, és így a blockchain (vagy DLT) rendszerhez való csatlakoztatásuk csupán technikai kérdéssé egyszerűsödhetne.

#### *II.4.3. A munkaszerződés mint általános szerződési feltétel*

Szükséges természetesen rögzíteni, hogy számos aggály merül fel ezzel kapcsolatban: a munkajogi dogmatika jelenlegi állása szerint közel ördögtől való gondolat még a felvetése is annak, hogy a munkaviszonyokban ÁSZF-ek gyakorlata uralkodna, ugyanakkor 21. század már annyi változást hozott a munkajogi területen az atipikus foglalkoztatási formák gyors és nagymértékű térnyerésével, hogy talán időszerű megvizsgálni ezt a lehetőséget is.

A Bankó-Berke-Kiss féle Mt-kommentár a jognyilatkozatok körében megállapítja, hogy a Ptk. 6:78 § (2) bekezdése, amely értelmében külön tájékoztatni kell a másik felet arról az általános szerződési feltételről, amely lényegesen eltér a jogszabályoktól vagy a szokásos szerződési gyakorlattól, értelmezhető a munkajogban is. Sőt, megállapítják, hogy az általános szerződési feltételek értelmezésének a munkajogban is jelentősége lehet.<sup>138</sup> A szerzők

<sup>138</sup> Bankó – Berke – Kiss, 2017. 81–82. old.



érvelése szerint, ha a munkajogviszony tartalmát alkotó fontos feltételeket a munkáltató egyoldalú döntésével határozza meg, és ez mintegy kvázi általános szerződési feltételnek minősül, amelyről a munkáltató tájékoztatja csupán a munkavállalót, kétség esetén a szerződés tartalmát a munkavállaló számára kedvezőbb tartalommal kell értelmezni.<sup>139</sup> A szerzők az Mt. 31. §-ra való utalással részletesen foglalkoznak a munkaszerződések ÁSZF-jellegével. Felhívják a figyelmet arra, hogy a tájékoztatás során ügyelni kell a 91/533/EGK tanácsi irányelv rendelkezéseire is.<sup>140</sup>

Ha nem vetjük el eleve az ÁSZF alkalmazásának lehetőségét a munkajogban, úgy meg kell vizsgálnunk annak gyakorlati alkalmazhatóságát és korlátait. A Ptk. 6: 77 § (1) bekezdés értelmében általános szerződési feltételnek minősül az a szerződési feltétel, amelyet az alkalmazója több szerződés megkötése céljából egyoldalúan, a másik fél közreműködése nélkül előre meghatározott, és amelyet a felek egyedileg nem tárgyaltak meg. A gyakorlatban számos olyan példát látunk, amely esetében a fenti feltételek teljesülhetnek: gyakran a munkabér (esetleg a munkabéren felüli juttatások) az egyetlen, felek által érdemben megtárgyalt pont a munkaszerződésben, az egyéb feltételek már a munkáltató „főkjában” vannak és „cash&carry” jelleggel működnek: vagyis ha a pályázó elfogadja, akkor a szerződést megkötik, ha nem, akkor a jogviszony nem jön létre. Fokozottabban jelentkezik az ÁSZF-jelleg a munkáltatói utasítások, szabályzatok körében. Gyulavári Tamás és Kun Attila megállapítják, hogy a munkajogban – amellet, hogy álláspontjuk szerint maga a munkaszerződés is lehet blankettaszerződés – az ÁSZF szabályai nagy jelentőséget nyerhetnek, éppen a munkaszerződés relatíve kötött tartalma miatt, a munkaszerződés szükséges tartalmi elemein kívüli, például szabályzatban meghatározott munka- és teljesítési feltételek körében. A szerzők szerint minél blanketta jellegűbb, standardizáltabb maga a munkaszerződés, általában annál nagyobb tér nyílik a szabályzat általi – ÁSZF-szerű – tartalomalakításnak.<sup>141</sup>

#### *II.4.4. A blokklánc-technológia korlátai a munkajogban*

Az Mt. 6. § (3) bekezdése értelmében a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. A munkavállaló érdekei között a következetes bírói gyakorlat szerint a munkavállaló személyes körülményei is számításba veendőek, így a családi állapota, életkörülményei. Hogyan kódolhatóak ezek az információk egy automatikus működésre tervezett rendszerbe? Vegyünk egy példát: a gyártósoron az egyik operátor a mellkasához kap, és éppen szívinfarktus tüneteit mutatja. A soron vele együtt dolgozók közül valakinek (tétélezzük fel persze, hogy segítőkész munkatársak között dolgozik) meg kell nyomnia a termelést megállító gombot, hogy a munkatársa segítségére siessen. Míg szívmasszázt ad, hívja a mentőket, elsősegélyt nyújt, a gyártósor áll. Az informatikai rendszer rögzíti, hogy egy munkavállaló megállította a termelést, és akár hosszú percekig vagy akár fél órán át sem folyt érdemi munka, holott hibás működésnek (technikai értelemben) nem lesz nyoma. Honnan fogja tudni a rendszer, hogy nem lustaságból vagy hanyagságból történt a termelés kiesés, hanem életmentő esemény történt?

<sup>139</sup> Uo. 82. old.

<sup>140</sup> Uo. 204–205. old.

<sup>141</sup> Gyulavári – Kun, 556–567. old.

A vihar kidönti a villanyoszlopot, amely miatt az áramellátás megszűnik az irodában, az internetszolgáltató üzembavart jelez. A titkárnő közben – jobb híján – rendezi az ügyiratokat, elvégzi az esedékes selejtezt, és bár papír alapon folytatja a munkát, de a munkavégztését senki nem dokumentálja. Fogja-e tudni a rendszer, hogy míg nem volt áram, azért a munkavállaló érdemi munkát végzett? Nem nyitott meg e-maileket, nem hozott létre új munkalapot, de érdemben dolgozott. Végül még egy utolsó példát a jelen tanulmány célcsoportjának: egy-egy jogi feladat vagy probléma megoldása gyakran több gondolkodást igényel, mint „karaktert”. Hogyan fogja a technológia mérni azt az időt, amit az íróasztal mellett ülve/sétálva ténylegesen nagybetűs Gondolkodással töltöttünk?

Meggyőződés, hogy a technológia jelen állása szerint nincsen felkészülve a váratlan, nehezen kódolható vagy méltánylást igénylő helyzetekre. Az Európai Parlament a robotika és a mesterséges intelligencia körében a jövő szabályozási elvei között kiemeli az etikai megfontolások szükségességét. A mesterséges intelligencia segítségével meghozott, egy vagy több személy életét jelentősen befolyásoló döntések indokait az EP javaslata értelmében mindenkor rendelkezésre kell tudni bocsátani. Alapelv kell, hogy legyen a szabályozás kialakításakor, hogy mindenkor biztosítani kell annak lehetőségét, hogy a mesterséges intelligencia számításait emberek számára érthető formára egyszerűsítsék, így például a fejlett robotokat olyan „fekete dobozzal” kell ellátni, amely rögzíti a gép által végrehajtott összes művelet adatait, a döntésekhez vezető logikát is beleértve. Magam részéről hozzáteszem, hogy szükséges azt is rögzíteni, hogy a gépek vagy automatizált rendszerek által hozott döntéseket – emberi (méltányossági, szociális) szempontok figyelembevételével meg is lehessen változtatni.

A szakirodalom a kérdés kapcsán felveti a hibrid megoldások létrehozását és működtetését általában az okos-szerződések körében. Amennyiben a munkaviszony feleinek jogai és kötelezettségei leírhatók a „ha-akkor” logikai kapcsolattal, vagy bináris természetűek, a kódolásuk nem jelenthet problémát. Ugyanakkor a munkaviszony egyes részterületei vagy részfeladatai nem írhatóak le „igen-nem” vagy „0-1” formában, így ezekre a hagyományos szerződési elvek alkalmazhatóak, így a hibrid modellel két elemű munkaszerződés képzelhető el. A könnyen digitalizálható elemek (munkaidő-nyilvántartás, munkabér, szabadság, munkakiadás rendje, nyilvántartások kezelése) okos-szerződésben kerülnek rögzítésre, míg a programozási értelemben megfoghatatlan fogalmak, mint jóhiszeműség és tisztesség követelménye, együttműködési kötelezettség, a munkavállaló méltányos érdekeinek figyelembevétele a munkaszervezés körében, a versenytilalmi megállapodások, a titoktartási kötelezettség stb. a hagyományos formátumú szerződések részét képezhetik, ezzel egyben kiküszöbölve a tájékoztatási kötelezettségben rejlő buktatókat is.

Végül meg kell említenünk az okos-szerződésekben és a digitális átállásban rejlő etikai és erkölcsi kockázatokat a munkavállalók szemszögéből. Álláspontom szerint az okos munkaszerződések éppen azokat a munkavállalókat érintik nagyobb számban, akik automatizált feladatokat végeznek jellemzően. Így az alacsonyabb végzettségű, munkajogi értelemben leginkább kiszolgáltatott munkavállalói csoport munkaszerződéseit tekintetében merül fel a kérdés: vajon a munkavállaló átlátja-e, érti-e, érdemben fogadja-e el a munkaszerződési feltételeket, amelyet aztán egy kód hajt végre?

# III. A MUNKAJOG TÁRSADALMI BEÁGYAZOTTSÁGA – MUNKAJOG AZ EGYÉNI ÉS KOLLEKTÍV ELÉGEDETTTSÉG SZOLGÁLATÁBAN

## III.1. A MUNKAVÁLLALÓI ELÉGEDETTTSÉG ELMÉLETI ELŐKÉRDÉSEI

Somló Bódog 1907-ben az állami beavatkozás megítélésével kapcsolatban Herbert Spencer alapján az alábbi téziszből indult ki: „Bárminő alapelveket is állítsanak fel, azoknak tekintélye végeredményben mindig arra a közös zsinórmértékre vihető vissza, hogy a cselekvés eredményei örvendetesek, avagy fájdalmasak-e, vagyis hogy boldogságra vezetnek-e?”<sup>142</sup>

Abraham Maslow (1908-1970) elmélete szerint a szükségleteknek létezik egy hierarchiája (a szükséglethierarchia), mely az alapvető biológiai szükségletektől azon komplexebb pszichológiai motivációkig terjed, melyek csak akkor válnak fontossá, ha az alapvető szükségletek már kielégülést nyertek.<sup>143</sup> Maslow híres szükségletpiramisát sokan sokféleképpen továbbfejlesztették, köztük maga a szerző is. Számunkra szűkebb témánk szempontjából a munkajogi, munkaügyi relevanciák fontosak.

Maslow piramisának szintjei a munka interpretációjában Forgács Tamás szerint a következők:

- Élettani szükségletek: fizetés, munkafeltételek (fűtés, világítás stb.).
- Biztonsági szükségletek: biztos és biztonságos munkahely, nyugdíjpénztár, orvosi ellátás stb.
- Szociális (szeretet-) szükségletek: jó munkahelyi légkör, barátok, jó vezető-beosztott kapcsolat stb.
- Megbecsültség (elismertség): előmenetel lehetősége, teljesítményprémium, szolgálati lakás, autó stb.
- Önmegvalósítás: személyes továbbképzés lehetősége, önállóság, döntési felelősség, vezetői munkakör stb.<sup>144</sup>

Maslow struktúrája szerint az ember törekszik arra, hogy az egyes szükségleti szinteket elérje, beteljesítse, majd tovább lépjen. Az elmélet szerint a munkások teljesítménye úgy növelhető, ha teret adunk emberi mivoltuknak. Maslow elméletének jelentősége abban áll, hogy a személyiség-lélektan fókuszába az egészséges, önkiteljesítő, önmegvalósító ember vizsgálatát állította, és leírta az önmegvalósító személy karakterisztikus jellemzőit. Felhívta a szakma és a hétköznapi ember figyelmét arra, hogy az emberi lét teljességének elérésében milyen fontos szerepe van a kreatív létezésnek, képességeink minél teljesebb körű és mértékű kibontakoztatásának.<sup>145</sup>

---

<sup>142</sup> Somló, 1907. 4. old.

<sup>143</sup> Gyöngyösiné Kiss, 2007.

<sup>144</sup> Forgács, 2009. 15. old.

<sup>145</sup> Gyöngyösiné Kiss, 2017.

A munka világa, ahol életünk igen jelentős részét töltjük, fontos tényezője mind fizikai, mind pszichikai elégedtségünknek. Az elégedett dolgozó az általános vélekedés szerint jobban teljesít, motiváltabb, összességében hasznosabb munkaerő. Az IBM Smarter Workforce Institute és a WorkHuman Research Institute 45 ország és 23.070 alkalmazott bevonásával végzett kutatást, amely az „emberi” munkakörnyezet és az ezzel kapcsolatos elvárásokat vizsgálta. Empirikusan igazolták, hogy az elégedett alkalmazottak eredményesebbek a munkahelyen.<sup>146</sup> A kutatás eredményeként a pozitív (boldog) munkavállaló eléréséhez az alábbi javaslatokat fogalmazták meg a munkáltatók részére:

- 1) A vezetők és a menedzsment szerepe kiemelkedően fontos: tudniuk kell egyedi igényekre reagálni az alapelvek mentén.
- 2) A közös és értékes munka, valamint a támogató munkahelyi légkör és munkaügyi kapcsolatok kialakítása elengedhetetlen.
- 3) Az egyes részfeladatokat végzők hatékonyabbak, ha értik a munkájuk „miértjét”, és bár a munkájukhoz közvetlenül nem nélkülözhetetlen, akkor is látniuk kell a nagyobb, rendszeren belüli összefüggéseket.
- 4) A szociális igények támogatása, a pozitív visszajelzés és az előmeneteli lehetőség biztosítása a folyamatos jó teljesítmény feltétele.
- 5) A dolgozók döntéshozatalban való részvételének biztosítása növeli az elkötelezettséget, és az önálló döntéshozatal joga és lehetősége az elégedettséget.<sup>147</sup>

A szubjektív boldogságvizsgálatok egyik vetülete a generációs különbségek és motivációk vizsgálata. Kifejezetten a munkahelyi generációs különbséget vizsgálva Kurai Mariann és Suhajda Csilla Judit megállapították, hogy az általuk vizsgált, többgenerációs csoport tagjainak nagy része kifejezetten hasznosnak tartja, ha több generáció dolgozik együtt. Véleményük szerint a fiatalok és az idősek nemzedéke kiegészíti egymást, az idősek tapasztalatukkal, a fiatalok pedig friss, naprakész tudásukkal tudják előmozdítani a munkavégzést. Azonban a pozitívumok mellett nehézségek is megfogalmazásra kerültek a válaszokban: a válaszadók meghatározó része a fiatal és az idős generáció közötti ellentétéről osztotta meg tapasztalatait. Véleményük szerint jellemzőbb a nézeteltérés és a konfliktus a két nemzedék között, mint a köztes vagy az azonos generáció tagjaival. Ennek forrását a személyiségbeli jellemzőknek, az eltérő gondolkodásmódnak és vallott nézeteknek tulajdonították. A nézeteltérések legfőbb okának pedig a kommunikációban tapasztalható különbségeket tartották.<sup>148</sup> Kutatók és főként a versenyszférában működő vállalatok, munkáltatók egy részének szakemberei már évekkel ezelőtt felismerték, hogy a munkaerőpiacon a közelmúltban megjelent és fokozatosan növekvő létszámú, az úgynevezett Y generációhoz tartozó munkavállalók megnyerése és megtartása komoly versenyelőnyt – adott esetben a fennmaradást is – jelentő kulcskérdés,<sup>149</sup> azzal együtt, hogy foglalkoztatásuk nem kevés erőfeszítést igényel vezetői szinten a korábbi generációk munkavállalóihoz képest.

---

<sup>146</sup> IBM Smarter Workforce Institute – WorkHuman Research Institute: The Employee Experience Index – A new global measure of a human workplace and its impact. Somers, USA, 2017, 3. old.

<sup>147</sup> Uo. 9. old.

<sup>148</sup> Kurai – Suhajda, 2015. 184. old.

<sup>149</sup> Csutorás, 2016. 93. old.

Kissné András Klára doktori értekezésében foglalja össze a 20-21. században született munkavállalók munkaviszony szempontjából releváns jellemzőit.<sup>150</sup>

Születési időszak	Munkajogilag releváns jellemzők	Motiváló erő
1925-1945 (veterán)	Fegyelem, tisztelet, munkabírás, kitartás, egy munkaadó egy életen át, alázat a munkával szemben	Stabil, biztonságos környezet, tiszteletet parancsoló, karizmatikus vezető
1946-1964 (baby boomer)	Új utak, új tudás, karrierépítés, technológiai fejlesztések, ragaszkodnak a sémákhoz, fegyelem, alázat, kitartás	Kötődés és stabilitás: anyagi jóllét és biztonság. Saját iroda, telefon és autó, státusz-szimbólumok, karrierépítés lehetősége
1965-1979 (X)	Egocentrizmus, internet használat, beépülnek a szervezeti kultúrába, szabálykövetők, nehezen váltanak munkahelyet, nehezen alkalmazkodnak és nem nyitottak az újra	Horizontális és vertikális karrier, stabil íróasztal, fontos a fizetés, a státusz, a társadalmi ranglétra.
1980-1994 (Y)	Gyakorlatias munkavégzés, az internet és a számítógép alapvető munkaeszköz, szabálytisztelet hiánya, csoportos teljesítmény előtérbe helyezése, szabadságszeretet, kreativitás, nehezen alkalmazkodnak, nem kötődnek az asztalhoz.	Kellems munkakörnyezet, tágas terek, csoportos cselekvés, csapatépítő programok, folyamatos kommunikáció, képzési lehetőségek, személyre szabott kompenzációs csomagok, életpálya építés és büszkeség.
1995- (Z)	Gyors váltások, kötődés hiánya, nincs különbség a virtuális és a valós világ között, fontos a hálózatépítés és az azonnali kommunikáció, a tudásmegosztás, a multitasking.	Önállóság, kreatív munkahely, vezetői támogatás az ellenőrzés helyett, világos tág terek, közös étkezés, közös élettér, vállalati felelősségvállalás.

### 13. ábra Generációk és munkajog

*Forrás: Kissné András 2013 alapján saját szerkesztés*

Fenti adatokból könnyen levonható az a következtetés, hogy nem könnyű a munkavállalók ösztönzése ennyi féle igény mellett. Vegyük például a képzési támogatásokat, mint ösztönző tényezőt, amely az Y generáció esetében vonzó munkáltatói eszköz. Ha a Z-generáció motivációs eszközeire tekintünk a fenti táblázatból, akár az is felmerülhet bennünk, hogy igény sem lesz a munkahelyüket gyorsan változtató, fiatal munkavállalók részéről a képzésekre. Pedig a magyar kormány a 2014-2020 közötti időszakban kifejezetten nagy forrást különített el a munkahelyi képzések támogatására. 2016. május végén jelentek meg a „Munkahelyi képzések támogatása mikro-, kis- és középvállalkozások munkavállalói számára” című GINOP-6.1.6-17 kódszámú és a „Munkahelyi képzések támogatása

<sup>150</sup> Kissné András, 2013. 32. old.

nagyvállalatok munkavállalói számára” című GINOP-6.1.5-17 kódszámú felhívások, a pályázatok együttes keretösszege 40,56 milliárd forint.<sup>151</sup>

Az állam aktivitását az a statisztikai adat is indokolhatja, mely szerint Magyarország a felnőttképzésben résztvevők arányát tekintve sereghajtó Európában. Polónyi István 2004-ben még ezt írta a hazai felnőttképzés állapotáról: „A felnőttképzés részvételi arányai viszonylag szoros összefüggést mutatnak a gazdasági fejlettséggel: a gazdasági fejlődés előrehaladásával növekszik a felnőttképzés részvételi hányada. A hazai viszonylag alacsony részvételi arányok ezzel is összefüggnek, a hazai felnőttképzés viszonylag alacsony szintje az ország gazdasági fejlettségével nagyjából összhangban van. Ez egyben persze azt is jelenti, hogy a gazdasági fejlődés előrehaladásával várhatóan a felnőttképzés ügye egyre inkább a társadalom, a kormányzat figyelmének központjába fog kerülni, illetve kell, hogy kerüljön.”<sup>152</sup> Ahogy az alábbi adatokból látni fogjuk: Polónyinak nem lett igaza. Az Európai Unióban a képző vállalkozások átlagos aránya a hazainál jóval magasabb volt 2010-ben is, elérte a 66 százalékot. A magyar kisvállalkozások körében 20 százalékponttal kisebb volt a képzést nyújtók aránya az EU átlagánál. A középvállalkozások között mérsékeltebb, 6 százalékpontos volt csak az elmaradás.<sup>153</sup> A KSH 2015-re vonatkozó statisztikai adatai még ennél is rosszabb képet festenek: a vállalkozások 44 százalékánál vehettek részt az alkalmazottak valamilyen, a vállalkozás által támogatott szakmai képzésben, a nem hagyományos (tanfolyami), hanem rugalmasabb egyéb képzési formák esetében minimális növekedés figyelhető meg a korábbi évekhez képest. A vállalkozások mérete jelentősen befolyásolja a képzési hajlandóságot: a nagyvállalatok kilenczede, a középvállalkozások közel kétharmada, a kisvállalkozások közel négyzede támogatott valamilyen szakmai képzést 2015-ben, de összességében valamennyi nagyságkategóriában – a középvállalkozásoknál a legnagyobb mértékben – csökkent a képzéseket támogató vállalkozások aránya a 2010-es adatokhoz képest.<sup>154</sup> Pedig a tendencia nyilvánvalóan versenyhátrányt eredményez. A fejlődő, vagy közepesen fejlett országok esetében meghatározó jelentőségű megfelelő számú képzett munkaerő piaci jelenléte, mert csak így biztosítható az új, fejlett technológiák átvétele és alkalmazása, a fejlett országokhoz való felzárkózás.<sup>155</sup> Egy 2016-os empirikus vizsgálat a kulcspozícióban lévő munkavállalók megtartásával összefüggésben éppen azt emelte ki, hogy a bár a megkérdezettek által leggyakrabban (93 százalék) alkalmazott munkaerő-megtartó eszköz a teljesítmény menedzsment és prémiumrendszer, a munkavállalói válaszok alapján ugyanakkor a leghatékonyabb módszer a vállalatoknál a tehetséges munkaerő vonzása és megtartása érdekében: a speciális képzési program, egyéni fejlesztési terv alkalmazása.<sup>156</sup>

<sup>151</sup> Itt mindenképpen szükséges utalni összehasonlításképpen a családbarát munkahelyek támogatására vonatkozó évi 60 millió forintos keretre, amelyről részletesebben a következőkben lesz majd szó.

<sup>152</sup> Polónyi, 2004. 69. old.

<sup>153</sup> KSH: Felnőttoktatás, felnőttképzés. Statisztikai Tükör, 2014. március. Elérhetőség: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/felnottoktas13.pdf> (2017. augusztus 2.)

<sup>154</sup> KSH: Munkahelyi képzések 2015, Statisztikai Tükör, 2016. december 22. Elérhetőség: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/mhelykepzesek15.pdf> (2017. augusztus 2.)

<sup>155</sup> MTA KRK KTI: A 2015-2016. évi munkaerőpiaci helyzet és a folyamatok várható alakulása, hatása a növekedésre és az államháztartásra. Pécs, 2016. május 31. Elérhetőség: <http://www.parlament.hu/documents/126660/739772/KVT+-+MTA+KRK+KTI+tanulmany+2016.05.31..pdf/784d7371-dbec-4ab1-bf78-8b25bea685b0> (2017. augusztus 2.)

<sup>156</sup> Szakemberhiány és munkaerőmegtartás a kulcsmunkakörökben 2016. Kutatási zárójelentés, Budapest, 2016. november. Elérhetőség: [http://www.hszosz.hu/sites/default/files/aktualis/szakemberhiany\\_es\\_munkaero\\_megtartas\\_a\\_kulcsmunkakorokban\\_2016\\_kutatas.pdf](http://www.hszosz.hu/sites/default/files/aktualis/szakemberhiany_es_munkaero_megtartas_a_kulcsmunkakorokban_2016_kutatas.pdf) (2017. augusztus 2.) 4.

A generációk közötti másik nagy különbséget a munkahely stabilitásának igénye, illetve gyors változása jelenti, így meg kell vizsgálnunk a munkaerő fluktuációját általánosságban és egyéni szinten is. Az elmúlt években egyértelműen kirajzolódni látszik azon foglalkozások köre, ahol igen jelentős a fluktuáció: kiemelkedő a bolti eladó munkakör, illetve az ipari és építőipari foglalkozások közül a pék, a forgácsoló, a szabó, varró, a mezőgazdasági és ipari gépkarbantartó, -javító, a gyümölcs- és zöldségfeldolgozó, illetve az egyéb ipari és építőipari munkakörök jelentik a fluktuációban leginkább érintett foglalkozásokat. A földrajzi térségek közül elsősorban a dunántúli és az alföldi régiók emelhetők ki.<sup>157</sup> Egy 2016-os 328 fős választói körre kiterjedő piaci felmérés alapján a kutatásban részt vevők megállapították, hogy a fizikai dolgozók körében figyelhető meg a legmagasabb fluktuáció. A vizsgált szervezetek 9 százaléka számolt be 40 százalék feletti, míg 13 százalék 20-40 százalék közötti munkaerőmozgásról.<sup>158</sup>

## III.2. AZ EGYÉNI ELÉGEDETTSÉG MUNKAJOGI VETÜLETEI

### III.2.1. A nemek közötti egyenlő bánásmód mint ismérv szerepe az egyéni elégedettségben

Az elmúlt évtizedekben kifejezetten széles körű irodalom foglalkozik a munkahelyi esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal, elsősorban a kiszolgáltatott munkavállalók vonatkozásában. Így nagy számban találunk szakirodalmat, ha a nők,<sup>159</sup> a kisebbségek, a hátrányos helyzetűek jogairól és érvényesüléséről, e csoportok egyenlőségéről szeretnénk többet tudni. Egyre nagyobb számban jelennek meg kutatások arról, hogy az egyenlőség és az arra vonatkozó munkavállalói percepciók milyen hatással vannak a munkamorálra, az elvégzett munka minőségére és hatékonyságára. Kutatások kimutatták, hogy ha egy munkavállaló a bérezését fairnek tartja, akkor hajlandó nagyobb erőfeszítést tenni munkájában.<sup>160</sup> Egy 2016-os németországi kutatás pedig az igazságos bérezés és az egészség kapcsolatával összefüggésben mutatta ki, hogy összefüggés van a munkavállaló által igazságosnak ítélt bérezés, és a szív- és érrendszeri betegségek gyakorisága között.<sup>161</sup>

A nemek közötti egyenlő bánásmódot, mint alapjogot az Európai Unió Alapvető Emberi Jogok Chartája is tartalmazza, különös tekintettel a munkaviszonyokra. Ebben a körben a szöveg megfogalmazásának is jelentősége van. A Charta 23. cikke a következő rendelkezéseket tartalmazza: „A nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell. Az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg”. Kiss György álláspontja szerint a Charta általános és átfogó alkalmazási területet határozott meg, és talán nem lett volna szükséges külön is kiemelni a foglalkoztatás, a munkavégzés és a bérezés területeit, de a hangsúly miatt a kitétel megfogalmazásának külön értéke van.<sup>162</sup>

<sup>157</sup> Varga, 2016.

<sup>158</sup> Szakemberhiány és munkaerőmegtartás a kulcsmunkakörökben 2016. Kutatási zárójelentés, Budapest, 2016. november. Elérhetőség: [http://www.hszosz.hu/sites/default/files/aktualis/szakemberhiany\\_es\\_munkaero\\_megtartas\\_a\\_kulcsmunkakorokban\\_2016\\_kutatas.pdf](http://www.hszosz.hu/sites/default/files/aktualis/szakemberhiany_es_munkaero_megtartas_a_kulcsmunkakorokban_2016_kutatas.pdf) (2017. augusztus 2.) 6.

<sup>159</sup> A női jogoknak több önálló folyóirata is van, így például Australian Feminist Law Journal, vagy Feminist Legal Studies.

<sup>160</sup> Például: Fehr – Kirchsteiger – Riedl, 1993. 437–459. old.

<sup>161</sup> Falk et al., 2016. 3. old.

<sup>162</sup> Kiss, 2010. 324. old.

A nemek közötti egyenlő bánásmód tekintetében könyvtárnyi irodalom ismert.<sup>163</sup> Jelen munkában a nemen alapuló megkülönböztetésnek csak néhány érdekesebb, a „mainstream”-től eltérő esetére hívnám fel a figyelmet. Az Alkotmánybíróság egy 1998-as határozatában megállapította, hogy az akkor hatályos társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény végrehajtásáról rendelkező 168/1997. (X. 6.) Korm. rendelet 1. számú mellékletének 7. pontjában szereplő munkaköri felsorolások, illetőleg foglalkozások megnevezésében a nőkre utaló megszorítás alkotmányellenes, ezért azt az Alkotmánybíróság megsemmisítette. Indokolásában a testület kifejtette, hogy az „előfonónó, gyapjúipari kártolonó, fonónó, kötőnő, kötözőnő, fonógépkezelőnő, fonókötözőnő, szövőnő” munkakörökkel kapcsolatban csak egyfajta munkaköri leírást tartalmazott a rendelet, és nem tett különbséget férfi és nő között. Ez azt jelenti, hogy az adott munkakörökben mindkét nem azonos munkaköri ártalmaknak van kitéve, így a férfiak hátrányos megkülönböztetésének ebben az összefüggésben már nem lehet alkotmányos indoka a férfiakra általában jellemző nagyobb fizikai teherbírás, a nőktől eltérő más biológiai és fizikai szerep, mert az adott munkakörökkel együtt járó különös egészségi ártalom (porbelégzés, zaj stb.) a férfiakat ugyanúgy éri, mint a nőket. Ezzel szemben a melléklet munkaköri felsorolása csak a női nemre történő utalással a férfiakat kizárja a karkedvezményből.<sup>164</sup> A férfiak és nők között természetből adódó különbségek megítélése kapcsán ugyanakkor az Európai Unió Bíróság egy másik ügyben érdekes következtetésre jutott. Az Osztrák Köztársaság jogszabályai az általuk aláírt ILO-egyezményekkel összhangban általánosan tilalmazták a nők bányászati munkakörben, valamint bűvárként túlnyomás alatt végzett foglalkoztatását. A női munkavállalók földalatti bányászatban való foglalkoztatásának az 1938. évi rendeletben előírt tilalmát, valamint a túlnyomásban, illetve a bűvárként végzendő munkára vonatkozó ugyanilyen tilalmat a közösségi joggal ellentétesnek véelve a Bizottság megindította a tagállami kötelezettségszegés megállapítása iránti eljárást.

### III.2.2. „Money can't buy me love...”<sup>165</sup>

A liverpooli fiúknak ugyan nem volt rá empirikus bizonyítékuk, de a közgazdaságtudomány egyes képviselőinek sikerült alátámasztaniuk azt a megfigyelést, hogy a jövedelem nagysága csak egy meghatározott szint eléréséig jelenti a boldogság növekedését. A jelenséggel 1974-ben megjelent tanulmányában Richard Easterlin foglalkozott részletesebben 19 ország statisztikai adatai alapján állítva, hogy a tehetősebb országok lakói nem vagy nem feltétlenül boldogabbak, mint a szegényebb országok lakói, ha az alapvető szükségleteik kielégítettek. A pénz egy bizonyos ponton túl már nem okoz jelentős változást a boldogságuk mértékében.<sup>166</sup> A későbbi kutatások nyomán megfogalmazódott úgynevezett Easterlin-paradoxon értelmében nemzeti és nemzetközi szinten is vizsgálva egy pontig a boldogság a nemzeti jövedelemmel együtt növekszik, de egy ponton túl a szubjektív boldogság szintjének emelkedése nem követni a nemzeti jövedelem emelkedését.<sup>167</sup>

<sup>163</sup> Az alábbi művek példálózó jelleggel kerülnek említésre: Göndör, 2015.; Kardos, 2003. 19. old.; Koncz, 2011. 74–94. old.; Kiss, 2010.

<sup>164</sup> 7/1998. (III. 18.) AB határozat Indokolás I.3. pontja alapján.

<sup>165</sup> „Pénzért nem vehetsz szerelmet”, idézet a Beatles együttes Can't buy me love című számából: „I don't care too much for money, money can't buy me love”.

<sup>166</sup> Easterlin. 89–125. bold.

<sup>167</sup> Easterlin, 2010. 22463–22468. old. Elérhetőség: <http://www.pnas.org/content/107/52/22463.full.pdf> (2017. augusztus 1.)



Témánk szempontjából elsősorban annak van jelentősége, hogy hogyan lehet meghatározni azt a fizetési szintet, amely mellett a munkavállalói elégedettségszint maximális, vagyis gazdasági értelemben nem éri meg emelni, mert a boldogságszint az emeléssel párhuzamosan nem emelkedik. A kérdés vizsgálható kollektív és egyéni szinten is. Már Easterlin is megállapította, hogy a kérdést nehéz nemzetközi összehasonlításban vizsgálni, mert a szubjektív boldogság-érzetet számos kulturális elem befolyásolja. A KSH 2014-ben publikált először eredményeket a magyar háztartások viszonylatában vizsgált szubjektív jóllét-kutatásáról, illetve elsőként a magyar viszonyokra tekintettel figyelembe vett indikátorokról.<sup>168</sup> Az indikátorok körében több, munkaviszonnal kapcsolatos adatot is találunk. A munkával való általános elégedettség körében megállapítható, hogy az több tényezőt is magában foglal, illetve több szempontból is osztályozható. A dolgozók elégedettségének vizsgálatakor egyes kutatók megkülönböztetik a munkával és a munkahellyel való elégedettség fogalmát. A munkával való elégedettség körében azt értik, hogy a megkérdezett mennyire elégedett munkakörével, munkája jellegével, míg a munkahellyel való elégedettség arra utal, hogy az egyén mennyire elégedett munkaadója vezetési stílusával, szervezési gyakorlatával, munkatársaival kialakított viszonyával, és egyéb, a munkaadó hatáskörébe tartozó tényezővel.<sup>169</sup> A KSH a munkahellyel való elégedettség körében külön vizsgálta, hogy a jövedelmi viszonyaik függvényében mennyire elégedettek a megkérdezettek, és egyértelműen a magasabb jövedelműek voltak elégedettebbek.<sup>170</sup> A fejezetcímre utalva ugyanakkor az is kiderült, hogy az anyagi helyzet szubjektív megítélése bár erősen függ a jövedelmi helyzettől, de az elégedettség mértéke az objektív mutatókkal nem arányos. Erre utal, hogy bár a jövedelem tekintetében a felső 20 százalékba tartozók átlagosan négyszer akkora jövedelemmel rendelkeztek, mint az jövedelem szerint alsó 20 százalékba esők, anyagi helyzetükkel nemhogy négyszer, de kétszer sem voltak olyan elégedettek!<sup>171</sup> Ezzel párhuzamosan azt is megállapították, hogy a legszegényebb jövedelmi ötödbe esők 46 százaléka számolt be arról, hogy általában boldog, míg a leggazdagabb jövedelmi ötöd esetén ez az arány lényegesen nagyobb (64 százalék). A két szélső jövedelmi ötöd kivételével nem állapítható meg összefüggés a jövedelem és a boldog lelkiállapot gyakorisága között.<sup>172</sup>

Fenti eredményt támasztja alá részben az az amerikai orvostanhallgatók körében végzett kutatás is, amely szerint a szakirány-választásnál nem a jövedelem a döntő szempont, hanem az úgynevezett kontrollált életstílus (*controllable lifestyle*) lehetősége.<sup>173</sup> A nemzetközi szakirodalomban már 1989 óta jelen van a fogalom, amelynek értelmében az orvosi szakválasztáskor egyre markánsabb szerepet kap a munkaidő mennyisége, jellege, kontrollálhatósága. Kontrollálható életstílusú szakmáknak azokat definiálták, ahol az orvos meghatározhatja, mennyit dolgozik, és a munkavégzés során „nem keveredik” a munkaidő és a szabadidő. Magyar kutatási eredmények is egyértelműen alátámasztják, hogy szignifikánsan magasabb jóllétről számolnak be azok az orvosnők, akik nyolc órát vagy kevesebbet dolgoztak, nem ügyeltek, napi egy óra „saját idővel” (szabadidővel) rendelkeztek, és elégedettek voltak a betegeikre jutó idő mennyiségével.<sup>174</sup>

<sup>168</sup> KSH: A jóllét magyarországi indikátorrendszere, 2013. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, 2014. Elérhetőség: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/jollet13.pdf> (2017. augusztus 1.)

<sup>169</sup> Szlávicz, 2010. 6. old.

<sup>170</sup> KSH 2014. 16. old.

<sup>171</sup> KSH 2014. 22. old.

<sup>172</sup> KSH 2014. 37. old.

<sup>173</sup> Dorsey – Jarjoura – Rutecki, 2005. 791–796. old.

<sup>174</sup> Gyórfy, 2013. 551. old.

### III.2.3. A férfi munkavállaló mint veszélyeztetett csoport

Az Economist 1843 c. folyóirat 2017. június-júliusi számának írásában a cikk szerzője, Emily Bobrow azt fejtegeti, hogy a munka átalakuló világában hol van a férfiak helye.<sup>175</sup> Írásában hosszan elemzi, hogy míg a női munkavállalók esetében a gyermekvállalás időszaka bár kiesésnek számít a munkahelyi viszonyokból, az ebből eredő következmények (szabadság, gyermek ápolása) társadalmilag elfogadott, sőt elismert státuszt eredményeznek, addig ugyanez a férfiak esetében bár magasabb fizetést, de fokozott stresszhelyzetet eredményez. Több amerikai kutatásra hivatkozva megállapítja, hogy a férfi munkavállalók egyfajta „csapda-helyzetbe” kerülnek azáltal, hogy bár gyermekük születése kétségtelen öröm, a munkahelyükön egyértelműen hátrányt jelent, ha erre hivatkozással szabadságra mennek, vagy csak több időt töltenének a családjukkal. Jelen fejezet kérdése: beszélhetünk-e egyfajta negatív diszkriminációról a kisgyermekes férfi munkavállalók esetében?<sup>176</sup>

Coltrane és szerzőtársai 2013-ban igen érdekes kutatási eredményeket tettek közzé a férfi munkavállalók kapcsán: megállapították, hogy a családalapítást követően a férfi munkavállalók több időt töltenek a munkahelyükön, mint korábban, de amennyiben munkaidő-kedvezményt vagy szabadságot vesznek ki gyermekük születésére tekintettel, egyfajta „rugalmassági stigma” („*flexibility stigma*”) ragad rájuk, amely szignifikánsan (!) kevesebb fizetést és nehezebb előrelépést eredményez hosszú távon.<sup>177</sup> A „rugalmasság stigma” gondolatát tovább kutatva kifejezetten a legmagasabban jegyzett amerikai egyetemi szférában Cech és Blair-Loy megállapítják, hogy a stigmatizált munkavállalók kevésbé kitartóak, rosszabb az egyensúly a munkájuk és a magánéletük között, valamint kevésbé elégedettek az állásukkal, ráadásul e negatív következmények egyértelműen a nemi jellegre és a szülői státuszra vezethetőek vissza.<sup>178</sup> A munka és magánélet egyensúlya kérdésében Thébaud és Pedulla érdekes összefüggést mutatott ki empirikus kutatások eredményeként. Míg általánosan elfogadott az az álláspont, miszerint a női munkavállalók azért hagyják ott jól fizető állásukat részmunkaidős állásért vagy teljesen háztartásbeliként folytatva életüket, mert ez személyes preferenciájuk, vagyis a magánélet túlsúlyát kifejezetten ők választják, addig kutatási adatok ezt nem támasztják alá: sokkal inkább a munkahelyi körülmények és kööttségek hatására döntenek így a munkavállalók. A kutatók gyermekvállalás előtt álló fiatal munkavállalók körében végzett felméréseik eredményeként megállapították, hogy az elsődleges preferencia mindkét nem esetében az egyenlő családi státusz: tehát a leendő apa és anya tervezetten egyformán vesz részt a családi életben kenyérkeresőként és vállal otthoni feladatokat. Amint azonban a munkahelyi környezet, a jogszabályok vagy a vállalati politika választásra kényszeríti a feleket, a 'B terv' közel minden esetben az, hogy a férfi több időt tölt a munkahelyén, mivel ez eredményezi a magasabb fizetést és az előléptetést a legtöbb vállalat esetében.<sup>179</sup> Ezt a tényt több kutatás is alátámasztja. Annak ellenére, hogy a női és a férfi munkavállalók bére közötti különbség fokozatosan csökkenni látszik, a túlóra és a túlórával

<sup>175</sup> Bobrow, 2017. 90–95. old.

<sup>176</sup> A férfi munkavállalók munkahelyi és családjogi helyzetének változásával nemzetközi összehasonlításban foglalkozik az alábbi tanulmánykötet: McDonald – Jeanes, 2012.

<sup>177</sup> Coltrane – Miller – DeHaan – Steward, 2013. 279–302. old.

<sup>178</sup> Cech – Blair-Lay, 2014. 86–110. old.

<sup>179</sup> Pedulla – Thébaud, 2014. Elérhetőség: <http://paa2014.princeton.edu/papers/140240> (2017. július 20.)

összefüggő vállalati politika ismét a különbség növekedését eredményezi. Míg az Egyesült Államokban az 1980-as évek elején a munkavállalók kevesebb, mint 9 százaléka (13 százalék a férfiak és 3 százalék a nők esetében) dolgozott több, mint heti 50 órát, a 2000-es évekre már ez az arány 14 százalékra nőtt (19 százalék a férfiak és 7 százalék a nők esetében).<sup>180</sup> Az amerikai Gallup kutatási eredményei alapján 2014-ben az USA-ban megkérdezett felnőtt munkavállalóinak 58 százaléka valójában többet dolgozott, mint heti 40 óra, a válaszadók 39 százaléka több, mint heti 50 órányi munkáról számolt be.<sup>181</sup> Cha és Weeden empirikus kutatások alapján megállapították, hogy a vállalati kultúra és a belső szabályok nagymértékben felelősek ezért a túlóra-arányért: az ideális (férfi) munkavállaló ugyanis teljes mértékben elkötelezett a munkáltatója iránt, gyakorlatilag a hét minden napján 24 órában elérhető, amely elérhetőséget a technológia nagymértékben elősegíti. Ezen elkötelezettség és folyamatos rendelkezésre állás egyben az előmenetel alapja is.<sup>182, 183</sup>

Németországban széleskörű kutatást folytattak a családapaként dolgozó munkavállalók körében, amely kutatás eredményei nagymértékben hasonlítanak az USA tekintetében ismertetett eredményekre. A 2016 novemberében közzétett reprezentatív kutatás jelentése alapján a német családapák több mint a fele szeretne kevesebb időt munkával tölteni, a 18-25 év közötti fiatal férfiak esetében ez az arány 69 százalék. Ugyanakkor a felmérésben részt vett munkavállalók a német munkahelyeket általában „apabarátnak” (*väterfreundlich*) találták: egy 1-4 pont között skálán 3,15-re értékelték. A kutatás jövőre nézve talán legérdekesebb része, hogy a megkérdezett családapák milyen tényezőket soroltak fel, amelyek leginkább apa-baráttá tesznek egy munkahelyet. A legfontosabb faktor a vállalati kommunikáció mikéntje – ahogyan azt az Economist-cikk is felvetette. Ezen túl a válaszok alapján a rugalmas időbeosztás, a motiváló előmeneteli rendszer és a kiszámítható bérezés játszik fontos szerepet abban, hogy a német munkavállaló családapák véleménye szerint egy munkahely családbarátnak minősüljön.<sup>184</sup> Hasonló eredményekről számol be ezzel párhuzamosan egy másik német kutatás is: itt elsősorban a rugalmas munkaidőt, a teljes- és részmunkaidős állás közötti váltási lehetőséget, valamint a családi igényekhez való jobb alkalmazkodást (például szünidők tervezhetőségét) jelölték meg főbb tényezőknél.<sup>185</sup>

A munkával töltött idő tekintetében az Európai Unió országaiban a statisztikai adatok biztatóbb képet mutatnak. A Központi Statisztikai Hivatal 2014-es közleménye szerint Magyarországon 2013-ban a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők átlagosan 40,2 órát, a férfiak 41,1 órát dolgoztak. Az EU-28 tagállamaiban a szórás ezen a téren

<sup>180</sup> Cha – Weeden, 2014. 457–484. old. Elérhetőség: [http://mypage.iu.edu/~cha5/Youngjoo\\_Cha\\_files/Cha\\_weeden.pdf](http://mypage.iu.edu/~cha5/Youngjoo_Cha_files/Cha_weeden.pdf) (2017. július 20.) 4. old.

<sup>181</sup> Saad, 2014. augusztus 29. Elérhetőség: <http://www.gallup.com/poll/175286/hour-workweek-actually-longer-seven-hours.aspx> (2017. július 20.)

<sup>182</sup> Cha – Weeden, 2014. 5. old.

<sup>183</sup> A munkával töltött órákról nemzetközi összehasonlításban részletesen beszámol: Arrowsmith, 2013. 111–132. old.

<sup>184</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Ergebnisse des 2. Väter-Barometer. Programm „Vereinbarkeit für Familie und Beruf gestalten“. 25.11.2016. Elérhetőség: [https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattform fuer die Praxis/Ergebnisse\\_Vaeter-Barometer\\_2016.pdf](https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattform fuer die Praxis/Ergebnisse_Vaeter-Barometer_2016.pdf) (2017. július 26.)

<sup>185</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Die NEUE Vereinbarkeit – Erwartungen der Bevölkerung. Elérhetőség: <https://www.bmfsfj.de/blob/75876/427470763d967566b32624f0597bebf/memorandum-neue-vereinbarkeit-allensbach-charts-data.pdf> (2017. július 26.)

igen kicsi: különbségek leginkább az önfoglalkoztatottak arányától függenek: ott, ahol ez viszonylag jelentős (például: Görögország) a heti munkaidő meghaladja az uniós átlagot. A rendszeres heti munkaidő szórása a férfiak esetében 6,1 óra (a legkevesebbet, 39,5 órát a dán férfiak dolgozták 2013-ban, a legtöbbet pedig a görögök, 45,6 órát), a nőknél pedig 4,3 óra (41,8 óra Ausztriában és Görögországban, míg 37,5 óra Írországban).<sup>186</sup> Ha azonban közelebbről vizsgáljuk a kérdést, és nem a hivatalosan bejelentett, hanem a kérdőíves felmérések adatait vizsgáljuk, a kép árnyaltabb. Még a sokak által vágyott Németország esetében is a kisgyermekes férfiak bevalláson alapuló, munkaidővel töltött óráinak száma jóval magasabb a statisztikai értékeknél. 2015-ös adatok alapján a német kisgyermekes férfi munkavállalók 34 százaléka több mint heti 50 órányi munkavégzésről számolt be.<sup>187, 188</sup>

A túlóra ugyanakkor számtalan egészségügyi kockázattal jár. Egy sokak által hivatkozott amerikai kutatás megállapította, hogy a meghosszabbított munkaidő vagy a túlóra jelentősen megnöveli a munkavégzés során elszenvedett balesetek és megbetegedések kockázatát.<sup>189</sup> Egy 2000-ben végzett kanadai kutatás megállapította, hogy a munkahelyi stressz-faktorok között idős és fiatal, nő és férfi között egyetlen dologban teljes az összhang: a legnagyobb stressz forrásként a túlzott elvárásokat és a túlórákat jelölték meg.<sup>190</sup> Fentiek ellensúlyozására a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv az Európai Unió tagállamai tekintetében megállapította a munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimális biztonsági és egészségügyi követelményeket, tekintettel a napi pihenésre, a szünetekre, a heti pihenésre, a maximális heti óraszámra, az éves szabadságra és az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munka ütemezésének szempontjaira. Az irányelv értelmében, hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórákat is beleértve, nem haladhatja meg a 48 órát.<sup>191</sup> Ennek a feltételnek némileg ellentmondó statisztikai adat, hogy a KSH 2014-es adatközlése örömteli hírként rögzíti a tényt, hogy Magyarországon 2005 és 2013 között folyamatosan csökkent az összes foglalkoztatottakon belül azok aránya, akik heti 50 óránál többet dolgoztak. 2005-ben ez az érték 9,6 százalék volt, 2013-ban 5,5 százalék. A korábban a férfiakkal, mint veszélyeztetett munkavállalókkal kapcsolatban tett megállapításainkat támasztja alá az az adat, mely szerint a férfiak körében körülbelül háromszor annyian dolgoztak heti 50 óránál többet, mint a nők körében. 2005-ben a férfi foglalkoztatottak 13,8, a nők 4,5 százaléka dolgozott napi 50 óránál többet, míg 2013-ra az értékek mindkét esetben csökkentek és egyben közeledtek is egymáshoz: a férfiak 5, a nők csupán 2,7 százaléka dolgozott egy héten 50 óránál többet.<sup>192</sup>

<sup>186</sup> KSH: Munkaidő, munkaidő-kiesés, műszakrend. Statisztikai tükör 2014/69. 1. old.

<sup>187</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Vaterreport 2016. Vater sein in Deutschland heute. Berlin, 2016. Elérhetőség: <https://www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc70c8166f5bca1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf> (2017. július 26.)

<sup>188</sup> A munkában töltött órákkal kapcsolatban további nemzetközi adatok hozzáférhetőek az alábbi írásokban, amelyeket magam is tanulmányoztam a következtetések levonásához: Bielski – Wagner – Bosch, 2012.; Burchell et al., 2009. A kevesebb munkaórával töltött napok fontosságára és egészségügyi hatásaira már a 90-es években felhívja a figyelmet az alábbi tanulmány: Ausubel – Arnulf, 1995. 195–213. old.

<sup>189</sup> Dembe – Erickson – Delbos – Banks, 2005. 588–597. old. Elérhetőség: <http://oem.bmj.com/content/62/9/588> (2017. július 20.)

<sup>190</sup> Williams, 2003. Elérhetőség: <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/00603/6533-eng.html> (2017. július 20.)

<sup>191</sup> Ugyanezt a szabályt tartalmazza az 1993-as irányelvet módosító, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK parlamenti és tanácsi irányelv 6. cikke is.

<sup>192</sup> KSH: A jóllét magyarországi indikátorrendszere, 2013. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, 2014. Elérhetőség: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/jollet13.pdf> (2017. augusztus 1.) 12. old.

### III.2.4. A családtámogatási rendszer szerepe az elégedettség növelésében

2003-ban, tehát éppen csak az uniós csatlakozást megelőzően, a visegrádi országok közül Magyarországon, Lengyelországban és Csehországban széles körű kutatás folyt a szociális reformok gender-vonatkozásairól. A kutatási eredmények között megállapításra került, hogy a társadalmi egyenlőtlenséget nem feltétlenül a szociális reformok tudják felszámolni, de a munkajogi szabályozás, az értékrend formálása és a juttatások arányos elosztása együttesen képesek tényleges pozitív hatások kiváltására.<sup>193</sup> A munkahelyi jólléttel összefüggő kutatások rávilágítanak arra, hogy szubjektív jóllétet megélő munkavállalók a munkaadók számára elkötelezett dolgozókat jelentenek hosszú távon, vagyis a dolgozói jóllét a munkaadó érdeke is egyben.<sup>194</sup>

2014-ben publikált kutatási eredményeket a női és férfi rezidensek munkahelyi elégedettségéről, kiégéséről Györffy Zsuzsa és Edmond Girasek. A családi kötelezettségek és a munkahelyi elvárások összeegyeztethetősége körében megállapították, hogy a rezidensnők 49,2 százaléka érzi úgy, hogy nehezen tudja összeegyeztetni munkahelyi és családi tevékenységét, míg 50,8 százalék számára csak kevésbé jelent problémát a munkahelyi/családi terhek összeegyeztetése. A férfi és a női rezidensek között a munka és a család különböző területeinek összeegyeztethetőségének megítélésében nem találtak jelentős különbséget, ugyanakkor a nők, férfi kollégáikhoz képest, jelentősen nagyobb arányban (26,1 százalék a férfiak 0,6 százalékával szemben) jelezték, hogy nemük miatt hátrányba kerültek addigi pályafutásuk során.<sup>195</sup>

Az ILO 1981. június 23-án fogadta el 156. sz. egyezményét „a férfi és a női munkavállalók esélyegyenlőségéről és egyenlő elbánásról: a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról” címmel. A családi kötelezettségek alatt az egyezmény nem csupán az eltartott gyermekekre vonatkozóan fogalmaz meg ajánlásokat, hanem az egyéb, kifejezetten gondozásra és támogatásra szoruló családtagok és a munkavállalók viszonylatában is. Az egyezmény értelmében, az abban részes államoknak mindent meg kell tenniük annak érdekében, hogy figyelembe vegyék a családi kötelezettséggel bíró munkavállalók szükségleteit a közösségi tervezésnél, különös tekintettel a közösségi szolgáltatásokra (Egyezmény 5. cikk). Az egyezmény szövege kifejezetten a női és férfi munkavállalók egyenlő lehetőségeit és elbírálását hangsúlyozza (Egyezmény 6. cikk), ugyanakkor a preambulumi részből az olvasható ki, hogy elsősorban a női munkavállalók hátrányos megkülönböztetésének megelőzése érdekében született meg az egyezmény.

Az Európai Szociális Charta esetében mind az 1981-es eredeti szövegváltozat, mind az 1996-ban módosított szöveg a család védelme körében rögzíti, hogy a szerződő felek vállalják, hogy olyan eszközökkel mozdítják elő a család gazdasági, jogi és szociális védelmét, mint amilyenek a szociális és családi juttatások, adózási megoldások, családi lakásjuttatás, az új házások támogatása és egyéb megfelelő eszközök. Láthatjuk, hogy ebben az egyezményben még nem jelenik meg a munka és a magánélet egyensúlyára való utalás. Az Európai Szociális Charta előnyei között Kozmáné Szigeti Andrea kiemeli, hogy a gyermekeket megillető szociális jogokat a szülők, a család szociális lehetőségeinek biztosításán keresztül igyekszik nyújtani, amely szemlélet a komplex jellegéből eredően

<sup>193</sup> Fultz – Ruck – Steinhilber, 2003. 9. old.

<sup>194</sup> Kun, 2010. 35–41. old.

<sup>195</sup> Györffy, 2014. 1836. old.

hatékonyabb érdekérvényesítési lehetőséget hordoz magában, mint a gyermekek személyére fókuszáló megközelítés.<sup>196</sup> Ugyanakkor a családi jóléti szolgáltatások – ahogyan azt a statisztikai adatok mutatják –, csak részben képesek hozzájárulni az egyéni és kollektív családi boldogsághoz.

Az Európai Unió Alapvető Emberi Jogok Chartája a 33. cikkében kifejezetten nevesített védelemben részesíti a családokat. A cikk (2) bekezdése értelmében „A család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szünelési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.” A Charta fenti jogot a szülőséggel, és nem a nemi szerepekkel kapcsolja össze.

A családi támogatásokról szóló hazai törvényünk az alapelvek között nevesíti, hogy „a család és a munka összeegyeztetésének javítása az állam egyik legfontosabb feladata”, a törvény kifejezett célja pedig a családok anyagi biztonságának elősegítése [1998. évi LXXXIV. törvény 1. § és 3. § (1) bekezdés]. A magyarországi statisztikai adatok ugyanakkor azt mutatják, hogy a gyermekes családok jövedelme jelentősen elmarad (még a családtámogatásokat követően is) a gyermektelen háztartások jövedelmétől. Závecz Szilvia számításai alapján 2010-ben hazánkban átlagosan 36 százalékkal kevesebb éves jövedelemből gazdálkodtak a gyermekkel rendelkező háztartások a nem gyermekes háztartásokhoz képest.<sup>197</sup> Mindez annak ellenére, hogy a magyar családtámogatási rendszerben a pénzbeli ellátások vannak túlsúlyban, sőt, kifejezetten növekvő tendenciát mutatnak. Az apák által is igénybe vehető pénzbeli ellátások az alábbiak: családi pótlék, gyermekgondozást segítő ellátás és gyermeknevelési támogatás. Az anyasági támogatást főszabály szerint értelemszerűen az anya veheti igénybe, de amennyiben az anyasági támogatásra jogosult nő a támogatás felvételét megelőzően meghal, úgy az anyasági támogatást az anyával egy háztartásban élt apának kell kifizetni.

A családok támogatásának egyik nem pénzbeli formája a gyermekekhez kapcsolódó munkaügyi szabályozás. Az Mt. a munkavállalónak (mind a férfiak, mind a nők esetében) a tizenhat évesnél fiatalabb egy gyermeke után kettő munkanap, két gyermeke után négy munkanap, kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár [Mt. 118. § (1) bekezdés]. E rendelkezés jelentősége, hogy nemcsak a kisgyermekes szülőknek jár, hanem egészen a gyermek 16 éves koráig vehető igénybe. Kifejezetten az apákra vonatkozó szabály, hogy az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig öt, ikergyermekes születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. E szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal [Mt. 118. § (4) bekezdés].

A modern munkajog számára nem megkerülhető az a tény, hogy amennyiben minőségi munkaerő-foglalkoztatás a cél, a munkavállalóknak biztosítani kell, hogy munkahelyük ne elsősorban stressz forrása, hanem az önmegvalósítás egyik potenciális terepe lehessen – legalábbis a munkaviszonyok nagy részében. Tekintettel arra, hogy a munkavállalók fele férfi, e férfi munkavállalók jelentős része pedig gyermeket nevelő, családos férfi, az ő speciális elvárásait, igényeiket is figyelembe kell venni ahhoz, hogy elégedett, elkötelezett munkavállalókra tehessenek szert a foglalkoztatók. A családos munkavállalók egyedi helyzetét több kutatás is vizsgálja, de a családi kapcsolato-

<sup>196</sup> Kozmáné Szigeti, 2009/4. 101. old.

<sup>197</sup> Závecz, 2012/1. 106. old. Elérhetőség: [http://epa.oszk.hu/02300/02301/00001/pdf/EPA-02301-10\\_ZaveczSz\\_e-conom\\_2012\\_1.pdf](http://epa.oszk.hu/02300/02301/00001/pdf/EPA-02301-10_ZaveczSz_e-conom_2012_1.pdf) (2017. 07.26.)

kat sokáig elsősorban a női munkavállalók szemszögéből vizsgálták. A sok esetben egyedüli keresőként működő családapa munkaügyi kapcsolatai ugyanakkor fokozottan hatnak a családra, mint egészre, hiszen így a kisközösség egzisztenciális biztonsága az apa jövedelemszerző körülményeitől függ.

Nagy Beáta megállapítja, hogy a hosszú gyermeknevelési szabadság és az univerzális, alacsony összegű juttatás (GYES, GYED), létrehozza az explicit refamilizációt, ezzel egyszersmind ösztönzi az elkülönült nemi szerepek fennmaradását. E peremfeltételek esetében a nők lesznek azok, akik a gyermeknevelés feladatát ellátva kilépnek a munkaerőpiacról, a férfiak pedig a fő kenyérkeresők. Ugyan a gyermeknevelési támogatások rendszere nemekre semlegesen került kialakításra, azaz férfiak és nők egyaránt igénybe vehetnék, a gyermeknevelési szabadságon szinte kizárólag nők találhatók.<sup>198</sup> Ezek alapján megállapítható, hogy a jelenlegi rendszer nem jelent megoldást a nemek közötti konfliktusok és munkamegosztás sajátos problémáira.

### III.2.5. A családbarát munkahelyek kialakítása mint megoldási lehetőség

A családbarát vagy munkavállaló-barát munkahely kifejezés megközelíthető szociológiai/gazdasági és munkajogi aspektusból is. Szociológiai/gazdasági értelemben való alkalmazása során olyan, a szervezeti kultúrában gyökerező szervezeti keretek és gyakorlatok kialakítását értetjük alatta, amelyek maximálisan támogatják a munkavállalókat a munka és magánélet egyensúlyának elérésében és megtartásában.<sup>199</sup> Munkajogi értelemben családbarátnak tekinthető az a munkahely, ahol az alábbi három tényező megvalósul:

- 1) anya-, illetve szülőbarát intézkedések: gyermekmegőrzés, rugalmas munkaidő, szabadságolás, atipikus munkavégzés lehetőségei;
- 2) esélyegyenlőségi feltételek: nők vezetővé válásának lehetősége, hiányzó üvegplafon-jelenség, egyenlő bérezés, diszkriminációmentesség az alkalmazásnál, munkahelyre való visszatérés biztosítása;
- 3) munka és magánélet egyensúlya: férfiak otthoni szerepvállalásának, gyermekgondozásban való részvételének támogatása.<sup>200</sup>

A családbarát munkahelyek kialakítása körében Németország családi ügyekért felelős minisztériuma 2006-tól különleges támogatási programokat indított el. Az *Erfolgsfaktor Familie* (Családi Sikerfaktor), a *Familienbewusste Arbeitszeiten* (Családtudatos Munkaidő), valamint a *Betriebliche Kinderbetreuung* (Vállalati Gyermekgondozás) programok célja kifejezetten a családbarát munkahelyek kialakításának ösztönzése volt. Németországban a *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* 2016-ban vizsgálta átfogóan a családapák helyzetét a német társadalmon belül. Megállapítják, hogy a német apák 57 százaléka érzi magát időszorításban (ugyanezen témakörben a nők 62 százaléka számolt be hasonlóról), és érdekes, a korábbiakat alátámasztó statisztikai adatokat ismertetnek a gyermekszületés utáni részmunkaidő vagy munkaidő-kedvezmény elfogadottságáról, illetve a férfi

<sup>198</sup> Nagy, 2009. 87. old.

<sup>199</sup> Ezt a fogalmat használja: Primecz et al., 2014. 2–16. old.; 3. old.

<sup>200</sup> Fail et al., 2015. 64. old.

munkavállalók esetében inkább el-nem-fogadottságáról.<sup>201</sup> A családbarát munkahelyek kialakításának támogatása körében több tevékenységet is ösztönöz a német kormányzat: a munkaidő rugalmasságának és a részmunkaidős foglalkoztatás mellett a munkahelyen kialakított gyermekgondozási helyek létrehozását (ezt mintegy havi 400 EUR anyagi támogatás mellett) is. Amennyiben ez utóbbi hatékonyságát kifejezetten férfiak vonatkozásában vizsgáljuk, úgy egy tanulmány szintén Németországból azt mutatta ki, hogy a gyermekgondozásnak ez a típusú támogatása elsősorban a női munkavállalók elégedettségét növeli, míg férfiak esetében a jóllétre gyakorolt hatása marginális.<sup>202</sup>

A munkaidő és a foglalkoztatás kereteinek rugalmassága, mint munkavállalói igény ugyanakkor a fent ismertetett kutatási eredmények alapján egyértelmű. Az atipikus foglalkoztatási formák – amely tárgykörben a szerző több írást is közölt már – elterjedésének egyik haszonélvezői éppen azok a családapák lehetnek, akik szívesen töltenének több időt a családjukkal. A korábban ismertetettek alapján e munkavállalók száma nem csekély. Egy amerikai kutatás megállapította, hogy a munkavállalói hűség kérdéskörében a rugalmas munkaidő, mint motivációs tényező megelőzte a magasabb fizetés, részvényopciót vagy képzési lehetőséget jelentő tényezőket.<sup>203</sup> Ez a megoldás egyszerre szolgálhatja tehát a munkáltatói és a munkavállalói érdekeket – egyszersmind az összetársadalmi jóllét-érzés növekedését.

A magyar kormányzat a családbarát munkahelyek kialakítását az Emberi Erőforrások Minisztériumán keresztül támogatja. Évente visszatérő pályázati lehetőség az úgynevezett „Családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatása” program. A pályázat támogatni kívánja azokat a családbarát munkahelyi gyakorlatokat és politikákat, a munka és családi élet összehangolását elősegítő intézkedéseket és fejlesztéseket, melyek hozzájárulnak e cél hatékony megvalósulásához. A pályázat nyertesei jogosulttá válnak a „Családbarát Munkahely” cím használatára is. Megjegyzem ugyanakkor, hogy a 2017. június 1. – 2018. június 31. (sic!) támogatási időszakra rendelkezésre álló keretösszeg országosan 60 millió forint, amely megkérdőjelezi az elképzelés komolyságát, ráadásul 5000 forint pályázati díjat is kérnek a jelentkezőktől.<sup>204</sup>

A családbarát megoldásokkal szemben, illetőleg a munka-magánélet egyensúlyát ösztönző megoldásokkal kapcsolatban kritikai észrevételeknek is helye van. Hilary Silver egy tanulmányában több kutatást is feldolgoz, melyek szerint a munka-család egyensúlyának előmozdítása érdekében kínált alternatív munkavégzési formák (így különösen az otthonról végzett munka támogatása) felfoghatók a nők kizsákmányolásának eszközeiként, mert ezek társadalmilag elszigetelik a nőket, kettős elvárásnak teszik ki őket a munka és a család életterületéről és a férjük felettük gyakorolt kontrollját erősítik.<sup>205</sup> A tapasztalat azt mutatja, hogy minél több támogatást kapnak a nők a szervezeten kívüli családi feladatok elvégzésére (például munkaidő-kedvezmény), annál kevésbé tekintik őket teljes értékű munkavállalónak és a családon belüli munkamegosztás arányai is felbomlanak, a nők felé gravitálnak a családi feladatok.<sup>206</sup>

<sup>201</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Väterreport 2016. Vater sein in Deutschland heute. Berlin, 2016. Elérhetőség: <https://www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc70c8166f5bca1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf> (2017. 07.26.) 30. old.

<sup>202</sup> Lauber – Storck, 2016. 17. old.

<sup>203</sup> Bureau of Business & Economic Research, University of New Mexico: Social Outcomes of Family Friendly Policies and Practices in the Workplace. Elérhetőség: [http://bber.unm.edu/media/presentations/Social\\_Outcomes\\_Matrix\\_9.28.11.pdf](http://bber.unm.edu/media/presentations/Social_Outcomes_Matrix_9.28.11.pdf) (2017. július 26.)

<sup>204</sup> Emberi Erőforrások Minisztériuma, „Családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatása”(Kód: CSP-CSBM-17) [http://www.emet.gov.hu/userfiles/felhivasok/csbm/csp\\_csbm\\_17\\_palyazati\\_felhivas.pdf](http://www.emet.gov.hu/userfiles/felhivasok/csbm/csp_csbm_17_palyazati_felhivas.pdf) (2017. július 26.)

<sup>205</sup> Silver, 1993. 181–204. old.

<sup>206</sup> Id. a kritikai észrevételekkel kapcsolatos álláspontokat például Primecz et al., 2014. 2–16. old.



### III.3. A „LEKAPCSOLÓDÁSHOZ VALÓ JOG” MEGJELENÉSE A MUNKAJOGI SZABÁLYOZÁSBAN

Az Origo hírportál 2017. január 2-án a következő főcímmel közölt írást: „A franciák hivatalosan is fűtyülhetnek a munkaidőn kívüli e-mailekre”.<sup>207</sup> Az úgynevezett „lekapcsolódáshoz való jog” értelmében az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatók esetében a munkavállalónak joga van a munkaidőn túl érkező elektronikus levelet figyelmen kívül hagyni, a jogalkotó szándéka szerint ezzel tiszteletben tartva a pihenéshez való jogot, illetve a munka és a magánélet egyensúlyát.<sup>208</sup> A médiában digitális detoxikációként is leírt jelenség hazánkban egyértelműen irigységet tükröző megjegyzéseket váltott ki az újságírókból.<sup>209</sup> A „lekapcsolódáshoz való jog” igen találó kifejezés: tükrözi egyrészt a munkajogi értelemben vett pihenőidőhöz való jogot, és a munkaviszonyokra nehezedő digitális kihívásokat egyaránt.

A fenti megoldás kapcsán több nyitott kérdés is felmerül, az alábbiakban ezeket kívánom megvizsgálni.

Elsőként: tehető-e különbség a munkajogi szabályok megalkotásakor „kis” és „nagy” foglalkoztató között? Amennyiben abból indulunk ki, hogy az Európai Unió a jogalkotásában különös figyelmet fordít a kis- és középvállalkozásokra, és sok tekintetben preferenciális elbánás valósul meg az irányukban, mi akadály van annak, hogy ez a preferenciális elbánás a munkajogi jogalkotás szintjén is megvalósuljon? A hazai jogunkban a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény a gazdaságfejlesztési támogatások körében nem említi a foglalkoztatás könnyítését célzó támogatott programokat [2004. évi XXXIV. törvény 7. § (2) bekezdés], azok között az innováció és versenyképesség, a tudományos és nemzetközi együttműködés dominál annak ellenére, hogy a törvény preambuluma nevesíti a foglalkoztatási képesség megőrzését, mint célkitűzést. A francia jogi megoldás úgy diszkriminálja pozitívan a kis- és középvállalkozásokat, hogy a nagyvállalatok számára ír elő korlátozást. 2013-as statisztikai adatok alapján hazánkban 1000-nél is kevesebb (az összes vállalat 0,1 százaléka sorolható ebbe a körbe) nagyvállalat állítja elő a hozzáadott érték 45 százalékát és ad munkahelyet a foglalkoztatottak negyedének.<sup>210</sup> A KSH 2014-es adatai alapján a működő kvv-k 95 százaléka mikrovállalkozásnak minősült (azaz kevesebb, mint 10 fős létszámmal működött), 4,0 százaléka 10–49 fővel tevékenykedett, míg a középvállalkozások (50–249 fős) aránya nem érte el az 1 százalékot (0,7 százalék).<sup>211</sup> Tehát az összesített adatok alapján a francia megoldás alkalmazása hazánkban a munkavállalók negyedének jelentene könnyítést a foglalkoztatása kapcsán.

<sup>207</sup> Pálfi Károly: A franciák hivatalosan is fűtyülhetnek a munkaidőn kívüli e-mailekre. [origo.hu](http://origo.hu) Elérhetőség: <http://www.origo.hu/gazdasag/20170102-a-francia-kormany-hadat-uzent-a-munkahelyi-stressznek.html> (2017. szeptember 22.)

<sup>208</sup> A hír több ország figyelmét is felkeltette, így foglalkozott a kérdéssel az amerikai Time magazin: <http://time.com/4622095/france-right-to-disconnect-email-work/> (2017. szeptember 22.), a brit BBC: <http://www.bbc.com/news/world-europe-38479439> (2017. szeptember 22.)

<sup>209</sup> Jádi Németh Andrea: Digitális detox: a lekapcsolódás joga. Világ gazdaság, Elérhetőség: <https://www.vg.hu/velemeney/digitalis-detox-a-lekapcsolodas-joga-484971/> illetve: Habik Erzsébet: Vége nincs munkaidő. SzabadFöld online. Elérhetőség: [https://www.szabadjfold.hu/aktualis/vege\\_nincs\\_munkaido\\_hvg.hu](https://www.szabadjfold.hu/aktualis/vege_nincs_munkaido_hvg.hu); A franciák öt után kinyomhatják a főnök hívását. Elérhetőség: [http://hvg.hu/vallalat\\_vezeto/20170102\\_lekapcsolodashoz\\_valo\\_jog\\_munkajog](http://hvg.hu/vallalat_vezeto/20170102_lekapcsolodashoz_valo_jog_munkajog)

<sup>210</sup> Csengődi, 2013. 6. old.

<sup>211</sup> KSH, 2014. 4. old.

Az Mt. gyakorlati alkalmazása körében egy részletes hatástanulmány az alábbi eseteleírást közli: „A pihenőidő és a szabadnapok, valamint a szabadságok kiadása erősen függ attól, hogy egy adott munkamennyiséget hány főnek kell elvégeznie, azaz mekkora létszámmal dolgozik az adott üzlet. Bizonyos létszám alatt a pihenőidők, szabadnapok és a szabadságok kiadása, különösen csúcsideőszakokban, lehetetlenné válik.”<sup>212</sup> A gyakorlatban tehát megfigyelhető az üzemméret és a munkajogi szabályozás konfliktusa. A fenti elemzés alapján éppen a nagyvállalatok, mint foglalkoztatók esetében nem jellemző a szabadságok és pihenőidő kiadásának problémája, így valószínűsíthető, hogy a folyamatos rendelkezésre állás problémáját is nagyobb sikerrel tudnák kezelni a munkavállalók indokolatlan terhelése nélkül, mint a kis- és középvállalkozások.

Másodikként: a francia megoldással kapcsolatban felmerülő számos kérdés kapcsán érdemes megvizsgálni a vállalatméret és a különleges munkaügyi szabályok kapcsolatának informatikai összefüggéseit. Makó Csaba és Illésy Miklós 2006-ban közöltek tanulmányt az IT-eszközök munkaszervezésre gyakorolt hatásáról, amelyben megállapították, hogy az olyan szervezeti innovációk elterjedésében, mint az úgynevezett e-munkavégzés, jól kimutatható különbségek jellemzik a nagyvállalati és a KKV-szektorba tartozó gazdasági szervezetek gyakorlatát: a szervezeti mérettel együtt nő az IT használatán alapuló e-munkavégzés.<sup>213</sup> Mindazonáltal a tanulmány megjelenése óta eltelt 11 évben ezen a téren is történtek változások. Álláspontom szerint ezen a téren a kis- és középvállalkozások felzárkózóban vannak annak ellenére, hogy a fejlődés üteme visszafogottnak mondható. A KSH 2008-as adatai alapján a vállalkozások 47 százaléka rendelkezett honlappal,<sup>214</sup> ez az arány 2014-re is csak 65 százalékra emelkedett ahhoz képest, hogy ugyanebben az időszakban például a finn vállalkozások között 95 százalékos ez az arány.<sup>215</sup> Látható tehát, hogy ebből a szempontból is a fokozott informatikai jelenlét követelménye inkább a nagyvállalkozások munkavállalóit érinti.

A jelen kor dolgozója párhuzamosan számos feladatot végez, és bármikor elérhető az azonnali üzenetküldésre alkalmas rendszerek segítségével. Az elmélyült munka (ha egyáltalán...) párhuzamosan zajlik más eseményekkel: érkezik egy e-mail, jön egy telefonhívás, érkezik egy azonnali választ váró kérdés a skype-on, stb. Ilyen módon rengeteg információ éri az idegrendszert, általában több, mint ami kezelhető, és ez könnyen kognitív túlterhelődéshez vezethet.<sup>216</sup> A munkavállalói egészségvédelem szempontjából is kiemelt jelentőséggel bír, hogy a lekapcsolódáshoz való jog valamilyen formában történő biztosításával a munkavállalónak legyen lehetősége pihenni, a folyamatos nyomás alól felszabadulni.

<sup>212</sup> Laki – Nacsa – Neumann, 2013. 248. old.

<sup>213</sup> Makó – Illésy, 2006. 54. old.

<sup>214</sup> KSH, 2009. 11. old.

<sup>215</sup> KSH, 2015. 8. old.

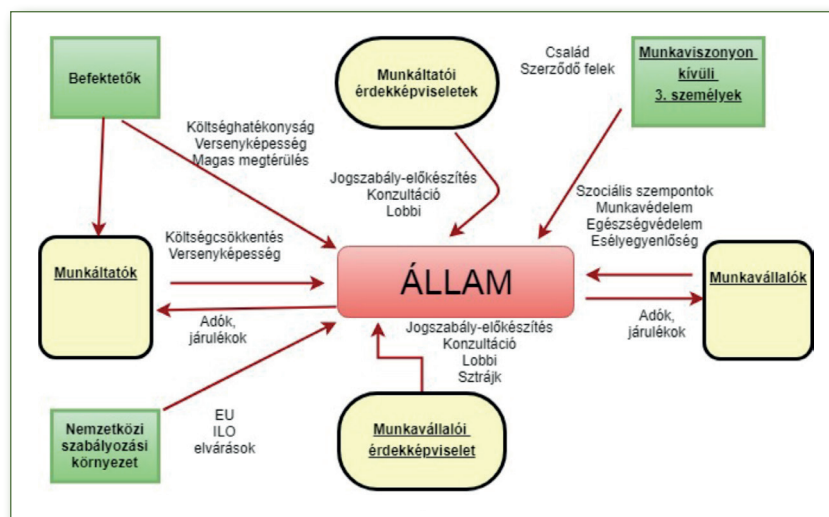
<sup>216</sup> Kártyás – Répáczki – Takács, 2016. 19. old.

# IV. AZ ÁLLAM SZEREPE A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONYOKBAN A 21. SZÁZADBAN

## IV.1. AZ ÁLLAMRA MINT JOGALKOTÓRA NEHEZEDŐ ÉRDEKVISZONYOK

A foglalkoztatási jogviszonyok szabályozása az állam szempontjából sebészi feladat: az érdekek és ellenérdekek nyomása alatt, a közjó, az egyéni és kollektív boldogulás szem előtt tartása mellett olyan megoldásokat találni, amelyek mind a hazai, mind a nemzetközi környezetben megállják a helyüket – nem egyszerű feladat. A munkajog általánosságban véve mindig is egy átpolitizált és gyakran változó jogterület.<sup>217</sup> Az alábbiakban áttekintjük azokat az erő- és érdekviszonyokat, amelyek meghatározzák a globalizált és digitalizált világban a munkajogi szabályozás irányát. Az alábbi ábra szemlélteti a következőkben kifejtésre kerülő szereplők egymáshoz és a jogalkotóhoz fűződő viszonyát, elvárásait.

Az egyes országok gyakorlatában a szereplők erőegyensúlya jelentősen eltérhet. Míg az angolszász országokban az érdekképviseletek szerepe hagyományosan erős, addig más országokban inkább formális jellegű.<sup>218</sup> A befektetői elvárások főleg a harmadik vagy fejlődő országokban adott esetben nagyobb súllyal jöhetnek számításba, míg a világ boldogabb országaiban a munkaviszonyon kívüli szereplők, így a család és a tágabb értelemben vett társadalmi és szociális érdek kaphat érdemi szerepet a döntéshozatalban.



14. ábra A jogalkotó és a munkajogi érdekek

Forrás: saját szerkesztés

<sup>217</sup> Kun, 2016. 389. old.

<sup>218</sup> A nemzetközi összehasonlítás egyes elemeit ld. bővebben: Papadakis, 2011. 61–81. old.

Bár az ábra egyes viszonyokat jelentősen leegyszerűsít (mint az ábrák általában), ugyanakkor a viszonyrendszerket álláspontom szerint jól tükrözi. Külön felhívom a figyelmet a munkajogi értelemben jelentősen alulértékelt (és még inkább alulértékelt) befektető-munkáltató viszonyra. A globalizált, transznacionális vállalatok időszakában ez a kapcsolat döntő fontosságú lehet az érdekek érvényesítésében.<sup>219</sup> Hasonlóan fontos szempont a nemzetközi szabályozási környezet figyelembevétele, amely szorosan összefügg a nemzetközi tőkeáramlással és a globális vállalati környezettel.<sup>220</sup> Itt nemcsak az uniós jogalkotó szervek tevékenységére szeretném felhívni a figyelmet, hanem a globális piacból és így a globális piaci versenyből eredő nyomásra is: ebben a tekintetben elmondható, hogy az államok a munkaerejük „áruba bocsátásakor”, annak piaci megjelenítése körében legalább akkora nyomásnak vannak kitéve, mint a saját állampolgáraik felől érkező elvárásokból eredő nyomás. Az ábrában zöld négyzetben feltüntetett, látszólag külső szereplők tehát – az ellentétes érdekek hangsúlyozása mellett – legalább akkora szerepet töltenek be a munkajogi szabályzás erőterében, mint maguk a munkaviszony klasszikus szereplői. Jelen írásomban a hangsúlyt kifejezetten e külsőnek látszó, valójában nagyon is belső szereplők hatására kívánom helyezni.

#### *IV.1.1. A befektetői szemlélet és érdekek a munkajogban*

A közgazdaságtan általános álláspontja, hogy a külföldi működőtőke beruházások a fogadó országban a foglalkoztatás hatékonyságának növekedésével járnak a technológia-transzfer, a menedzsment és marketing profszonizálódása által, amely hosszú távon gazdasági és technológiai fejlődést eredményez.<sup>221</sup> A beruházások és munkaerőpiaci hatások vizsgálatának eredményei azonban jelentős eltéréseket mutatnak az egyes országok gyakorlatában.<sup>222</sup> Bayraktar-Saglam és Böke a nemzetközi közgazdasági irodalom elemzése kapcsán megállapítják, hogy egyes elemzések szerint a külföldi működőtőke beruházások a fogadó ország szempontjából a bérek csökkenéséhez vezetnek azért, hogy a tőkeöltséget az ország alacsonyan tartsa, így téve vonzóvá a befektetési környezetet. Más országokban ugyanakkor ez a hatás egyáltalán nem volt megfigyelhető, míg megint más országokban a bérszínvonalra kifejezetten gerjesztő hatással volt a külföldi vállalkozások megjelenése.<sup>223</sup>

A külföldi működőtőke beáramlását Magyarországra sokan vizsgálták, elsősorban közgazdasági szempontból. Az 1993–2003 közötti, rendszerváltást követő időszak vizsgálata kapcsán Katona Klára megállapítja, hogy a beruházások foglalkoztatás bővülésére gyakorolt hatása elsősorban a tőkebefektetés típusától függ. Avízió, összeolvadás és vegyesvállalat megvalósulásakor jobb esetben megmarad az eredeti foglalkoztatotti létszám, míg kevésbé kedvező forgatókönyv esetén gyakran kerül sor munkahelyek megszüntetésére, amely adott esetben a hatékony működés elengedhetetlen feltétele. Zöldmezős beruházások esetén értelemszerűen nő az új munkahelyek száma.<sup>224</sup>

<sup>219</sup> Ennek fejlődéséről és a globalizációs hatásokról ld. például: Bieler – Lindberg, 2010. 3–29. old.

<sup>220</sup> Id. erről részletesebben: Priest, 2010. A szerző részletesen elemzi, hogy a globalizált világban a munkajogi jogviszonyokon belül mely részterületeket kell feltétlenül szabályoznia.

<sup>221</sup> Id. erről bővebben a nemzetközi irodalomban például Boghean – State, 2015. 278–285. old. és Eckel, 2003. 317–31. old.

<sup>222</sup> Átfogó elemzést ad az iparági megállapodásokról: Schömann, 2011. 21–37. old.

<sup>223</sup> Bayraktar-Saglam – Böke, 2017/5.; doi:10.3390/economies5040036, 1–2. old.

<sup>224</sup> Katona, 2006. 39–40. old.

A külföldi társaságok mozgásának a foglalkoztatásra kettős hatása van: a küldő országban a munkanélküliség és a jövedelmek alakulása szempontjából a delokalizáció negatív jelenségként tűnik fel. Sok esetben megfigyelhető, hogy az új telephelyet választó iparvállalatokat beszállítóik és a szolgáltató vállalatok is követik, amely lokális/regionális szinten súlyos strukturális konfliktushelyzethez vezethet. A fogadó országban Kukely György szerint elsősorban a pozitív hatások jelentkeznek: az új vállalatok megjelenésével jelentősen növekedhet a foglalkoztatottság, a termelékenység, az export- és adóbevételek, és új technológiák terjedhetnek el. Mivel a fogadó országban jellemzően magasabb a profitráta, a beruházási hajlandóság is nő, mely ösztönözheti a nyereség helyi visszaforgatását is.<sup>225</sup>

Veres Lajos a magyar állami szerepfelfogás történeti vizsgálatakor megállapítja, hogy míg az EU-15 országok többségében a külföldi és a nemzetközi tőke egymással arányban állt a 2000-es évek elején, addig a csatlakozás előtt álló országokban – a nemzeti tőke hiányában – az erőviszonyok egyensúlyi gondokat jeleztek. A külföldi működő tőke hatásait a magyar gazdaságra az alábbiak szerint csoportosítja:

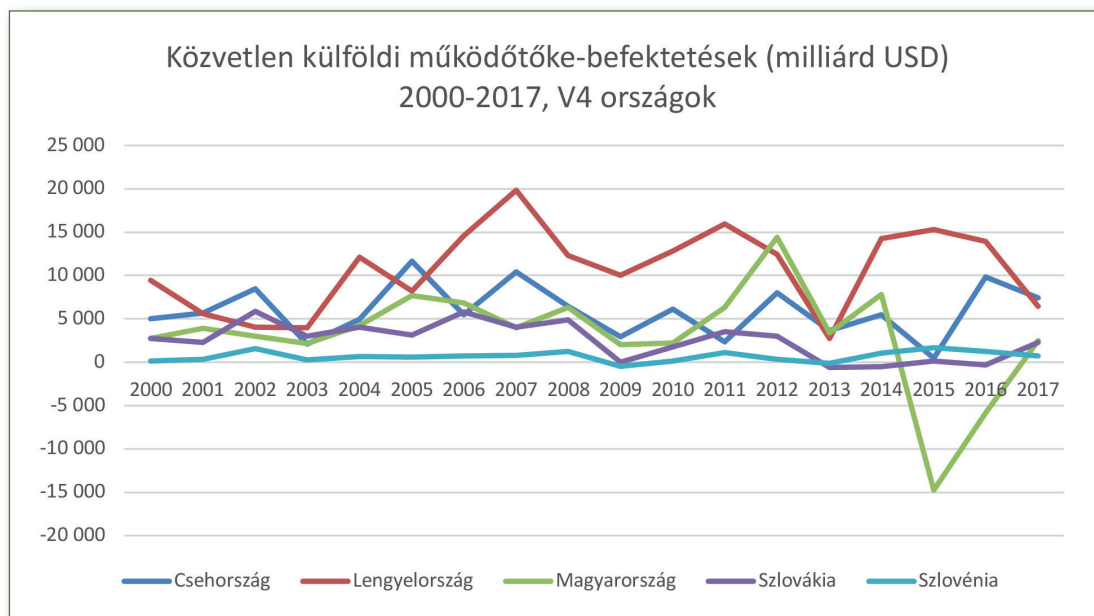
- 1) kedvező hatások:
  - a) a belső erőforrások mozgósítása (vállalatok, beszállítói hálózatok, tanulás);
  - b) a verseny ösztönzése (országban belül és nemzetközi szinten);
  - c) a nemzetközi integráció erősítése (anyavállalaton keresztül és közvetlenül);
- 2) kedvezőtlen hatások:
  - a) forráskivonás (a bővített újratermelés nem itt valósul meg);
  - b) szelekció (a kis- és középvállalkozások kieshetnek a versenyből);
  - c) dezintegrációs hatás (a multinacionális vállalatok kisebb tudományos gazdasági együttműködési készséget mutatnak);
  - d) blokkoló hatás (egy-egy piaci szegmensben mutatkozhat a nagyvállalatok erőfölénye miatt, kereszttezheti a gazdaságpolitikai célokat).<sup>226</sup>

Régiós összehasonlításban az alábbi ábra szemlélteti, hogy a V4 országaihoz hasonlóan hazánkban számottevő külföldi működőtőke érkezett és érkezik. 2016-ban a Nemzeti Befektetési Ügynökség (HIPA) adatai alapján 71 beruházási projektben, összesen 3244 millió euró (mintegy 1002 milliárd forint) működő tőke érkezett Magyarországra. A projektek száma 6 százalékkal, a befektetések értéke 131 százalékkal, míg a létrehozott munkahelyek száma 36 százalékkal nőtt az előző évhez képest. 2016-ban a legtöbb projekt Németországból (15), az Amerikai Egyesült Államokból (14), illetve Nagy-Britanniából és Svájcából (6-6) érkezett. Leginkább az előbbi kettő hozta a tőkét: német és amerikai befektetőkhez köthető a befektetett összeg 64,3 százaléka. Németország hagyományosan Magyarország egyik legfontosabb kereskedelmi partnere, nem meglepő, hogy 2016-ban a befektetett összeg 52, és az összes munkahely 32 százalékát adták német vállalkozások.<sup>227</sup>

<sup>225</sup> Kukely, 2008. 35–36. old.

<sup>226</sup> Veres, 2017. 120. old.

<sup>227</sup> Szabó Dániel: Rekord mennyiségű külföldi tőke érkezett tavaly Magyarországra. [https://www.napi.hu/magyar\\_vallalatok/rekord\\_mennyi\\_segu\\_kulfoldi\\_toke\\_erkezett\\_tavaly\\_magyarorszagra.629330.html](https://www.napi.hu/magyar_vallalatok/rekord_mennyi_segu_kulfoldi_toke_erkezett_tavaly_magyarorszagra.629330.html) (2017.február 7-i adatok)



15. ábra Közvetlen külföldi működőtőke-befektetések a V4 országokban, 2000-2017

Forrás: KSH adatok alapján<sup>228</sup> saját szerkesztés

A KSH elemzése alapján Magyarországon a beruházások volumenét – a 2008-as gazdasági és pénzügyi válságot követően elkezddődött, és 2012-ig tartó csökkenés után – a 2013-ban meginduló, a magyar gazdaság méretéhez képest jelentős nagyságrendű, európai uniós forrású fejlesztések emelkedő pályára állították. Részben ennek eredményeképpen 2013-ban 5,9, 2014-ben 19,3, 2015-ben 7,9 százalékos növekedés történt. A 2007–2013-as uniós ciklus forrásainak felhasználásával finanszírozott projektek befejeződése 2016-ban a beruházások jelentős visszaesését eredményezte, akkor az előző évi magas bázishoz képest a beruházások 13 százalékkal visszaestek, ezen belül a nemzetgazdasági ágak többségében is csökkentek. A beruházások nagymértékű növekedéséhez hozzájárult a Magyar Nemzeti Bank által támogatott kamatkedvezményes konstrukciók elérhetővé válása a kkv-szektor részére is (Piaci Hitelprogram, illetve korábban Növekedési Hitelprogram). 2017-ben viszont újra nőtt a beruházási aktivitás, ami már csak részben volt köszönhető a 2014–2020-as európai uniós költségvetési ciklus új projektjeinek, emellett a vállalkozások a gazdasági konjunktúra hatására kapacitásbővítésbe kezdtek.<sup>229</sup> Álláspontom szerint aggodalomra okot adó körülmény – látszólag ciklikusan –, hogy az uniós forrásokhoz való hozzájárulás milyen mértékben van hatással az ország teljesítményére, illetve a befektetések számának és volumenének alakulására. A nemzetközi összehasonlítások azt mutatják, hogy a GDP-hez mérten az uniós források hazánkban voltak a legnagyobb hatással a gazdaságra, ugyanakkor a GDP 2006 és 2015 között csak 4,6 százalékkal növekedett. Ebből következően hazánk strukturális alapokon nyugvó növekedési kilátásai nem biztatóak, a gazdasági növekedés üteme túlságo-

<sup>228</sup> KSH: [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_eves/i\\_int044b.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_int044b.html)

<sup>229</sup> KSH: Helyzetkép a beruházásokról, 2017. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest 2018. Elérhetőség: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/jelberuh/jelberuh17.pdf>

san függ az uniós forrásoktól.<sup>230</sup> A kiegyensúlyozott és fenntartható gazdasági növekedés, és ezzel összhangban a munkaerőpiac állandósága és kiszámíthatósága a fenti adatok alapján nagymértékben függ a külső forrásoktól és körülményektől: az ország gazdasági motorját jelentő járműipari beruházások (elsősorban a Németországból érkező tőke) valamint az uniós források megléte vagy hiánya alapjaiban határozza meg a magyar munkaerőpiacot. A rendelkezésre álló tőke mértékének volatilitása és érkezésének eshetőségessége ugyanakkor a munkaerőpiacon is a kiszámíthatóság ellen hat.

Az uniós források összesített hatása a foglalkoztatásra összességében pozitív. A KPMG és a GKI kutatási eredményei alapján a foglalkoztatás területi különbségei 2007 és 2015 között csökkentek, elsősorban a közfoglalkoztatás hatására. A foglalkoztatási ráta 2007-ben 12 százalékos különbséget mutatott a legjobb helyzetben lévő Közép-Magyarország javára Észak-Magyarországgal szemben. Ez 2015-re lecsökkent 8 százalékra, az ekkor élen levő Közép-Dunántúl és Észak-Magyarország között. A három legfejlettebb régió előnye számottevő, s ezeken a területeken üzleti alapú fejlődés következett be, szemben az elmaradottabb régiók állami munkahely teremtési eszközeivel. Magyarország nyugati peremén és a központi területeken gyakorlatilag teljes foglalkoztatás valósul meg,<sup>231</sup> ami jelentős munkaerőhiánnyal párosul, míg az elmaradott régiókban jellemző az alulfoglalkoztatottság, főleg a képzetlenek körében.<sup>232</sup> Ez a kettősség ugyanakkor nem új keletű a foglalkoztatásban. Már a 2000-es években, általánosságban megállapításra került, hogy a vidéki térségek döntő többségében hiányzik a tudásalapú gazdaság tényezőinek kritikus tömege (városnagyság, munkaerő felkészültsége, infrastruktúra színvonala), az innovációs kapacitás megléte, specializáltsága, a felsőoktatás kapacitása, illetve színvonala.<sup>233</sup>

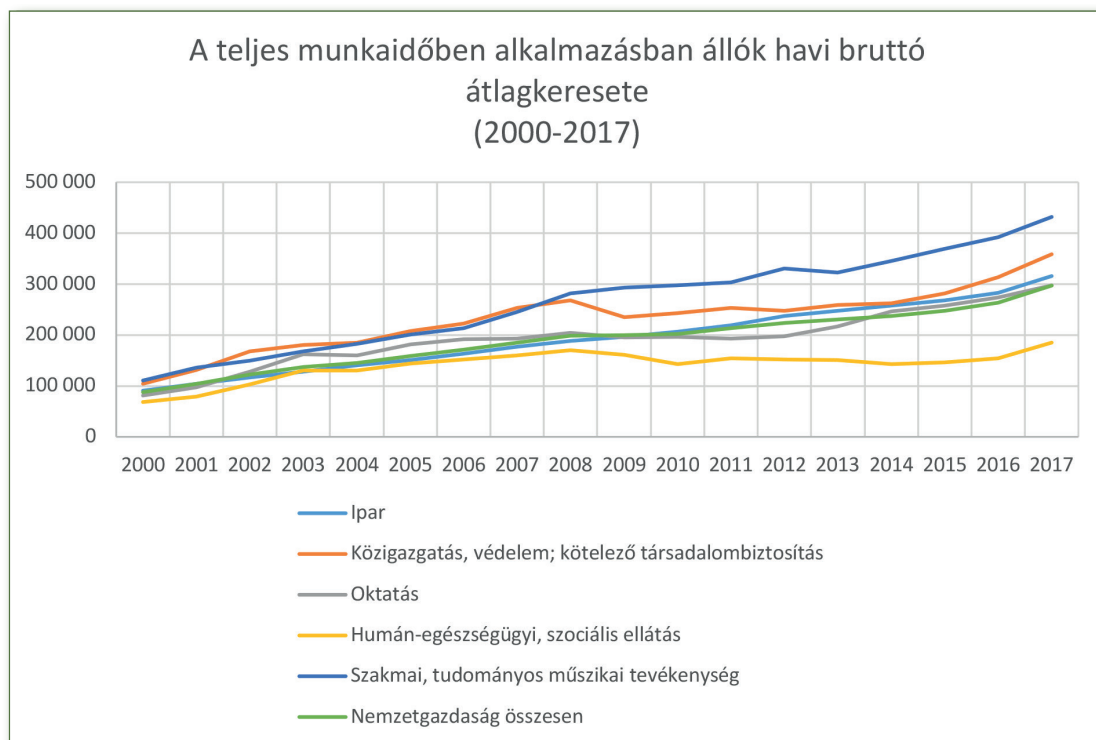
Az alábbi ábra a KSH adatai alapján mutatja a havi bruttó átlagkeresetek alakulását egyes nemzetgazdasági ágazatokban. A fent ismertetettek alapján kiemelt hangsúlyt fektetünk a gazdasági húzóágazatokra.

<sup>230</sup> KPMG: A magyarországi európai uniós források felhasználásának és hatásainak elemzése a 2007-2013-as programozási időszak vonatkozásában. Makrogazdasági elemzések összefoglalása. 2017. március 2. 2. old.

<sup>231</sup> Ezt később további javuló adatok is alátámasztották, ld: Magyar Idők: Megvalósult a teljes foglalkoztatottság. Elérhetőség: <https://magyaridok.hu/gazdasag/megvalosult-a-teljes-foglalkoztatottsag-2945539/>

<sup>232</sup> KPMG: A magyarországi európai uniós források felhasználásának és hatásainak elemzése a 2007-2013-as programozási időszak vonatkozásában. Beavatkozási terület szintű szakmai elemzések. 2017. március 2. 445. old. Borsod-Abaúj-Zemplén megyében és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében az aktív népesség 11-12 százalékát az állam foglalkoztatja a közfoglalkoztatás keretében, amihez ha a hasonló munkapiaci státuszuk miatt hozzávesszük a munkanélkülieket, 20 százalék körüli munkanélküliségi arányt kapunk. Ugyanez Győr-Moson-Sopron megyében 2 százalék – a KSH 2018-ban közzétett adatai alapján.

<sup>233</sup> Id. bővebben: Lukovics, 2007.

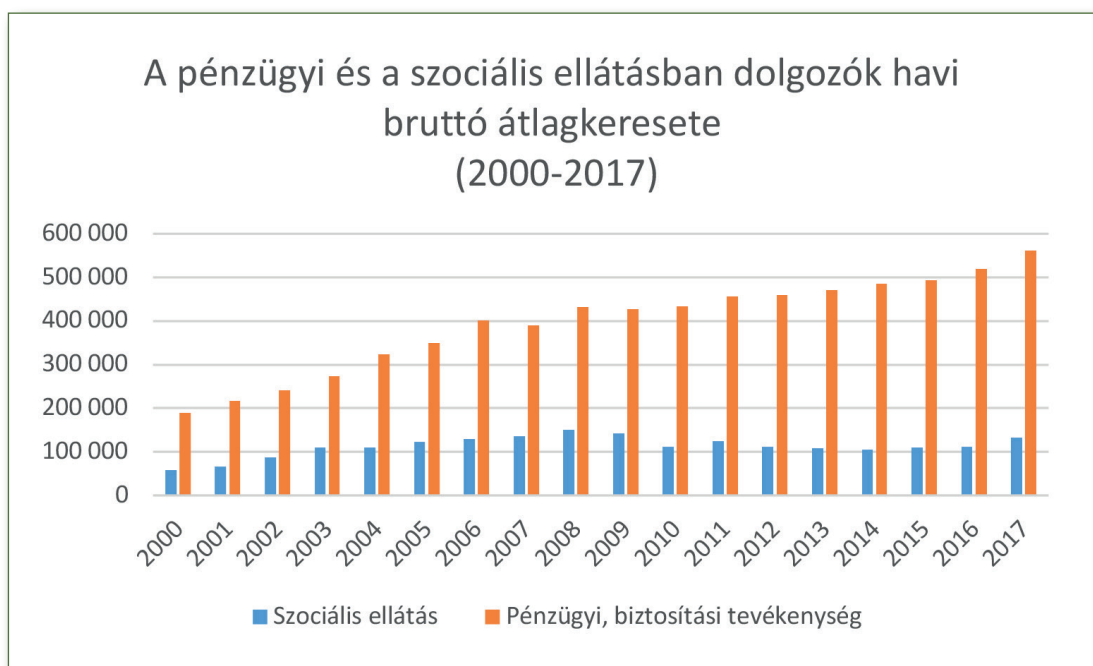


**16. ábra Havi bruttó átlag-keresetek egyes ágazatokban, 2000-2017**

*Forrás: KSH adatok alapján saját szerkesztés*

Az adatok azt mutatják, hogy az elmúlt években a bruttó átlagkeresetek közötti különbségek jelentősen nőttek. A folyamat nyertesei egyértelműen a szakmai tudományos és műszaki tevékenységet folytatók, valamint az ipari alkalmazottak, így ezen adatok teljes összhangot mutatnak a járműgyártás mint kiemelt ágazat bővülésével. Kifejezetten érdekes ugyanakkor, hogy a közigazgatásban és védelemben, valamint a társadalombiztosításban dolgozók bére is meghaladja a nemzetgazdasági átlagot. Álláspontom szerint ugyanakkor elkeserítő, hogy a humán-egészségügyi és szociális ellátásban dolgozók bére jelentősen elmarad a nemzetgazdasági átlagtól. Különösen aggasztó ez akkor, ha kiemeljük a szociális ellátásban dolgozóakra vonatkozó adatokat (például ápolónők), és összehasonlítjuk azt a kereseti statisztikákban legjobban teljesítő, pénzügyi szektorban dolgozókéval.

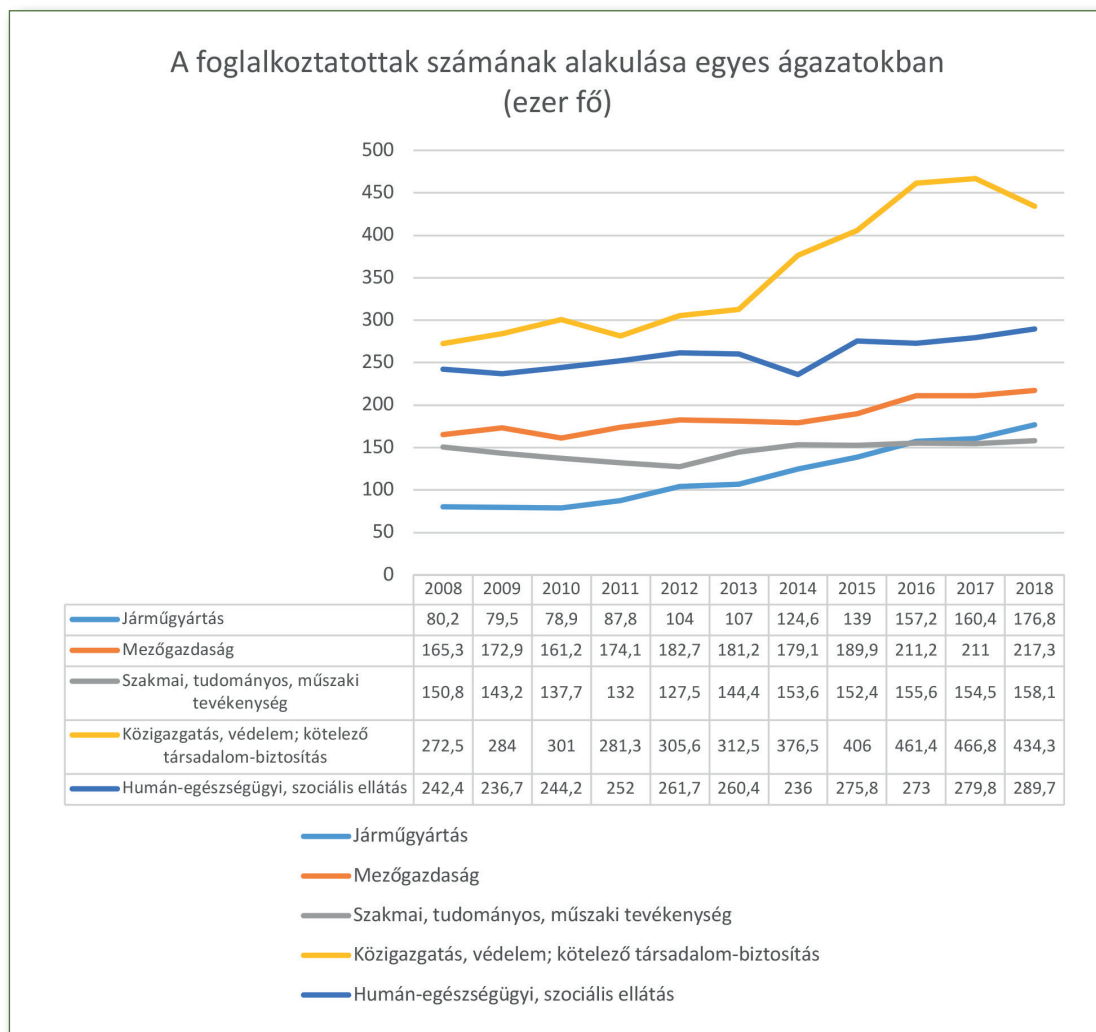




**17. ábra A pénzügyi és a szociális szektorban dolgozók átlagkeresetének alakulása**

*Forrás: KSH adatok alapján saját szerkesztés*

Az átlagbérek alakulása szempontjából társadalmi szempontból nem közömbös az, hogy a növekvő bérek a magyar lakosságot egészében hogyan érintik. Az alábbi ábra tovább árnyalja a képet a foglalkoztatás bővülése, a bérnövekedés és annak társadalmi hatásai között.



**18. ábra A foglalkoztatottak számának alakulása egyes ágazatokban**

*Forrás: KSH adatok alapján saját szerkesztés*

Látható, hogy a járműipar, mint húzóágazat jelentős foglalkoztatotti létszám-emelkedést mutat: az elmúlt 10 évben 120 százalékkal nőtt az e területen dolgozók aránya. Erre a megnövekedett létszámra azonban alig jut több szakmai, tudományos és műszaki tevékenységet végző foglalkoztatott, és a KSH adatok alapján az oktatásban is 2008-2018 között csupán 10 százalék volt a létszámemelkedés. A közigazgatásban, a védelem és a társadalombiztosításban dolgozók azonban mind létszámában, mind fizetésben az elmúlt tíz év abszolút győzteseinek tekinthetők. A korábban már felvetett, szociális ellátásban dolgozókra vonatkozó megállapítás azonban tovább romló képet mutat: egyre többen dolgoznak nem, vagy alig növekvő bérek mellett a szociális ágazatban.

A befektetői szemlélet keresetekre való alakulását a fenti három ábrával összevetve fontos megállapításokat tehetünk. Megfigyelhető, hogy hazánkban a nemzetgazdaság egészét tekintve az átlagkeresetek az elmúlt két évtizedben jelentősen emelkedtek, de a növekedés nem terjed ki egyformán minden nemzetgazdasági ágra. A különbségek a technológia intenzív vagy hagyományosan magas keresetű ágazatok javára fokozottan jelentkeznek, míg az alacsonyabb képzettséget igénylő, vagy nem nyereségorientált ágazatokban a növekedés mértéke kisebb, és az összesített adatok alapján az egyenlőtlenség mértéke így még nagyobb.

### IV.1.2. Pareto-elvek a munkajogban

A közgazdaságtudomány a munkaviszonyra egyértelműen bérleti viszonyként tekint: hasonlóan a lakásbérlet/autóbérlethez, amelynek időtartamára a bérlő bérleti díj fejében jogosult a lakás/autó nyújtotta szolgáltatásokra, a munkaviszony időtartamára a munkáltató bér fejében jogosult dolgozóinak (munka)szolgáltatásaira. Csak éppen míg a lakás vagy autó esetében a vásárlás alternatívájaként választjuk a bérletet, addig a dolgozó megvásárlása – a rabszolgaság tilalmának köszönhetően – nem alternatívája a dolgozó bérlésének.<sup>234</sup> A munkaerő felhasználásának a munkajogviszonyon kívüli értelmezésével több helyen is foglalkoztak már,<sup>235</sup> az erősen gazdasági megközelítés a munka világától nem idegen.

Elméletileg elgondolható – a bérlakás- és bérautópiac mintájára – a munkaerőpiacnak is egy olyan, a dolgozók állásokért és a munkáltatók dolgozókért való versenyéből előálló úgynevezett versenyzői egyensúlya, amelyben ugyanakkora bérért minden munkahelyen ugyanannyit kell dolgozni, illetve ugyanannyi munkával ugyanannyit lehet keresni, s a munkáltatók összességében éppen annyi dolgozóra tartanak igényt, mint ahányan dolgozni akarnak. Ez az elgondolt versenyzői egyensúly Pareto-hatékony, értve ezen azt, hogy a munkaerőpiac bármely más állapota – alacsonyabb vagy magasabb bérszintje és/vagy alacsonyabb vagy magasabb munkahelyi erőfeszítés-szintje – a dolgozók és/vagy a munkáltatók legalább egy részére hátrányos volna.<sup>236</sup> Az elv a munkajogi szabályozás több pontján is releváns lehet. A munkabérek emelésével, mint motivációs tényezővel az írás korábbi része már foglalkozott (ld. III.2.2. fejezet), ahol megállapítást nyert, hogy a munkabér-emelésnek van olyan Pareto-optimalis szintje, ahol a fizetésemelés már nem motiváló a munkavállaló részére, tehát ezen az egyensúlyon a feleknek nem érdeke változtatni.

## IV.2. AZ ÁLLAM FELELŐSSÉGE A MUNKAERŐPIAC ADEKVÁT MŰKÖDÉSE KAPCSÁN

Az állami felelősség felvetése közjogi kérdés, vagy globális kontextusba helyezve nemzetközi jogi kérdés, amely némiképp kívül esik a munkajogi szabályozás tárgykerén. Azonban a közelmúltban olyan fontos Európai Bírósági és hazai ügyek vetették fel a munkaügyi jogalkotással kapcsolatban az állam és a jogalkotással összefüggő felelősség kérdését, hogy azt jelen munkában megkerülni nem lehet. Különös tekintettel arra is, hogy ha az állam, mint jogalkotó szerv szerepét vizsgáljuk a munkaviszonyok kapcsán, akkor természetesen merül fel az állami diszfunkcionalitás kérdése, amelyet a továbbiakban három nézőpontból vizsgálok: a jogi, a politikai és az erkölcsi felelősség szemszögéből.

<sup>234</sup> Gábor, 2012. 1006. old.

<sup>235</sup> Id. például: Prugberger – Kenderes, 2009. 30–55. old.

<sup>236</sup> Gábor R., 2012. 1008. old.

#### IV.2.1. A munkajogi szabályokért viselt jogi felelősség

Az állam által a jogalkotással összefüggésben viselt felelősség hazánkban két irányból vizsgálendő: egyrészt a nemzetközi joggal és szerződésekkel való összeegyeztethetőség kapcsán, másrészt a hazai jogrendben lévő felelősségi alakzatokkal összefüggésben.

Az Európai Unió Bírósága (EUB) a tagállami jogalkotás kapcsán fennálló felelősséggel a Brasserie és Factortame egyesített ügyekben<sup>237</sup> foglalkozott. A kérdés az EUB előtt úgy merült fel, hogy az a szabály, mely szerint a tagállamok kötelesek megtéríteni a közösségi jog nekik betudható megsértésével a magánszemélyeknek okozott károkat, alkalmazandó-e abban az esetben, ha a felrótt kötelezettségzegés a nemzeti jogalkotónak tudható be? A Bíróság kiindulópontként utalt a C-6/90. és C-9/90. sz., Francovich és társai ügyben 1991. november 19-én hozott ítélet (EBHT 1991., I 5357. o.) 37. pontjára, amelyben már megállapította, hogy a közösségi jog előírja azt az elvet, mely szerint a tagállamok kötelesek megtéríteni a magánszemélyeknek okozott azon károkat, amelyek a közösségi jog nekik betudható megsértéséből származnak. Az ítélet értelmében a nemzetközi jogban az államot, amennyiben felelőssége megállapításra kerül egy nemzetközi kötelezettségvállalás megsértéséből adódóan, egységként kell kezelni, tekintet nélkül arra, hogy a kár a jogalkotónak, az igazságszolgáltatásnak vagy a végrehajtó hatalomnak tudható be (34. pont). A tagállami felelősség szorosan kapcsolódik a Közösség felelősségéhez, amellyel kapcsolatban több ügyben is a bíróság a felelősség szűk értelmezése mellett foglalt állást. A Közösség jogalkotói tevékenységének gyakorlásához kapcsolódó felelősségének megszorító értelmezése arra vezethető vissza, hogy egyrészt a jogalkotói feladatkör gyakorlását – még akkor is, amikor létezik a jogi aktusok jogszerűségének bírósági felülvizsgálata – nem akadályozhatja a kártérítési keresetek lehetősége minden alkalommal, amikor a Közösség általános érdekei olyan normatív intézkedéseket kívánnak meg, amelyek sérthetik a magánszemélyek érdekeit, másrészt a közösségi politika megvalósításához elengedhetetlen széleskörű mérlegelési jogkörrel jellemezhető jogalkotás területén a Közösség felelősségét csak akkor lehet megállapítani, ha az adott intézmény nyilvánvalóan és súlyosan túllépte hatáskörének korlátait (45. pont). Az ítélet alapján a kártérítés megállapításához az úgynevezett Brasserie-teszt szolgál alapul, amelynek értelmében a közösségi jog három feltétel együttes fennállásakor biztosítja a kártérítéshez való jogot, nevezetesen, ha

- 1) a megsértett jogszabály célja, hogy a magánszemélyeket jogokkal ruházza fel,
- 2) a jogsértés kellően súlyos, és
- 3) fennáll a közvetlen okozati összefüggés a kötelezettség állam általi megsértése és a jogsérelmet szenvedett személyek kára között.

A Brasserie-tesztet a későbbiekben az Ishikawa-diagramból levonható tanulságok kapcsán még hivatkozni fogom. A Francovich- és Brasserie-ügyekre kifejezetten hivatkozik a Kúria 2018. március 7-én kelt ítéletében [felperesi érvelés, 5. pont], amely a jogalkotással összefüggésben okozott károk kérdésével foglalkozik a munkajog területén.

<sup>237</sup> C-46/93. a Brasserie du pêcheur SA és a Bundesrepublik Deutschland, valamint The Queen és Secretary of State for Transport vs. Factortame Ltd és társai C-48/93. sz. ügyek

Az alapvető jogok biztosának 2014. november 6-án kelt jelentésére<sup>238</sup> hivatkozva a Kúria megállapítja, hogy az Mt. 115. § (1) bekezdés e) pontja visszásságot valósít meg az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésében meghatározott éves fizetett szabadsághoz fűződő jog tekintetében. Megállapításra került a jelentésben az is, hogy a magyar szabályozás nem áll összhangban a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv rendelkezéseivel, valamint nem tesz eleget maradéktalanul a nemzetközi szerződésekből adódó követelményeknek. Az ügy<sup>239</sup> tényállása szerint a felperes kérelme arra irányult, hogy az irányelv átültetésének elmaradása miatt az éves rendes szabadságából ki nem adott napokra jutó jövedelem tekintetében vagyoni kára keletkezett, illetve egyéb nem vagyoni kára, amely közvetlenül a jogalkotás hiányosságára vezethető vissza. A felperes 2013. november 13-tól november 29-ig keresőképtelenség miatt táppénzes állományban volt. 2013-ban porckorongsérve miatt megműtötték, az operációt 2014 áprilisában meg kellett ismételni. A felperes lakóhelye Budapesttől 40 km-re van, onnan kezelésre fia segítségével, gépkocsival utazott fel a fővárosba. A felperes felnőtt fia D. városban, a lánya pedig Budapesten él. A felperesnek 2011 szeptemberében és 2014 májusában unokái születtek a Budapesten élő lányától. A felperest betegsége idején családtagjai látogatták lakóhelyén azért is, hogy betegségében támogassák egyéb tennivalóiban a segítségére legyenek.

2014 decemberében, a keresőképtelen állomány befejezését követően a felperes igénybe kívánta venni évi rendes szabadságát, hogy a karácsonyi ünnepekre felkészülhessen, most már gyógyultan unokáját látogathassa, velük együtt hosszabb időt tölthessen. A felperes munkáltatója az Mt. 115. §-a értelmében – minthogy éves betegszabadsága meghaladta a harminc napot – időarányosan 2013-ban négy, 2014-ben pedig 27 napot levont az éves szabadságából.

Az alapvető jogok biztosának jelentését követően a jogalkotó 2015. január 1-jei hatállyal módosította az Mt. vonatkozó szabályát azzal az indokkal, hogy az Európai Parlament és Tanács 2003/88/EK irányelvnek a fizetett szabadságra vonatkozó rendelkezései nem teszik lehetővé, hogy az irányelv szerinti éves minimális szabadság azért csökkenjen, mert a munkavállaló az év egy részében keresőképtelen volt. Erre tekintettel a jogalkotó 2015. január 1-től a keresőképtelenség teljes időtartamát (azaz nem csak az első harminc napját) munkában töltött időnek minősítette a szabadság szempontjából. Az új szabályozás értelmében a munkavállalót akkor is megilleti a teljes éves szabadsága, ha a tárgyév valamennyi napján egyébként keresőképtelen volt.

A jogsértés körében felperes magánéletének megsértésére és személyiségi jogsértésre alapozta a keresetét. Az elsőfokú ítélet valamint a jogerős ítélet a felperes keresetét egyaránt elutasította azzal, hogy a magánélethez való jog sérelmét és a személyiségi jogsérelmet egyik bíróság sem látta megalapozottnak az ügyben. A Kúria a felülvizsgálati eljárásban az indokolásban előadta, hogy kétségtelenül megvalósult a jogsértés a magyar állam részéről, sérült a felperes tágabb értelemben vett magánélet védelméhez fűződő joga, bekövetkezett a felperes személyiségi jogának megsértése (Indokolás 21. pont). A Kúria ugyanakkor arra a megállapításra jutott, hogy „a jelen esetben önmagában a személyiségi jogsértés megállapítása nem teremtette meg az alperes közvetlen kártérítési felelősségét”. Álláspontom szerint ez a megállapítás ellentétes a Francovich- és Brasserie-ügyekben hozott EUB ítéletekkel.

<sup>238</sup> Az alapvető jogok biztosának jelentése az AJB-1271/2013. sz. ügyben.

<sup>239</sup> Kúria Pfv.IV.20.602/2017/5. (BH 2018.8.221)

A jogalkotásért vállalt felelősség hazai és nemzetközi megítélésének kollíziójára egy remek példa a 3194/2014 (VII.14.) AB határozat, valamint egy közel ugyanezen tényállás alapján született, az Emberi Jogok Európai Bírósága által 65681/13.sz. ügyben hozott ítélet.

Az Alkotmánybírósághoz tizenhat indítvány érkezett, amelyekben az indítványozók a nemzeti vagyronról szóló 2011. évi CXCVI. törvény (a továbbiakban: Nvtv.) 12. § (1) bekezdés I) pontja, valamint a fiatalkorúak dohányzásának visszaszorításáról és a dohánytermékek kiskereskedelméről szóló 2012. évi CXXXIV. törvény (a továbbiakban: trafiktörvény) 2. §-a alaptörvény-ellenességének megállapítását és megsemmisítését kérték az Alkotmánybíróságtól. Az indítványozók az őket ért jogsérelmet abban látták, hogy a támadott törvényi rendelkezések hatályosulásával 2013. július 1-től nem folytathatják azt a kiskereskedelmi tevékenységet, amelyet korábban rendszeres haszon elérése céljából, jóhiszeműen, hatósági engedély alapján végeztek. Érvelésük szerint a megsemmisíteni kért jogszabályi rendelkezések következtében a jövőben kiesik a dohánytermék-értékesítésből eredő árbevételük. Az indítványozók hivatkoztak arra, hogy az állam nem kompenzálta a kieső bevételeiket, továbbá arra is, hogy a dohánytermék-kiskereskedelemről való kizárásuk miatt az árbevételük és a nyereségük csökken, és ennek következtében csökken a vállalkozásuk egészének piaci értéke és *goodwill*-je is. Az Alkotmánybíróság a vállalkozáshoz való alapjog alkotmányos tartalmának a meghatározása során rámutatott, hogy „[a] vállalkozáshoz való jognak nem tulajdonítható olyan jelentés, amely szerint a már működő vállalkozásokra vonatkozó jogi környezet módosíthatatlan lenne” {282/B/2007. AB határozat, ABH 2007, 2168.; megerősítette a 32/2012. (VII. 4.) AB határozat, Indokolás [161]}. Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésében foglalt arányosság alaptörvényi feltételét vizsgálva az Alkotmánybíróság szerint a támadott törvényi rendelkezések nemcsak szükséges, de arányos korlátozásnak is tekinthetők. A dohánytermék-kiskereskedelmi tevékenység állami monopóliumba vétele és ezen keresztül a panaszosok e tevékenység vállalkozás keretében történő gyakorlásához való jogának a korlátozása alkotmányos alapjogok védelmét, illetve az ezt biztosító, az államot terhelő intézményvédelmi kötelezettség teljesítését szolgálja. Az államnak az említett alapjogok védelmére fennálló objektív intézményvédelmi kötelezettsége, illetve az alkotmányosan igazolható közérdek fennállta, különös figyelemmel a dohánytermékek speciális (a társadalom egészének, de kiemelten is a fiatalkorúak és a gyermekek egészséget súlyosan veszélyeztető) jellegére és arra is, hogy a monopolizált dohánykiskereskedelmi-tevékenység gyakorlását az állam koncessziós szerződéssel vállalkozók/vállalkozások számára meghatározott törvényi feltételek mellett átengedte, nem tekinthető a vállalkozáshoz való alapjog aránytalan korlátozásának. Az AB az indítványokat elutasította.

Ezzel szemben a strasbourgi bíróság a felperes Vékony László ügye kapcsán megállapította, hogy az ügy tárgya a kérelmező dohánytermékek árusítására feljogosító korábbi engedélyének jogszabály általi eltörlése, melynek cserébe részére a pályázati eljárás során nem ítélték meg újabb engedélyt. A bíróság részletesen vizsgálta az AB határozatát a hasonló tárgyú ügyek kapcsán, és megállapította, hogy üzleti tevékenység folytatására vonatkozó engedély visszavonása az Egyezmény Első Kiegészítő Jegyzőkönyvének 1. cikke szerinti javak tiszteletben tartásához való jogba történt beavatkozásnak minősül, amely során a beavatkozást eredményező intézkedésnek „megfelelő egyensúly”-t kell találnia a közösség általános érdekének kívánalmi, valamint az egyén alapvető jogai védelmének követelményei között.<sup>240</sup> A Bíróság megállapította, hogy a magyar állam intézkedése nem biztosított reális esélyt

<sup>240</sup> EJEB 65681/13. sz. ítélet 32. pontja alapján. Csak megjegyzésként: az ítélet 34. pontja a következőket tartalmazza a trafik-pályázatok kapcsán: „említésre méltó, hogy úgy tűnik, az eljárás nélkülözötte az alapvető átláthatóságot is, valamint bármiféle jogorvoslat lehetőségét”

arra, hogy a tulajdont megtartsák, mivel az új koncessziók megítélésére vonatkozó eljárás az „önkényesség határát súrolta” (Ítélet 36. pontja). A Bíróság a kérelmezőnek összesen 21.000 Eurót és kamatait ítélte meg a 2015. január 13-án hozott döntésében.

A belső jogi felelősség kérdésében a BH1993. 312. sz. eseti döntésében a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a normatív általánosságot megfogalmazó jogszabály hatálybalépésével esetleg bekövetkezett károsodás nem keletkezett a jogalkotó és károsult között polgári jogi jogviszonyt.

A 14/1999. polgári elvi döntés (EBH1999. 14)<sup>241</sup> egy közigazgatási ügy kapcsán elvi jelentőséggel kimondta, hogy a jogalkotásra mint az általános és absztrakt magatartási szabályok létrehozására irányuló tevékenységre és a hozzá kapcsolódó felelősségre kizárólag a közjog (alkotmányjog) szabályai vonatkoznak, amelyek a hatályos jogban immunitást biztosítanak a jogalkotó számára. A jogszabály hatálybalépésével esetleg bekövetkezett károsodás önmagában nem keletkezett a jogalkotó és a károsult között kötelmi jogviszonyt, és ilyen értelmű jogszabályi rendelkezés hiányában a sérelmek jóvátételére (a jogalanyok kárpótlására) a polgári jogi kárfelelősségnek a Ptk. 339. §-ának (1) bekezdésében foglalt szabályai sem alkalmazhatók.

Az 1/2014. sz. polgári elvi döntésben<sup>242</sup> a Fővárosi Ítéltábla megállapította, hogy a közjognak a jogalkotó számára immunitást biztosító szabályai az általános és absztrakt magatartási szabályok létrehozására irányuló jogalkotási tevékenységre és a hozzá kapcsolódó felelősségre vonatkoznak. Ha azonban az Országgyűlés egyedi ügyben jogszabályi formába öltöztetett, de tartalmilag jogalkalmazói döntést hoz, és e tény kimondásával az Alkotmánybíróság a jogszabályi rendelkezést határozatával megsemmisíti, akkor a diszfunkcionális működés polgári jogilag is jogellenessé teszi a jogalkotó magatartását. A tényállás értelmében a felperest a Magyar Köztársaság miniszterelnöke 2002. február 1-jei hatállyal 6 évi időtartamra kinevezte a Magyar Energia Hivatal elnökévé. Határozott időtartamú vezetői megbízatása jogellenes módon, a kinevezés időtartamának lejárta előtt, 2003. október 30. napján akként szűnt meg, hogy a gázellátásról szóló 2003. évi XLII. törvény (továbbiakban: Get.) 85. § (10) bekezdésének 2003. augusztus 1-jétől hatályos szövege kimondta: e rendelkezés hatálybalépését követő tizenöt napon belül a miniszter nyilvános pályázatot ír ki a Hivatal elnöki és elnökhelyettesi tisztségének betöltésére, amely rendelkezés hatálybalépését követő kilencvenedik napon a Hivatal elnökének és elnökhelyettesének megbízatása megszűnik. Az Alkotmánybíróság az 5/2007. (II. 27.) AB határozatban megállapította, hogy a Get. 85. § (10) bekezdése alkotmányellenes, ezért azt megsemmisítette. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint a Get. csak formálisan iktatott be egy új megbízatás megszűnési okot a villamos energiáról szóló 2001. évi CX. törvény 7. §-ába, amely normatív tartalom nélkül, egyedi módon szüntette meg a Hivatal elnökének és elnökhelyettesének megbízatását. Rögzítette, hogy a jogalkotás diszfunkcionális, ha a jogalkotó normatív szabályozási tárgykörben egyedi döntést hoz, és visszaélészerű, ha a hatályos jogszabály alkalmazását vagy annak normatív módon való módosítását úgy kerüli meg, hogy az egyedi döntést jogszabályi formába öltözteti. Kimondta, hogy a Get. 85. § (10) bekezdése tartalmában „jogalkalmazói (munkáltatói egyoldalú jognyilatkozatot helyettesítő) aktus”, mely ellen a jogszabályi formára tekintettel az érintettek jogorvoslattal nem élhettek. Az érintett kérelmezőt elnöki megbízatása megszűnésére tekintettel 2003. október 31. napjával a hivatal új elnöke köztisztviselőként besorolta, és ezzel egyidejűleg a Hivatalnál

<sup>241</sup> Az ügy tárgya egy ingatlan értékvesztése volt építési övezeti átsorolás okán. Legfelsőbb Bíróság Pfv.X.21.632/1997. sz.

<sup>242</sup> Fővárosi Ítéltábla 5.Pf.21.829/2010/4.

fennálló közzolgálati jogviszonyát 2003. november 24-i hatállyal a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) 17. § (1) bekezdés *a*) pontjára hivatkozással felmentéssel megszüntette. A Fővárosi Ítéltábla vizsgálta az állam immunitását a kérdésben, ezen belül pedig az Országgyűlés jogi felelősségét. Megállapította, hogy az Országgyűlés az államszervezet olyan szerve (az Alkotmány 19. § (1) bekezdése szerint a legfelsőbb államhatalmi és népképviseleti szerv), amely sem az Alkotmány rá vonatkozó szabályai, sem a peresített időszakban irányadó, a 2003. évre vonatkozó költségvetési törvény (2002. évi LXII. törvény 1. sz. melléklete) szerint nem jogi személy, az állam által elismert önálló jogképességgel nem rendelkezik. Az állam az, aki – mint a vagyoni jogviszonyok alanya – a Ptk. 28. § (1) bekezdése alapján jogi személy. Az államszervezet jogi személyiséggel nem rendelkező szervének tevékenységét az államnak kell betudni, így a felperes helyesen jelölte meg az alperes személyét, a közvetlen károsító Országgyűlés magatartásáért ugyanis a kifejtettek szerint a károsult irányában az alperes tartozik helytállással.

#### *IV.2.2. A jogalkotó politikai felelőssége*

Az alkotmányjog területén maradv a jogalkotói felelősség körében merülnek fel könnyebben és nehezebben megválaszolható kérdések. Az Országgyűlés, mint jogalkotó felelősségét az előző pontban tárgyaltunk mind hazai, mind nemzetközi jogi szempontból. A belső jogban pontos képünk van a Kormány felelősségéről: a Kormány az Országgyűlés bizalmából kormányoz: bírnia kell a mindenkori parlamenti többség bizalmát, amelyet jogi értelemben a Kormány politikai felelősségének tekintünk.

Elméleti síkon vizsgálva a kérdést Miklósi Zoltán megállapítja, hogy a politikai felelősség a morális felelősség speciális esete: a politikai cselekvés összefüggésében vizsgálja bizonyos cselekvő felelősségének kérdését, a politika speciális viszonyai között.<sup>243</sup> Miklósi szerint politikai felelősség köztes helyet foglal el a morális és jogi felelősség között: míg a jogi felelősség megállapítása és a jogkövetkezmények alkalmazása a legapróbb részletekig szabályozott és strukturált, a morális felelősség-megállapítás gyakorlata és a lehetséges következmények skálája viszont nem formalizált és szabályozott, a politikai felelősségmegállapítás gyakorlata intézményesen strukturáltabb, de a következmények megállapítása jobban támaszkodik íratlan szokásokra, mint formális szabályokra.<sup>244</sup>

Álláspontom szerint a munkajogi jogalkotásban a jogalkotó politikai felelőssége abban áll, hogy munkaviszonyokra vonatkozó teljes társadalmi és gazdasági életet átlátva, a szinergiákra és kölcsönhatásokra vonatkozó összefüggések figyelembevételével, és az ezen elemző tevékenység következményeként megvalósuló jogpolitikai magatartás a felelősség tárgya. A jogi és a politikai felelősség elhatárolása körében, míg a jogi felelősség a jogszabályok létrehozásának időpontjára, módjára, „technikájára” vonatkozóan állapít meg számon kérhető kötelezettségeket, addig álláspontom szerint a politikai felelősség a szellemi tevékenység egy magasabb fokát kívánja meg: a logikai hézagmentességet.

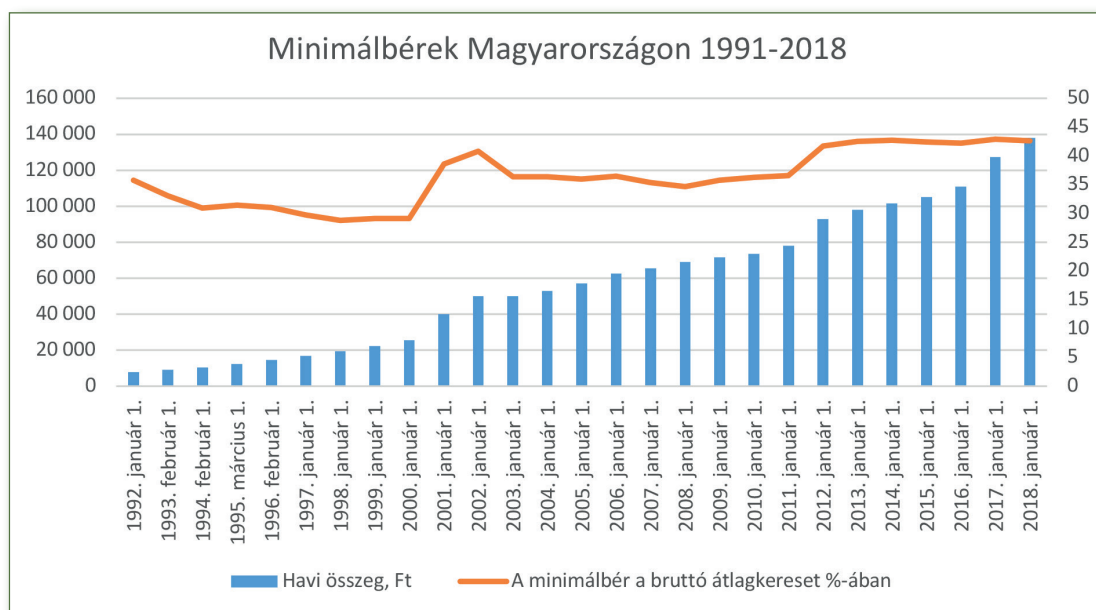
A fenti két felelősségi alakzat elhatárolására kiváló példa lehet a minimálbér és a garantált bérminimum szintjének meghatározása, amely a munkajogi szabályozás egyik kritikus területe. E folyamat kapcsán bemutatható a IV. fejezet elején ismertetett érdekek összeütközése, és az a folyamat, amely során a jogalkotás mérlegeli az egyes tényezőket.

<sup>243</sup> Miklósi, 2011. 30. old.

<sup>244</sup> Miklósi, 2011. 34. old.



A hatályos jogszabályok értelmében a Kormány az Mt. 153. § (1) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján, az Alaptörvény 15. cikk (1) bekezdésében meghatározott feladatkörében eljárva határozza meg a kötelező legkisebb munkabért (minimálbér) és a garantált bérminimumot. A fogalmi pontosítások érdekében rögzítsük, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alpbér kötelező legkisebb összege a minimálbér, míg a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára meghatározott érték a garantált bérminimum a teljes munkaidő teljesítése esetén.



19. ábra A minimálbér alakulása Magyarországon

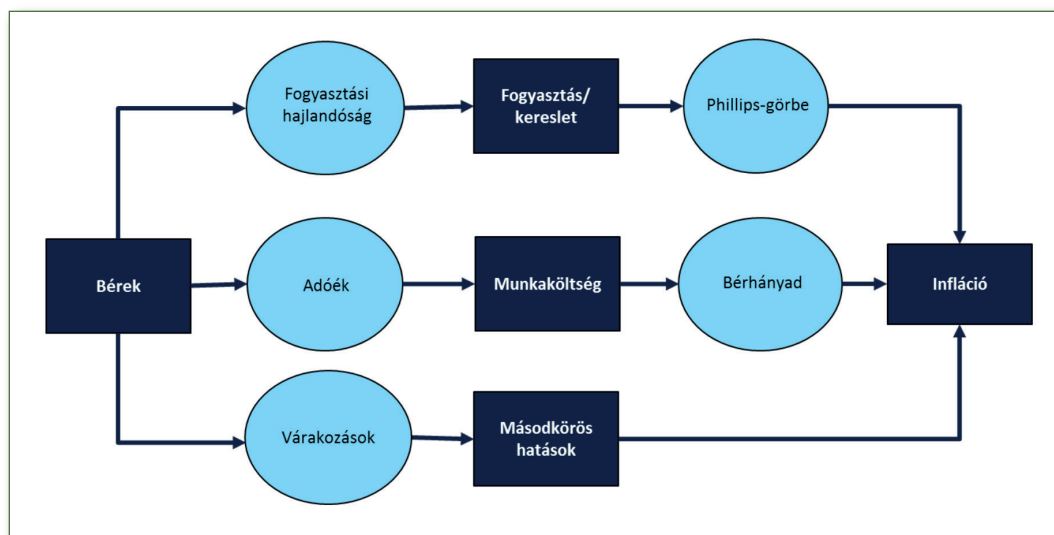
Forrás: KSH adatok alapján saját szerkesztés

A fentiek meghatározása mindig egy hosszas alkufolyamat eredménye, amelyből a sajtó leginkább a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek szerepét és érveit emeli ki, holott a kérdés, illetve az ezzel összefüggésben értelmezendő bérszínvonal kérdése a gazdasági élet számos területére van hatással. Az emelés (amely kifejezetten nagymértékűnek számít) a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) tevékenységének eredményeként jött létre, ahol a Kormány és az érdekképviseltek 2016. november 24-én több évre szóló megállapodást írtak alá.

A 2017. január 1-től megvalósított jelentős mértékű béremelés kapcsán a GKI Gazdaságkutató 2017. májusában a következő kutatási megállapításokat tette: „A májusi lakossági felmérésből tehát kiderült, hogy bár a vállalatok formálisan eleget tettek törvényi kötelezettségüknek, azonban a nettó fizetéseket nem növelték ilyen mértékben. Ha ehhez hozzávesszük a cafeteria további csökkentését is, akkor talán érthető, hogy a tényleges vásárlóerő miért alacsonyabb a hivatalos számok alapján vártnál. Összességében tehát kijelenthető, hogy a kötelező béremeléseknek fehéritő hatása volt (amelyet a bérstatisztikák is mutatnak), s a korábbi sűrű csökkenése érzékelhető a nettó kézhez kapott kereset szerényebb emelkedésében.”<sup>245</sup>

<sup>245</sup> GKI Gazdaságkutató Zrt: A minimálbéremelés valódi hatásai. Elérhetőség: [https://www.gki.hu/wp-content/uploads/2017/07/GKI\\_A\\_minim%C3%A1lb%C3%A9r-emel%C3%A9s\\_val%C3%B3di\\_hat%C3%A1sai\\_170713.pdf](https://www.gki.hu/wp-content/uploads/2017/07/GKI_A_minim%C3%A1lb%C3%A9r-emel%C3%A9s_val%C3%B3di_hat%C3%A1sai_170713.pdf)

A bérek hatása azonban nemcsak a munkáltatókra és a munkavállalókra, hanem a gazdaság egészére, közte az inflációra is jelentős hatással van, amelyet az alábbi ábra is szemléltet.



**20. ábra A bérek, az árak és az infláció összefüggései**

*Forrás: MNB<sup>246</sup>*

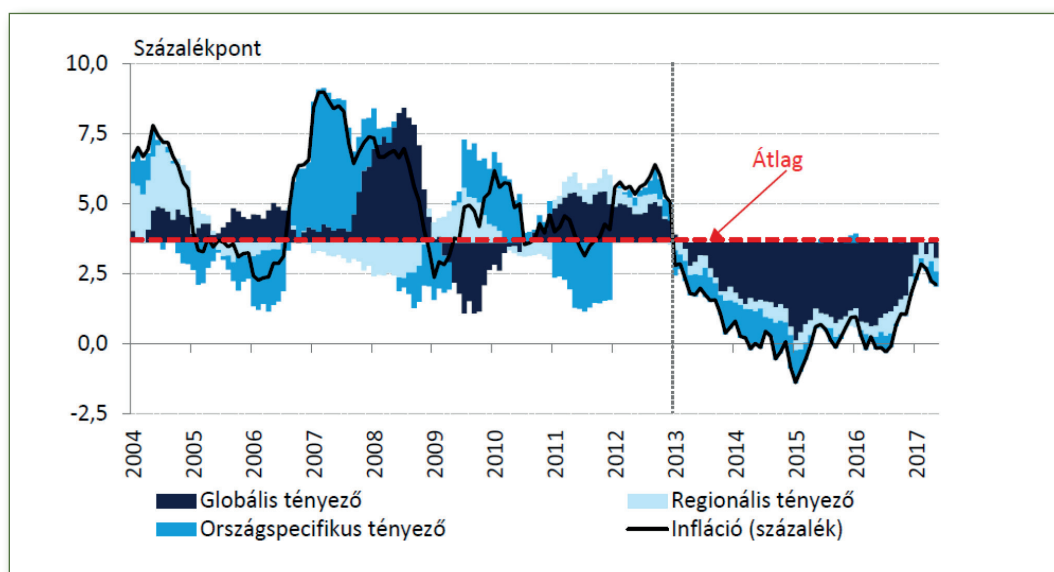
A bérek tartós és jelentős emelkedése ugyanakkor több kockázatot is rejt. Egyrészt a termelékenységnek lépést kell tartania a béremelkedéssel, különben versenyhátrányba kerül a magyar gazdaság. Másrészt a bérnövekedés miatt fokozódhat a lakossági fogyasztás, amely az árak emelkedését hozhatja. Az egyre magasabb béreket adó vállalatok szintén kénytelenek lesznek termékeik és szolgáltatásaik árát emelni – mindezek felfelé mozdíthatják az inflációt. Az infláció emelkedése visszahat a bérekre is. A termelés megfelelő módon (produktívan) és megfelelő helyen (a gazdaságosan termelő egységeknél) történő felhasználását megzavarja az infláció. Ez a folyamat megnyilvánul abban, hogy csökken a megtakarítások nagysága, amely tőkehiányhoz vagy/és nem hatékonyan tőkefelhasználáshoz vezethet. A vállalatok bérarány-különbségei nagyobbak vagy kisebbek lesznek az indokoltnál. Ez nem segíti elő a megfelelő munkaerőáramlást a jobban gazdálkodó vállalatok felé. A bér nem csupán a munkavégzéstől függ, hanem árszínvonal-emelkedés nivelláló szerepe túlsúlyba kerül. Minden dolgozónak, függetlenül attól, hogy gazdaságos vagy veszteséges vállalatoknál dolgozik-e, béremelést szükséges adni, az infláció legalábbis részbeni kompenzálására. Ez rontja a munkamorált, mert adott vállalaton belül nem lehet eléggé élesen differenciálni a munkások között (mindenkinek kell béremelést adni).<sup>247</sup> A tartós árszínvonal-csökkenés (defláció) legalább ilyen

<sup>246</sup> Balatoni, 2018. június. MNB, 2018. június 21. A Phillips-görbe egy közgazdasági modell, ami a nominálbérek növekedési üteme és a munkanélküliség szintje közötti kapcsolatot írja le akként, hogy egy adott gazdaságban minél alacsonyabb a munkanélküliség szintje, annál gyorsabban emelkednek a munkabérek.

<sup>247</sup> Varga, 2017. 237–238. old. A témában ld még: Gábor R., 1997. 457–473. old.

negatív hatással van a munkaerőpiacra: az árszint csökkenése esetén a reálbér csökkentése különösen nagy nominálbér-csökkentést igényelne. Bár a munkavállalókat szűkös helyzetükben nem akadályozná az alacsonyabb bérű munka vállalása, az alkalmazkodást hátráltatják a munkapiaci merevségek, a munkaadókat kötő szabályok és szerződések, ami növekvő munkanélküliséghez és csökkenő termeléshez vezethet.<sup>248</sup>

Ráadásul nem tekinthetünk el a regionális és nemzetközi trendektől sem, ahogyan a munka világában, úgy a pénzügyi folyamatokban sem. A bérek és az infláció alakulásának kapcsolatában szemléletes ábra Nagy Erzsébet és Tengely Veronika munkája, amely a magyar infláció alakulásában szerepet játszó szempontokat gyűjtötték össze.



21. ábra Az infláció globális, regionális és egyedi tényezők szerint

Forrás: Nagy – Tengely 2018<sup>249</sup>

Vizsgálatuk eredménye szerint az elmúlt időszakban, de különösen 2012 után Magyarországon az inflációt jelentős mértékben a külső tényezők alakították, miközben a hazai üzleti ciklus inflációs hatása gyengült. Kutatásunk szempontjából a fenti tanulmány és eredménye azért bír kiemelkedő jelentőséggel, mert a munkajogi hatásvizsgálatok során a nemzetköziesedést, a globális gazdasági hatásokat a változó munkajogi környezet körében az első okok között tüntettük fel, amelyek a polarizálódó munkajog gyökeréhez vezettek. A globális versenyképesség éppen az a szempont, amely miatt a magyar munkaerőpiacon a béremelésre szükség van. Az alacsony bér-alapú „versenyképességi modell” nem volt jogpolitikai értelemben aktív stratégiához köthető, de a kelet-európai régió ennek a foglyává vált, és az így a kialakult kényszerű alacsony bérré történő szakosodás már a jövőbeni fejlődés korlátjává vált, és a régiót a nemzetközi munkamegosztásban alárendelt, illetve függő szerepben tartja.<sup>250</sup>

<sup>248</sup> Ábel et al, 2014. 8. old.

<sup>249</sup> Nagy – Tengely, 2018. Elérhető: <https://www.mnb.hu/kiadvanyok/szakmai-cikkek/inflacio/nagy-erzsebet-eva-tengely-veronika-az-inflacio-valtozo-termeszete-2-globalis-tenyezok-ternyerese-a-hazai-inflacio-alakulasaban>

<sup>250</sup> Galgóczi Bélát idézi: <https://www.fes-budapest.org/hu/rendezvenyek-reszlet/miert-szuekssegszeru-koezep-es-kelet-europaban-megemelni-a-bereket/>

Fenti igen vázlatos összefüggések alapján is egyértelmű, hogy a politikai értelemben felelős kormányzat milyen sokrétű összefüggésrendszert kell, hogy megvizsgáljon, amikor a munkaviszonyokat érintő szabályok átalakítása a kérdés. Hozzáteve, hogy a fenti példa csak a minimálbér szintjének megállapításához kapcsolódó részterület egyes összefüggéseit vetette fel, nem pedig a munkajog átfogó reformjának kérdéseit.

### IV.2.3. A morális felelősség

A morális felelősség és szabad akarat elméletei hagyományosan arra a kérdésre keresik a választ, hogy mely körülmények fennállása esetén viselünk erkölcsi felelősséget cselekedeteinkért és (szándékos) mulasztásainkért.<sup>251</sup> A kortárs felelősségelméletek képviselőinek nagy többsége úgy gondolja: csak azokért a dolgokért viselhetünk erkölcsi felelősséget, amelyek felett képesek vagyunk befolyást gyakorolni.<sup>252</sup>

A jog morális tartalmáról – vagy annak hiányáról – a jogelmélet több neves tudósa is hosszan írt már, jelen munka keretei között e megállapításokat, versengő elméleteket tárgyalni nem kívánom.<sup>253</sup> A kutatás keretein belül az állami cselekvésért vállalt/vállalható morális felelősség kérdése csupán a vizsgálat tárgya. Balogh Elemér ezzel kapcsolatban megállapítja, hogy a jog azt szabályozza, aminek társadalmi, gazdasági, morális, politikai összefüggésrendszerére kellő rálátással rendelkezik, „s így mélyen a múltba mélyesztve gyökereit, ad szabályozást a jövőre”.<sup>254</sup>

Az elméleti filozófia a moralitás kapcsán felveti a szabad akarat és a determinizmus kérdését, amellyel az állam szempontjából talán azért nem érdemes hosszabban foglalkozni, mivel az állami cselekvés álláspontom szerint nem helyettesíthető abban az értelemben, hogy az államszervezet működése, a jogrendszer kialakítása semmiképpen nem lehet esetleges, az mindenképpen aktív beavatkozást vagy szándékos be nem avatkozást feltételez.

A filozófiai elméletek közül egy kifejezetten fontos lehet az állam munkaviszonyokban történő szerepvállalása kapcsán. Az úgynevezett Frankfurt-esetek olyan szituációk, amelyekben egy cselekedet végrehajtása melletti döntés túldeterminált abban az értelemben, hogy ha maga a cselekvő nem döntene egy adott típusú cselekedet végrehajtása mellett, akkor a döntés egy külső hatás eredményeként következne be.<sup>255</sup> A korábbiakban részletesen ismertettem a technológiai haladás okozta kihívásokat, valamint a globalizált gazdasági környezetből eredő hatásokat. A munkajogi jogviszonyok vegyes jogági jellegéből következő sajátosság, hogy a felek kapcsolatát részben kógens, részben diszpozitív szabályok veszik körbe. Az elmúlt néhány évtizedben a kógencia háttérbe szorulásával a magánjogias jelleg erősödött. Az 1992. évi XXII. törvény (1992-es Mt.) megalkotásakor a jogalkotói szándék arra irányult, hogy az állami tulajdonon és az állami irányításra alapuló közigazgatási jogias szemléletű munkajogi

<sup>251</sup> Réz, 2014. 53. old.

<sup>252</sup> Réz, 2014. 54. old.

<sup>253</sup> Felhívom a figyelmet ugyanakkor néhány releváns összefoglaló munkára a téma további feldolgozásához, amelyek gondolati tartalmát magam is felhasználtam a munkajogi relevanciák vizsgálatához, úgy, mint: Lyons, 1993.; Dworkin, 1999. A morális felelősség filozófiai szemantikájában az egyik legérdekesebb és inspiráló tanulmány: Fisher – Tognazzini, 2011. 381–417. old.

<sup>254</sup> Balogh, 2017.

<sup>255</sup> Huoranszki, 2012. 16. old.

szabályozást felváltta a piacgazdaság viszonyainak megfelelő munkajogi rendszerrel. Ennek érdekében igyekezett visszaszorítani az állami beavatkozást és a korábbinál lényegesen nagyobb teret kívánt engedni a magánjogias szemléletű szabályozásnak. A 2012. évi I. törvény (hatályos Mt.) megalkotásakor a miniszteri indokolás szerint a korai jogalkotói szándék csak részben teljesült, amennyiben a kollektív megállapodások szerepe a hazai munkaerőpiac alakításában viszonylag korlátozott maradt, „mivel az úgynevezett relatív diszpozitív, azaz a törvénytől általában csak a munkavállaló javára eltérést engedő szabályozási szemlélete a munkaerőpiac autonóm szabályozása ellen hatott”.<sup>256</sup> Az új törvény kifejezett jogpolitikai célja, hogy jelentősen bővíteni kívánja az úgynevezett kontraktuális alapú szabályozás szerepét, az individuális és a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a munkaviszonyban álló felek és a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó szerepét.<sup>257</sup> „Ez a szabályozási szemlélet jelentősen bővíti a munkáltatók (munkáltatói érdekképviseletek) és a szakszervezetek munkaerőpiaci szerepét és befolyását, egyúttal növeli e körben a felelősségüket is, illetve csökkenti az állami szabályozás regulatív funkcióit.” A fentiek értelmében a kollektív szerződésekre vonatkozó széles körű diszpozitivitással a jogalkotó egyfajta felelősségátváltást valósított meg a munkaviszony alanyai irányába, és ez a rendelkezés, ez a jogi megoldás a kapcsolat a Frankfurt-esettel a hazai szabályozás tekintetében: ha a felekre bízom a jogviszony tartalmának kialakítását, úgy az ebből eredő felelősséget is a jogviszony alanyaira hárítom, mivel nincsen közvetlen hatása az államnak a felek egymással szabadon kötött megállapodására. A morális értelemben vett felelősség és a Frankfurt-eset egy másik kontextusa, hogy ha elfogadjuk, hogy a globális versenyből eredő hatások akkor is begyűrűznek a magyar munkaerőpiacra, ha az állam nem hoz meg bizonyos döntéseket, akkor megint a felelősség alóli mentesülés körében vagyunk.

Álláspontom szerint azonban önmagában az jogalkotói döntés, hogy az új Mt. elfogadásával a jogalkotó „kiengedte a kezéből a gyepőlőt”, ennek következményei tekintetében megállapítható, vagy legalábbis kereshető a morális felelősség, különösen akkor, ha a nemzetközi trendeket is figyelembe vesszük, ugyanis a hazai munkaerőpiac jelentősen függ a globális gazdasági trendektől. Itt visszautalnék a járműipari függőségre is: lehet morális értelemben vett felelőssége az államnak akkor, ha a gazdaságpolitikáját úgy alakítja, hogy a feldolgozóipari tevékenységét döntően egy ágazat befolyásolja.<sup>258</sup> A globális munkaerőpiac kapcsán egyre több szerző állítja, hogy a felek szerződéses szabadsága az egyik leginkább vitatható kérdés a munkajogban.<sup>259</sup>

<sup>256</sup> A 2012. évi I. törvényhez fűzött miniszteri indokolás 2. pontja.

<sup>257</sup> A 2012. évi I. törvényhez fűzött miniszteri indokolás 10. pontja.

<sup>258</sup> A munka tudományos kereteit talán feszegeti, de a téma szempontjából megkerülhetetlen a járműipari koncentrációra vonatkozó utalások. Már 2016-ban felmerült a túlzott járműipari szerep a magyar gazdaságban (ld. például: <http://www.origo.hu/gazdasag/20160815-opten-autoipar-alkalmazottak-cegek-szama.html>): „A szektor a multinacionális nagyvállalatoknak köszönhetően rendkívül koncentrált, a top 10 cég adja a teljes szektor árbevételének közel 75 százalékát”, 2018-ban a PriceWaterhouseCoopers felmérése alapján a járműipar hozzájárulása a magyar gazdaság teljesítményéhez kiemelkedő, a GDP közel tíz százalékát adja, az export negyede is a szektorból származik. (Magyarországi Autóipari Beszállítói Felmérés 2018, Elérhetőség: [https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/automotive\\_survey\\_2018.pdf](https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/automotive_survey_2018.pdf)) A kormányzat részéről Szijjártó Péter külügyminiszter a további növekedés mellett foglalt állást 2018-ban, kijelentve, hogy „az autóipar lesz az alakítója annak a világgazdasági korszaknak, amelynek szerkezetét, versenyképességi tényezőit napjainkban hozza létre a digitális átalakulásként emlegetett új ipari forradalom” (Elérhetőség: [https://www.napi.hu/magyar\\_gazdasag/meglepo\\_kijelentest\\_tett\\_szijjarto\\_peter.657862.html](https://www.napi.hu/magyar_gazdasag/meglepo_kijelentest_tett_szijjarto_peter.657862.html))

<sup>259</sup> Id. például Davies – Freedland, 1983. old. 24.; illetve Brubaker, 2012. 107–129. old.

A morális felelősség egy másik, talán még fontosabb oldala a szociálisan rászoruló munkavállalók védelme érdekében tett, munkajogi relevanciájú lépések, intézkedések köre.<sup>260</sup> Ebben a körben szükséges elszakadnunk a gazdasági értelemben vett jövedelmezőség, versenyképesség fogalmi köréből, és az államnak egy sokkal általánosabb funkciójával kapcsolatban kell a morális felelősség kérdésében állást foglalnunk. Ugyanakkor egyértelmű korreláció mutatható ki a szociális biztonság és a tulajdonjog, az értékgarancia elve, a bizalomvédelem, valamint jogbiztonság (szerzett jogok védelme) és a közteherviselés alkotmányos követelménye között.<sup>261</sup>

A szociális kirekesztődés sok olyan csoportra vonatkozik, amelyek képtelenek részesülni a munkaerőpiac előnyeiből, éppen ezért jogpolitikai cél lehet a foglalkoztatási ráta növelése makrogazdasági politika révén.<sup>262</sup> Az Mt. az alapelvei között is rögzíti, hogy „a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató gazdasági és a munkavállaló szociális érdekeire”. (Mt. 1. §), így a szociális szempontok figyelembevétele – az elvi deklaráció szintjén is megjelenik a szabályzásban. Az Alaptörvény XIX. cikk (3) bekezdése lehetővé teszi, hogy törvény a szociális intézkedések jellegét és mértékét a szociális intézkedést igénybe vevő személynek a közösség számára hasznos tevékenységéhez igazodóan állapítsa meg. 2012. január 1-jét követően ennek a feltételrendszerét egyrészt a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény, a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. LXXX. törvény, a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény, valamint részben a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) határozza meg.

Ezekről összességében elmondható Rácz Zoltán szerint, hogy a korábbi ellátórendszer helyett az „ellátást a (köz)munkáért” elvet valósítják meg. A szociális biztonság megteremtésének eszközei közül kikerült a társadalombiztosítás helyébe „*valamiféle szociális intézmények és intézkedések összessége maradt bent, amelyet a fentiekben megjelölt jogszabályokban megjelenő megoldások valósítanak meg*”.<sup>263</sup>

Ha a kutatás módszertani részében említett polarizálódást, mint jelenséget vizsgáljuk az állami felelősség szemszögéből, akkor nem hagyhatóak figyelmen kívül a szociális és munkaerőpiaci biztonságra vonatkozó kutatási eredmények. A Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézete 2017-ben úgy foglalta össze a magyar munkaerőpiaci folyamatok alakulására vonatkozó megállapításait, hogy „a magyar munkaerőpiac fokozódó strukturális meg nem felelés és súrlódások jeleit mutatja”.<sup>264</sup> Megállapítják, hogy a kutatási eredmények szakpolitikai üzenete a munkanélküliség mozdíthatatlanságával kapcsolatos: ahhoz, hogy a jelentős munkaerő-tartalékokat a gazdaság képes legyen felszívni, minden erővel javítani

<sup>260</sup> Id. erről részletesebben: Prugberger – Jakab, 2016.; valamint nemzetközi összefüggéseiben az alábbi tanulmánykötet: Bieler – Lindberg – Pillay, 2008.

<sup>261</sup> Rácz, 2017. 85. old.

<sup>262</sup> Jakab – Szerekes, 2017. 58. old.

<sup>263</sup> Rácz, 2017. 91. old.

<sup>264</sup> MTA KRTK KTI: A 2015-2018. évi munkaerő-piaci helyzet és folyamatok (várható) alakulása, hatása a növekedésre, államháztartásra. Budapest, 2017. május 30. 5. old. Elérhetőség: <http://www.parlament.hu/documents/126660/1249496/Munkaer%C5%91piac+-+MTA+KRTK+K-TI+tanulm%C3%A1ny.pdf/9cc4b566-1d96-4e42-8301-f072bdf666fc>

kellene az állástalanok piacképességét. „Erre a jelenlegi – a munkanélküliséget túlnyomó részt közmunkával kezelő – foglalkoztatáspolitikai gyakorlat alkalmatlan.”<sup>265</sup>

A morális felelősség kérdése könnyen feloldható a jogszabályok megfelelése mögé történő rejtőzéssel: amennyiben a jogalkotó (valamiféle) szociális rendszert működtet, megteremt a szociális ellátások igénybe vételének kereteit és statisztikailag alátámasztható módon megtesz minden azért, hogy mind a munkaviszonyban, mind azon kívül lévők az állam által meghatározott létminimum felett maradjanak, akkor megoldottnak tekinthető a felelősség kérdése? Álláspontom szerint a minimum meghatározása a kritikus kérdés, amely alkotmányos kérdéseket vet fel. Az Alaptörvény XIX. cikk (1) bekezdése értelmében „Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson. Anyaság, betegség, rokkantság, fogyatékoság, özvegyesség, árvaság és önhibáján kívül bekövetkezett munkanélküliség esetén minden magyar állampolgár törvényben meghatározott támogatásra jogosult.” A munkaviszonyon belüli szociális biztonságról az Alaptörvényben nem esik szó, azt az általános szociális biztonsághoz való jogból, valamint az Mt. erre utaló 1. §-ból vezethetjük le. Az Alkotmánybíróság a 32/1998 (VI.25.) AB határozatában általános alkotmányi követelményként állapította meg, hogy a szociális biztonsághoz való jog a szociális ellátások összessége által nyújtandó olyan megélhetési minimum állami biztosítását tartalmazza, amely elengedhetetlen az emberi méltósághoz való jog megvalósulásához, amely alkotmányi feladatok megvalósítása során a jogalkotó viszonylag nagy szabadságot élvez. A jogalkotó maga határozhatja meg, hogy milyen eszközökkel éri el társadalmpolitikai céljait. Ezzel az állásponttal a felelősséget az AB visszaadta a jogalkotónak a munkaviszonyok vonatkozásában a szociális biztonság terén. Bár a munkaviszonyokban a felek megállapodásának egyre nagyobb jelentősége és tere van, a szociális biztonság garantálásának és megvalósításának morális és jogszabályi kötelezettségétől az állam nem szabadulhat.

A számon kérhetőség alapja tehát az emberi méltósághoz való jog megvalósulásához elengedhetetlen megélhetési minimum állami meghatározása, illetve ennek érvényesülése a gyakorlatban. A KSH 2012-ben közzétett adatai Magyarországon a 2011-es referenciaévben a teljes népesség 32,4 százalékát, azaz megközelítően 3,2 millió embert érintett a relatív jövedelmi szegénység vagy társadalmi kirekesztettség. A lakosság 4,9 százaléka, azaz 481 ezer ember élt olyan háztartásban 2011-ben, amelyet egyszerre érintett a jövedelmi szegénység, az alacsony munkaerőintenzitás és a súlyos anyagi nélkülözés. A három szegénységi elem együttes jelenléte mélyszegénységet jelent.<sup>266</sup>

A KSH 2017-es adatait vizsgálva megállapítható, hogy a foglalkoztatottak 10,2 százaléka szegénynek számít (dolgozói szegénység), vagyis jövedelme nem éri el a medián 60 százalékát (ez 5 éves távlatban a legmagasabb arány). A dolgozói szegénység növekedése több tényező együttes eredménye, amelyek között vannak ösztorsadalmi szempontból kedvező fejlemények is:

A foglalkoztatás folyamatos bővülése és a munkaerőhiány megjelenése következtében a nehezebben foglalkoztatható, alacsonyabb hozzáadott értéket előállítók aránya növekedett, ez is okozza a dolgozói szegénység növekedését.

<sup>265</sup> Uo. 52.

<sup>266</sup> KSH: A relatív jövedelmi szegénység és a társadalmi kirekesztődés (Laeken-i indikátorok), 2012. Statisztikai Tükör, 2013/66. 2. old.

- 1) A közfoglalkoztatás növekedésével (ahol az átlagkereset nettó 52 500 Ft volt 2016-ban) e munkavállalók is az alacsony jövedelmükkel belesznek a dolgozói szegénység kategóriájába, miközben más (inaktivitáshoz, munkanélküliséghez kötődő) kategóriákból kikerülnek. A dolgozói szegénységi küszöb 2016-ban 77.700 Ft volt az egyfős háztartások esetében, a teljes lakosságra vonatkozó relatív jövedelmi szegénység mértéke pedig 13,4 százalék.<sup>267</sup>
- 2) A foglalkoztatotti körbe kerülőknek nem feltétlenül kellene a mediánjövedelem 60 százaléka alatt keresni. A dolgozói szegénység növekedése így annak is a bizonyítéka, hogy az adórendszer és az állami transferek nem tudták felemelni az alacsony jövedelműeket, így ők részben a dolgozói szegénységbe ragadnak.<sup>268</sup>
- 3) A fentiek alapján úgy gondolom, hogy a jogalkotó előtt még bőven állnak megoldandó feladatok a szociális biztonság megoldása, biztosítása körében.

---

<sup>267</sup> Elérhetőség: KSH: A szegénységgel vagy társadalmi kirekesztődéssel kapcsolatos fontosabb indikátorok. [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_eves/i\\_zaa007.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_zaa007.html)

<sup>268</sup> Elérhetőség: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/kapaszkodj-meg-minden-tizedik-dolgozo-magyar-szegenynek-szamit.270933.html>



## V. KÖVETKEZTETÉSEK – TANULSÁGOK

A Prológusban megfogalmazott három kérdésben rejlő konfliktusok kifejtésére vállalkoztam a korábbiakban, a következőkben – ha a dráma formai követelményeit valamely eredmény irányába kívánjuk terelni – az azokból levonható következtetések felé kell haladnunk, vagyis kell, hogy legyen egyfajta katarzis-élményünk.

*Vajon a munkajog feladata továbbra is a munkahelyek biztonságának megteremtése és fenntartása, vagy a 21. század munkajogi szabályai a jövedelem stabilitását és a munkavállaló jogos igényeinek és foglalkoztathatóságának fenntarthatóságát szolgálják?*

Álláspontom szerint a technológia fejlődése új értelmet ad a munkajognak és a munkajogi szabályoknak – a munkaerőpiac egy részén. A korábban részletesen ismertetett robotizáció előrevetíti ugyanis bizonyos munkakörök megszűnését, és e munkakörök – legalábbis a most látható adatok, fejlődési irányok alapján – azokat a munkavállalókat érintik jelentős mértékben, akik nem a tudásorientált ágazatokban dolgoznak, elsősorban fizikai munkát végeznek. A munkajogi szabályok és alapelvek történelmi összefüggésben éppen e munkavállalók érdekében jöttek létre, és meggyőződésem, hogy a következő néhány évben vagy évtizedben a jogalkotó felelőssége pontosan az lesz, hogy a munkaerőpiacról potenciálisan kiszoruló, alacsony vagy gyorsan avuló tudással rendelkező munkaképes korú polgárait hogyan tartja a rendszeren belül.

A másik potenciális fejlődési iránynak a másik végletet látom, amely a magasan képzett munkaerőt, az új elvárásokkal érkező generációt érinti. A korábban ismertetettek alapján a munkaviszonnyal szemben megfogalmazott elvárás, hogy az egyén és a közösség elégedettségéhez, boldogságához járuljon hozzá. A modern munkajog (vagy legalábbis egy ága) nem a munkahely klasszikus értelemben vett biztonságáról (élet- és egészségvédelem, higiénia és munkaeszközök biztonsága) szól majd, hanem az emberi értelemben vett igényekről, mint a család és munka egyensúlya, a diszkriminációmentes előmenetel és bérezés, a pihenéshez való jog minél szélesebb körű biztosítása.

Ugyanakkor az állami feladatok nehezebb része mégsem a fenti tényezőkhöz kapcsolódik, hanem a munkaerőpiacon kiszolgáltatott helyzetben lévők szociális biztonságának megteremtéséhez. A korábban ismertetett adatok alapján látszik, hogy a gazdasági fejlődésnek egyértelmű vesztesei azok, akik nem tudnak lépést tartani a fokozódó követelményekkel. A munkaerőpiacon az alacsonyabb végzettséget igénylő iparágakban és tevékenységi körökben a munkaerő értéke csökken. Ennek csak egyik vetülete a robotizációval összefüggő technikai fejlődés, a másik vetülete az emberi: a munkaerőpiacról így kiszoruló, munkaképes lakosság foglalkoztatása az állam számára égető feladat – a bizonyos foglalkoztatási területeken és országrészekben megfigyelhető munkaerőhiány orvoslására a belső erőforrások megoldást jelenthetnek akkor, ha a munkavállalói mobilitás növekszik, és az átképzések és továbbképzések az állam részéről támogatásban, ösztönzésben részesülnek.

*A munkajogi környezet kialakítása kapcsán kivel szemben áll fenn az állam felelőssége, ha ilyen felelősség megfogalmazható egyáltalán?*

Egyetértek Veres Zoltánnal abban, hogy egyetlen olyan funkció van, amely elől az állam nem térhet ki, és ez a jogalkotás, a jogszabályi feltételek megteremtése a gazdasági szereplők számára.<sup>269</sup>

Új jellegű állami felelősségi kört jelent a globalizálódó munkaerőpiac, ahol az államnak nemcsak lokális, hanem regionális vagy egyenesen globális kihívásokkal kell szembenéznie. Ha egy ország munkaerőpiacának kínálati oldala eltűnik (ld. például a korábban említett Lengyelországot, vagy akár bizonyos értelemben hazánk nyugati országrészét is), az álláspontom szerint egyértelműen az állami felelősség körébe fog tartozni a jövőben. Ha egy ország nem tud vonzó munkakörülményeket biztosítani állampolgárai számára, és ezzel veszélyezteti a működését, azért felelősséggel tartozik. Ezt a felelősséget természetesen nem jogi, hanem politikai eszközökkel és úton viseli (praktikusan a választásokon), ugyanakkor nem tekinthetünk el az EU kifejezetten jogi értelemben megfogalmazott elvárásaitól sem. Ezt jellemeztem a korábbiakban politikai felelősségként.

Sokkal súlyosabbnak látom az állam morális felelősségét a szociális biztonság megteremtése körében. Meggyőződésem, hogy az állam a jelenlegi szociális ellátórendszerrel jogi értelemben teljesíti csak a feladatát. De ha a statisztikai adatok szerint a lakosság 13,4 százaléka relatív jövedelmi szegénységben él, akkor az állam nem teljesít jól. Álláspontom szerint a 21. századi jogalkotói szerepvállalásnak a kulcsfeladata a relatív szegénység csökkentése, a munkaerőpiaci polarizáció csökkentése. A közgazdasági és a munkajog-tudományban többen is felvetették, hogy a jövedelmi különbségek és az alulfizetett munkaerő proliferációja egyértelműen a gazdasági válság okaiként azonosíthatók.<sup>270</sup>

*Milyen célt szolgál tehát a munkajog?*

A legnehezebb kérdés maradt a végére. A munkajog célja több nézőpontból is megközelíthető:

- 1) A társadalom szempontjából a munkajog és a munkajogi szabályok jelentik azt a védőhálót, amely megakadályozza a modern kori rabszolgaságot, a munkavállalók, mint gyengébb fél kizsákmányolását. A munkajog társadalmi értelemben egy mentővár, egy biztos pont, amely – következetes alkalmazása és betartatása esetén – képes az aszimmetrikus erőviszonyokat ellensúlyozni, a kiszolgáltatottabb felet megvédeni, de egyben érvényesíteni a társadalom elvárásait is a munkavállalókkal szemben. A munkajog célja ebben az értelemben *a társadalom tagjainak védelme* nemcsak egymással szemben, de az állammal, jogi személyekkel szemben is.
- 2) Gazdasági szempontból a munkajog keretrendszer, amely gazdasági szereplők viszonyát szabályozza megnyugtató részletességgel, biztosítva a feleknek jogaik és kötelezettségeik megismerhetőségét, a „joggal való élés” szabályait, és a jogkövető magatartás hiányának jogkövetkezményeit. A gazdasági élet számára éppúgy zsinórmértékként funkcionál, mint a társasági jog vagy az adójog, azzal a többlettel, hogy az emberi tényezőt, amelyet a humánerőforrás-menedzsment, a pszichológia, a szociológia oly részletesen vizsgál, jogi fogalomká egyszerűsíti. Bár ez elsőre talán technokratának vagy egyenesen kegyetlennek hat, mégis a munkajog eredményeként kell rá gondolnunk: a gazdasági racionalitás számára szükséges, hogy a munkaerővel, mint termelési

<sup>269</sup> Veres, 2017. 121. old.

<sup>270</sup> Ld. például Vaughan-Whitehead, 2011. 55. old.; valamint: ILO: World of Work Report 2008. Income inequalities in the age of financial globalization. ILO, Geneva, 2008. és a válság utáni viszonyokról ld: ILO: Global Wage Report 2016/17 Wage inequality in the workplace. ILO, Geneva, 2016.

tényezővel kalkulálni tudjon, és ehhez a kódot, az értelmezési kereteket a munkajog és a munkaügyi szabályok adják meg. Ennek segítségével képzelhető el kizárólag, hogy a két világ sikeresen tudjon együttműködni. A munkajog célja ebben az értelemben a közvetítés: *az egyéni és kollektív gazdasági érdekek és az emberi értékek összehangolása a legnagyobb jó érdekében*. Ebben az értelmezési keretben egyetérték Rab Henriettel, hogy a munkajogi fejlődés új fókusza az emberi tőkében jelölhető meg, mely olyan alapjogi védelmet igénylő érték, amely egyben a gazdasági fejlődés kulcsa. A humán tőke kiteljesedésének és ezzel együtt megőrzésének garanciáit kell a munkajognak megteremteni a gazdasági fejlődés előmozdítása érdekében (is).<sup>271</sup>

- 3) Jogtudományi szempontból a munkajog az emberi kapcsolatok megkerülhetetlen tényezője. Évek óta hívom fel a joghallgatók figyelmét arra, hogy bár lehet, hogy a büntetőjog szemináriumokon igen izgalmas eseteket hallgatnak, a munkajogot azért érdemes alaposabban megtanulni, mert míg az államellenes bűncselekményekkel (remélhetőleg) kis számban találkozunk, addig a munkajog az életviszonyok megkerülhetetlen eleme. A munkajogot hagyományosan a vegyes jogágak közé soroljuk: közjogi és magánjogi elemeket egyaránt tartalmaz, jelentős alapelvi és emberi jogi kérdéseket vet fel, és ad érdemi választ a felmerülő kérdésekre. Bár jelen munkában kifejezetten kevés szó esett a közszolgálati jogviszonyokról, ne feledkezzünk meg arról sem, hogy a munkajognak ez egy olyan jelentős ága, amely jelentős figyelmet érdemel az érintettek magas számára tekintettel. Jogtudományi értelemben a munkajog célja *a foglalkoztatási viszonyok elégséges szabályozása az állami és állampolgári érdekek egyensúlyának fenntartása mellett*.

Ez utóbbi megállapításom kapcsán fogalmaznom meg a kutatási eredményeimet *de lege ferenda* javaslatok formájában néhány pontban, amelyek kifejezetten a 21. századi kihívásokra reagálnak, figyelembe véve a gyökér-ok elemzés korábban bemutatott részeredményeit is.

## V.1. POLARIZÁLÓDÁS A MUNKAJOG VILÁGÁBAN

### V.1.1. A gyökér-ok elemzés főbb eredményei

Visszaulalnék Vilfredo Pareto olasz közgazdászra, aki a Pareto-elve, vagy más néven ismert 80-20 százalékos szabály néven ismert matematikai képletet alkotta meg 1906-ban, amellyel az egyenlőtlen vagyoneeloszlást (a javak egyenlőtlen eloszlását) írta le megfigyelései alapján.<sup>272</sup> Az elmélete értelmében létezik egy belső egyenlőtlenség az okozatok és az eredmények, a ráfordítás és a produktum, az erőfeszítés és a jutalom között. Az eredeti megfigyelése Paretonak az volt, hogy egy ország vagyonának 80 százalékát a lakosság 20 százaléka birtokolja.<sup>273</sup> Az elvet a Joseph M. Juran fejlesztette tovább a minőségbiztosítás területére, igazolva, hogy a minőségi hibák 80 százalékát az okok 20 százaléka okozza.<sup>274</sup>

<sup>271</sup> Rab, 2017. 448. old.

<sup>272</sup> Az elvet igen sok területen találták már hasznosnak, egy összefoglalást ad erről például Koch, 2015.

<sup>273</sup> Az eredeti elvet vitte tovább nagy népszerűségének örvendő könyvében Thomas Piketty is: Piketty, 2015.

<sup>274</sup> Id. erről részletesebben: Craft – Leake, 2002. 729–733. old.

Amennyiben a munkajog polarizálódásának, mint végső jelenségnek (álláspontom szerint problémának) a korábban bemutatott okait vizsgáljuk, az alábbi sorrendet állítom fel a munkajogi környezetet leginkább befolyásoló tényezők között:

Jelenség (ok)	Általános jelentőségű (a teljes munkaerőpiac szempontjából)?	Globalizációs hatás?	A pólus felső (f) vagy alsó (a) részét érinti?
Alternatívák szükségessége/bősége	x		a,f
Informatikai forradalom	x	x	a,f
IT eszközök fokozott használata	x		a,f
Robotika megjelenése	x	x	a,f
Gyors eszközavulás	x		a
Változó munkaidő	x		a,f
BYOD		x	f
Rugalmas foglalkoztatási formák	x		f
Folyamatos készenlét		x	f
Részmunkaidő növekvő jelentősége	x		a,f
Digitális nomádok		x	f
Okosszerződés megjelenése		x	a
Fokozott munkavállalói elvárások	x	x	a,f
Nyelvtudás szükségessége	x	x	a,f
Személytelenedés	x		a,f
Nemzetköziesedés – globális kapcsolatrendszerek		x	a,f
Fizikai korlátok egyes munkatípusoknál			a
Ember-gép kapcsolatok	x	x	a,f
Igények változása			f
Nő/férfi szerepek változása	x		a,f
Több kiszolgáltatót tartalmazó munkavállaló	x	x	a
Mobilitás	x	x	f

Jelenség (ok)	Általános jelentőségű (a teljes munkaerőpiac szempontjából)?	Globalizációs hatás?	A pólus felső (f) vagy alsó (a) részét érinti?
Élethosszig tartó tanulás	x		a,f
Nemzetköziesedés vállalati szinten – transznacionális vállalatok	x	x	a,f
Motiváció változása a menedzsmentben	x		a,f
Érdekek ütközése a menedzsmentben	x		a,f

**22. ábra A polarizálódó munkaviszonyok okai**

*Forrás: saját szerkesztés*

A jelenségek-okok egyes elemei magyarázatra szorulnak a pontosabb megértés érdekében. Az alternatívák szűkössége/bősége alatt a rendelkezésre álló munkaeszközök csoportján belül értem azt a jelenséget, amely értelmében ugyanazt a munkát, legyen az fizikai vagy szellemi jellegű, egyszerre kevés és sok eszközzel is lehet végezni. A szellemi munkák esetében a szűkösség alatt például a vállalatirányítási rendszerek kötelező használatát értem (legyenek azok jól vagy rosszul működőek, kinek-kinek a tapasztalatai szerint) vagy akár az internet-kapcsolatot, fizikai munkák esetében a szalag mellett dolgozók számára is egy adott technikai eszköz működése-hibája döntően befolyásolja a munkavégzést. Bőség tekintetében pedig a terjedő interoperabilitást értem, illetve az alapanyagok, technológiák variálhatóságát. Mindkét munkapiaci pólus számára az eszközöktől való függés egyértelmű, de nem egyforma előjelű. A norma alapján dolgozók számára a munkaeszköz hiánya-hibája a keresetkiesést jelenti, a szellemi területen dolgozókat viszont az alternatívák bősége segíti. Az „informatikai forradalom” kifejezés alatt a mindenre kiterjedő digitalizációt értem (a GPS-vezérelt mezőgazdasági eszköztől a programozott hőmérséklet-szabályozáson át a blokkolóóráig), amely a munkavégzés során jelentkezik. A IT eszközök használata alatt viszont kifejezetten az információtovábbításra használt kommunikációs eszközöket értem, így az előbbi kategória jóval nagyobb területet fog át, általában a munkaeszközök területét, míg az utóbbi a kommunikációs részhalmoz. Az avulás alatt a munkavégzéshez használt nyersanyagok és materiális eszközök gyors változását értem, valamint a „javítás-helyett-csere” jelenséget.<sup>275</sup> A „változó munkaidő” fogalma gyakorlatilag általános a történelemben, de a statisztikai adatok alapján a hagyományos 8 órás munkarend visszaszorulása a munkapiaci pólusokat egyaránt érinti: a fizikai dolgozók esetében a munkahely meglétét és biztonságát, de többműszakos munkarendet, akár éves munkaidőkeretet és elszámolási időszakot, a szellemi dolgozók, a pólus felső része szempontjából viszont a gyakran 10-12 órás „szabadon beosztott” munkarendet. A halszálka-diagrammon ez az oka annak, hogy a rugalmas foglalkoztatás és a készenlét, mint alszempontok a munkaidő fogalmán belül kerültek megjelenítésre. A fokozott munkáltatói elvárások alatt értem a

<sup>275</sup> A válság kapcsán Szentés Tamás teszi fel a kérdést: „miféle termelői és fogyasztói kultúra az, amely a még használható termékek javítása helyett inkább az új (és gyakran silányabb, hamarabb elhasználódó) termékek megvásárlására ösztönöz, illetve amelyben olcsóbb az új termék, mint a még használható megjavításához szükséges alkatrész?” Szentés, 2009. 50. old.

versenyképyszerből, globális és lokális nyomásból eredő nyereség-orientált elvárásokat, amelyek minden foglalkoztatotti csoportot érintenek – a versenyszférában legalábbis. Ennek egyik eleme, hogy egyre több szakmában elvárt a nyelvtudás legalább minimális szinten. A fokozott elvárásokhoz kapcsolódóan minden foglalkoztatotti körben (és sajnálatos módon általában a társadalomban is) megfigyelhető az elszemélytelenedés jelensége.<sup>276</sup> A munkakörnyezet tekintetében a nemzetköziesedés két szinten figyelhető meg: egyrészt a globális piacon a munkáltatói gazdasági kapcsolatok (vevők, beszállítók) is potenciálisan szélesebb körből kerülnek ki. A másik megjelenési forma a multi- és transznacionális vállalkozások megjelenése, amely a vállalat belső struktúráját, tulajdonosi viszonyrendszerét jelenti a fenti táblázatban. A munkakörnyezet tényezői közül a fizikai korlátok alatt értem egyes munkaviszonyokban a nyersanyagokhoz vagy természeti tényezőkhöz (éghajlat, mezőgazdaság) való kötöttséget, illetve az ezzel kapcsolatos kiszolgáltatottságot. Bár tekinthető ez globalizációs hatásnak (amennyiben az éghajlatváltozást is ide soroljuk), de a klímából adódó különbségek már jóval a globalizált gazdasági modell előtt is megfigyelhetőek voltak (ld. például a mediterrán országok szieszta idejét). Az ember-gép kapcsolatokkal a korábbiakban már részletesen foglalkoztam, a diagramon az informatikai ismeretek nélkülözhetetlenné válására pedig külön is felhívtam a figyelmet.<sup>277</sup> A polarizálódás körében elmondható, hogy az emberi tényezők változásában figyelhető meg a legnagyobb különbség a pólus két vége között: a munkaviszonnyal szemben megfogalmazott igények, a mobilitás, a női/férfi szerepek változása elsősorban a kedvezőbb helyzetben lévő munkavállalókra jellemző új/újabb jelenségek, amely igények vagy jelenségek szinte elérhetetlenek a kiszolgáltatottabb helyzetben lévő munkavállalók számára, akiknek a száma azonban növekszik. Mindkét csoportot érinti ellenben az élethosszig tartó tanulás igénye illetve bizonyos esetekben a kényszere.<sup>278</sup> E részszerpont érintettsége eltérő előjellel jelentkezhet a különböző munkavállaló közösségekben: míg egyes munkakörök esetében a tanulás egyfajta kényszer (például megszűnik a korábbi munkaköre, új munkaeszközök vagy módszerek elsajátítása szükséges), addig másoknak ez az önmegvalósítása, a kiteljesedés egy lépcsője. A vállalatirányításban az egyre több becsatornázásra szoruló érdek, és az ezek mögött rejlő eltérő motiváció okoz jelentős feszültséget, amely alatt értem egyrészt a tulajdonosi és a menedzsment érdekek eltérését, a tulajdonosi és a munkavállalói érdekek ütközését, valamint ennek becsatornázási sikerességét vagy sikertelenségét (a munkavállalói érdekképviseleteken keresztül). Ezek ugyanakkor nem feltétlenül globalizációs jelenségek, hanem a munkaviszony és a gazdasági élet jellegéből szükségszerűen következő tényezők.

A fenti felsorolás a tudományos kutatásom eredménye, mégis egyfajta szubjektív listának (vagy akár vitaanyagnak is) tekinthető. Bár fontossági sorrendet felállítani nem akarok, de a táblázatban is megjelölt három szempont (a jelenség általános volta, a globális gazdaságra vonatkozó relevanciája és a munkaviszonyok alanyaira irányultsága) alapján kiemelkedő fontosságúnak találtam néhány olyan jelenséget/okot, amely a szélsőségesen polarizált munkaviszonyok kialakulásához vezetett.

<sup>276</sup> Az IKT-eszközök oktatási használatával kapcsolatban is arra hívja fel a figyelmet a szakirodalom, hogy a kézzelfogható előnyök mellett a technológiai függőség és az elszemélytelenedés kísérelő jelenségek lehetnek. Ld: Monda, 407. old. Az elszemélytelenedés és a kiégés nem csak a munkavállalókat, hanem a munkahelyi vezetőket is egyre nagyobb mértékben érinti, ld: Gáspár, 2011. 36–55. old.

<sup>277</sup> A digitalizációs kihívásokról ld. részletesebben: Kártyás – Répáczki – Takács, 2016.

<sup>278</sup> Az élethosszig tartó tanulásból eredő egyes munkaügyi konfliktushelyzetekről ld. részletesebben: Czuglorné Ivány, 2005. 131–148. old.; valamint: Bankó, 2017. 33–39. old.

A kutatás módszertani részében felvettem a gyökér-ok elemzés kapcsán általában megfigyelhető hibatípusokat.<sup>279</sup> A kutatómunka során az alábbi általános megállapításokra jutottam:

- 1) Általánosságban elmondható az állam munkaviszonyokkal kapcsolatos szabályozási attitűdjére, hogy a költségvetési, politikai-taktikai szempontok álláspontom szerint fontosabbak a minőségénél. Ezt a megállapítást azal indoklom, hogy az új Mt. elfogadását követően nem (bár előtte sem) készült olyan összefüggő, független és pártatlan hatástanulmány, elemzés, amely az Mt. hatásait vizsgálta volna. A magyar gazdaság annak kis méretéből adódóan jelentősen kiszolgáltatott mind a regionális, mind a globális gazdasági folyamatoknak, így a munkaerőpiaci kihívásokat az állam a (rövid távú) gazdasági megfontolásoknak rendeli alá. Az előzetes és utólagos független kontroll hiánya egyben arroganciára, a szabályozási monopóliumból eredő magabiztosságra is utal. Ezt a hozzáállást erősíti a magyar gazdasági életben az utóbbi évtizedben megfigyelhető érdekérvényesítési passzivitás a munkavállalók részéről, a sztrájkok szinte teljes hiánya, a munkaügyi perek számának drasztikus csökkenése, amely az állami beavatkozást gyakorlatilag véleménynyilvánítás nélkül teszi elfogadottá.
- 2) A magyar munkajogi jogalkotást a társadalmi/gazdasági eseményekre történő utólagos reakciók jellemzik. A 2012-es Mt elfogadásakor a globális piac és az ebből eredő gazdasági/társadalmi következmények már nem engedték tovább halasztani az átfogó reformokat. Az állam ugyanakkor a felek közötti jogviszonyok tartalmára vonatkozó diszpozitivitás növelésével a felelősség egy részét a munkaviszony alanyaira hárította, növelve a szabad megállapodások tárgyköreit. Ez a szabadság *klauzáló*: a jól képzett munkaerő és a munkáltatók számára kézzelfoghatóan előnyös, míg a jellemzően kiszolgáltatottabb munkavállalói csoportok számára egyértelműen hátrányos.
- 3) Az állam a felmerülő társadalmi és szabályozási problémákat megfigyelésem szerint a munkajog és a szociális jog szisztematikus és mesterséges elkülönítésével kívánja orvosolni. A munkaviszony, mint szabályozási terület „célközönsége” a hagyományos foglalkoztatásra alkalmas, a rugalmas munkaviszonyt kifejezetten kereső vagy értékelő munkavállalók számára kerül fenntartásra, míg a szociálisan kiszolgáltatott munkavállalói rétegek érdekeire kevesebb figyelem jut a foglalkoztatási jogviszonyon belül. A két szféra találkozási pontja a vitatott eredményességű közmunkaprogram.

---

<sup>279</sup> Csak emlékeztetőként:

- (<sup>1</sup>) A költségvetési szempontok fontosabbak a minőségénél.
- (<sup>2</sup>) A határidőszempontok fontosabbak a minőségénél.
- (<sup>3</sup>) A politikai-taktikai szempontok fontosabbak a minőségénél.
- (<sup>4</sup>) Arrogancia.
- (<sup>5</sup>) Az alapvető jelentőségű tudás, oktatás és kutatás hiánya.
- (<sup>6</sup>) Általános hit a szerzett jogokban.
- (<sup>7</sup>) Tekintélyelvű magatartás, amelynek fásultság és unalom az eredménye.

### V.1.2. A modern technológia és a munkajog

A korábbiakban ismertetett blokklánc rendszerek, digitálisan autonóm szervezetek és tagjaik kapcsán felvettem az okosszerződések terjedésének kérdését, valamint ezek hatását a munkajogra. Az önszabályozás kapcsán utalnék arra, hogy a 21. század elejének legnagyobb technológiai vívmányának tekintett blokklánc rendszerek éppen abból az indíttatásból jöttek létre, hogy a társadalom egyes tagjai elégedetlenek voltak az állam által nyújtott védelem szintjével. A bitcoin nevű virtuális fizetőeszközt létrehozó (mindmáig ismeretlen kilétű) Satoshi Nakamoto a 2008-as gazdasági válság kapcsán kifejezetten a bankrendszer működésének elégtelenségére hivatkozással keresett más, jogon kívüli megoldást a pénzügyekben.<sup>280</sup> A blokklánc rendszerek sokoldalú hasznosításával megindult a kísérletezés a munkajogi alkalmazhatóság terén is, és kiderült, hogy az egyszerűbb munkajogi szabályok és összefüggések minden különösebb nehézség nélkül programozhatóak, így az okosszerződések tömeges munkajogi alkalmazása már a küszöbön van.

Ugyanakkor a „code is the law”, vagyis a „kód a jog” fogalom és gondolati rendszer felvet aggályokat, főleg az alacsony iskolázottságú munkavállalók vonatkozásában. Míg a munkaszerződés és a munkaköri feladatok kötelező írásba foglalása biztosította a munkavállalók számára, hogy a munkaviszony fennállása alatt bármikor megismerhetik, áttekinthetik munkaviszonyuk lényeges tartalmát rögzítő irataikat, addig kétséges, hogy egy programkód értelmezésekor ezt hogyan tudják megtenni. A programok alkalmazása kapcsán felmerül egyidejűleg az a kérdés is, hogy a tömegesen alkalmazott, automatizált szerződések esetében mennyiben beszélhetünk a szerződéses feltetelek, felek általi megtárgyalásáról egyáltalán.

Álláspontom szerint a munkaviszonyok világában a különbség az alacsony iskolázottságú, jellemzően alacsonyabb beosztásban dolgozó munkavállalók, és a magasán képzett, egyedi szakismerettel rendelkező, technológiai értelemben felkészült munkavállalók között egyre nagyobb lesz. A munkaerőpiac azon változásai, amelyek kedveznek a távmunkának, a részmunkaidőnek, a többes foglalkoztatásnak főleg azok számára lesznek elérhetőek, akik jellemzően közép- vagy felsővezetői és szellemi munkát végeznek, míg a fizikai munkát végző munkavállalók munkaereje és alkalmazásuk módja inkább automatizmus lesz, amelyet ráadásul a robotizációval a megszűnés vagy a jelentős átalakulás veszélye is fenyeget.

## V.2. MUNKAÜGYI VITÁK A SZÁMOK TÜKRÉBEN

A 2009 és 2017 közötti időszakban a munkaügyi bíróságokra érkező új munkaügyi perek száma drasztikusan csökkent. A kormány által 2011. május 19-én elfogadott, a Széll Kálmán Terv részeként bemutatott Magyar Munka Terv már előre vetítette, hogy az új Mt-vel lényeges módosítások következnek – a munkáltatói érdekek figyelembevételével. A Magyar Munka Terv így fogalmaz: „Az új megoldás átveszi a több európai országban kialakult tapasztalatokat a munkáltatót terhelő kötelezettségek korlátozása és a munkaviszony megszűnése időpontjának meghatározása tekintetében. Figyelemmel arra, hogy a jogvitás eljárás időtartama előre nem határozható meg, az általában hosszú és

<sup>280</sup> Id. részletesebben: Nakamoto, 2008. Elérhetőség: <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf>



*bizonytalan kimenetelű állapot a munkáltatónak nem róható fel, a munkáltatót mentesíteni szükséges az indokolatlan (a jelenlegi gyakorlat szerint az eljárás időtartamához igazodó) kifizetések alól. A tervezet szerint tehát a munkaviszony a munkáltatói felmondás szerinti időpontban megszűnik és a munkavállalót a munkáltató által bizonytalan ideig fizetendő elmaradt munkabér helyett a törvényben meghatározott mértékű (átalány)kártérítés illeti meg. E megoldás egyúttal az eddigieknél hatékonyabban ösztönzi a munkavállalót a munkaerőpiacra való visszatérésre.”<sup>281</sup>*



**23. ábra Munkaügyi perek számának alakulása 2009-2017**

*Forrás: OBH adatok<sup>282</sup> alapján saját szerkesztés*

A kormányzati kezdeményezés egyértelmű sikernek bizonyult a számok tükrében. A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perek száma a statisztikai adatok alapján 5100-ról 3800-ra csökkent és az ügyek 27 százalékát tette ki 2015-ben. A másodfokú bíróságokhoz a számok tanúsága alapján csupán az ügyek 10 százaléka került ebben az időszakban. A hatályba lépéskori 480-as ügyszámról a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perek száma 2015-re 360-ra csökkent és ez az ügyek 17 százalékát tette ki.<sup>283</sup>

<sup>281</sup> Magyar Munka Terv, 49. old. Elérhetőség: [http://2010-2014.kormany.hu/download/e/a7/40000/Magyar\\_Munka\\_Terv.pdf](http://2010-2014.kormany.hu/download/e/a7/40000/Magyar_Munka_Terv.pdf)

<sup>282</sup> OBH: Statisztikai évkönyvek. Elérhetőség: <https://birosag.hu/kozerdeku-informaciok/statisztikai-adatok/statisztikai-evkonyvek>

<sup>283</sup> Kéri Ádám: Drasztikusan csökken a munkaügyi perek száma. Elérhetőség: [amunkajoga.blog.hu](http://amunkajoga.blog.hu) (2015. 04. 14.)

Berki Erzsébet 2016-ban az alábbiak szerint indokolta az ügyszám jelentős csökkenését:<sup>284</sup>

- 1) megszűnt a korábban a munkavállalókra vonatkozó költségmentesség;<sup>285</sup>
- 2) egy-egy nagyobb értékű per esetén jelentős összegbe kerülhet a peresztességgel összefüggő költség, amelyet a munkavállalók nem kockáztatnak meg;<sup>286</sup>
- 3) a munkaviszony megszüntetésének jogellenessége esetén a pernyertesség körében megítélhető összeget az Mt. jelentősen korlátozta [az Mt. 82. § (2) bekezdés értelmében legfeljebb tizenkét havi távolléti díj állapítható meg];
- 4) a munkaviszony helyreállításának lehetőségét az Mt. speciális esetekre korlátozta;
- 5) a bírósági mediáció igénybevétele iránti nyomás csökkenti a befejezett perek számát;<sup>287</sup>
- 6) a munkaügyi szabályokban való eligazodás „lehetetlen” a munkavállalók számára, így szakjogász igénybevétele nélkül nem tudnak eljárást indítani, amihez megtakarításokra van szükség.

Látható tehát, hogy több tényező együttes hatása oda vezetett, hogy a munkavállalók ma már nem indítanak munkaügyi perket, vagy legalábbis jóval kevésbé motiváltak a vitás kérdések bírósági úton történő rendezésében. Optimista megoldásként kínálkozik az az érv, hogy a munkaügyi mediáció olyan sikeres hazánkban, hogy drasztikusan visszaszorította a peres eljárásokat, személyes munkaügyi joggyakorlatom azonban számos ponton inkább Berki Erzsébet egyéb érveit támasztja alá. Az írásom témája szempontjából azonban ez a munkaügyi polarizálódás egyik eleme lehet: az anyagilag kiszolgáltatottabb helyzetben lévők a munkaügyi perek peresztességének kockázatát egyre kevésbé tudják vállalni, és mivel a mai magyar munkaerőpiacon a korábban ismertettek szerint munkaerőhiány van, a pereskedés helyett inkább – a potenciálisan jogellenesen megszűnt munkaviszonyra vonatkozóan – a munkavállaló a jogos érdekérvényesítés helyett „csendben” új munkahely után néz. Ez természetesen addig működhet így, amíg a munkaerőpiacon túlkereslet van. Amint azonban a kínálati oldal erősödik (akár egy következő válság, akár csak a járműipari visszaesés következtében) a szabályozás kifejezetten a munkavállalókra nézve kedvezőtlen lesz, tovább erősítve a kiszolgáltatottabb helyzetben lévők gyengébb piaci helyzetét.

<sup>284</sup> Berki, 2016. 280. old.

<sup>285</sup> A munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009 (XII.22.) IRM rendelet 1. § alapján a munkavállalói költségkedvezményre az a dolgozó jogosult a munkaügyi perben a megváltozott szabályok alapján, akinek a perrel érintett munkaviszonyból származó havi távolléti díja nem haladja meg a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett, 2 évvel korábbi nemzetgazdasági bruttó havi átlagkereset (távolléti díj) kétszeresét. 2018. január 1. után, aki a fenti feltételnek nem felel meg, az a munkavállaló költségkedvezményre nem jogosult.

<sup>286</sup> A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3.§ (1) bekezdése alapján költségfeljegyzési jog illeti meg a felet munkaügyi vagy közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos perben, kivéve azt a pert, amelyben a felet tárgyi illetékeljegyzési jog illeti meg.

<sup>287</sup> A közelmúltban megfigyelhető a perelterelés egyik eszközeként a békés vitarendezés, a mediáció elterjedése is, amely már a munkaügyi kapcsolatokban korábban is rendelkezett hagyományokkal, az utóbbi években azonban már a bírósági gyakorlatban is egyre több alkalommal fordul elő. Ld. erről bővebben például Glavanits – Wellmann, 2018, ezen belül a munkaügyi jogvitákra vonatkozó részeket.

### V.3. VISSZA AZ ALAPELVEKHEZ!

A mai magyar munkajogi joganyag, amely a gazdasági válságra válaszként a munkáltatói érdekek fokozott kiszolgálásán alapul, addig fenntartható, amíg egy újabb válság a szociális kérdéseket és érdekeket nem vonja ismét a jogalkotás figyelmének körébe. A munkavállaló a munkaviszonyban egész személyiségével vesz részt, vagyis munkáltatójának intézkedései, kívánalmi életének számos olyan területét érintik, amelyeket egyidejűleg alapvető emberi jogi követelmények is áthatnak.<sup>288</sup> A polarizálódó munkajog világában a jogalkotó felelőssége és feladata, hogy mind a 21. századi, modern munkavállalói igényeknek eleget tegyen, mind a szociális védelem megfelelő szintjét biztosítsa a felzárkózó, modernizációval kifejezetten negatív értelemben vett kihívásokkal küzdő munkavállalói csoportok számára. Álláspontom szerint erre a megoldást nem a további részletes szabályozás jelenti, mert a folyamatosan megjelenő újabb és újabb foglalkoztatási jogviszonyok, illetve a foglalkoztatási szürke zónában található intézmények, mint a korábban ismertetett crowdwork is, csak a munkaügyi jelenségek után futó, későn reagáló jogalkotó képét hozhatják magukkal. Meggyőződésem, hogy a munkaviszonyokban az alapelvekhez való visszatérés jelenti a szabályozási megoldást.

Az alapelvi szintű jogalkotás és ennek vonalán az alapelvekre visszaülő bíraskodás egyértelműen segítheti az új foglalkoztatási formák megértését, és a jogkövető magatartás elősegítését. Az új jogalkotási megközelítést az EU már régebben is szorgalmazta: a 2006-ban megjelent Zöld Könyv<sup>289</sup> kiemeli, hogy az európai munkaerőpiacok alkalmazkodóképességének növelése létfontosságú a jövő gazdasági kihívásai szempontjából, illetve hogy ezzel összefüggésben „az európai munkaerőpiacok azzal a kihívással néznek szembe, hogy a nagyobb rugalmasságot a biztonság maximalizálásával kell ötvözniük mindenkire vonatkozóan”.<sup>290</sup> A Zöld Könyvben található az a megállapítás is, hogy „a határozott időre szóló szerződések, a részmunkaidős szerződések, időszakos munkára irányuló szerződések („on-call contract”), kötetlen óraszámú, alkalmi munkát biztosító szerződések, munkaerő-kölcsönző cégek által közvetített munkavállalók szerződése, szabadúszó szerződések stb. az európai munkaerőpiac bevett elemeivé váltak”.<sup>291</sup> Ha ezen új szerződéstípusok rövid idő alatt a munkaerőpiac bevett elemeivé váltak, kihasználva a gyenge vagy hiányzó szabályozásból adódó munkáltatói előnyöket, akkor vajon az-e a jó megoldás, hogy a Munka Törvénykönyvét újabb és újabb atipikus munkaviszony-formákkal egészítjük ki addig, míg kiüresedik az „atipikus” szó? A atipikus munkavégzési formák, valamint a munkajogi szabályozás látókörén kívül eső, foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok a lernéi Hüdrához hasonlóan minden levágott (szabályozás alá vont) jogviszonyt követően két új foglalkoztatási „fejet” eredményeznek. Erre nem lehet az a jogalkotó válasza, hogy több éves eltéréssel újabb és újabb szabályozási keretrendszert teremt, mert az egyrészt a józan ész ellen hat, másrészt nagymértékben veszélyezteti a jobbiztonságot, a munkaviszonyok kiszámíthatóságát.

Határozott álláspontom, hogy a munkajogban az egyszerűsítés irányába kell törekedni, és az alapelvek fokozott előtérbe helyezésével olyan minimális elvárásokat, olyan zsinórmértéket kell kialakítani, amely minden foglalkoztatási jogviszony alapja lehet.

<sup>288</sup> Gyulavári Tamás, 2013. 19. old.

<sup>289</sup> Európai Bizottság: Zöld Könyv – A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival. Brüsszel, 2006.11.22. COM (2006) 708 végleges.

<sup>290</sup> Id. bővebben például: Kiss, 2013. 1–14. old., illetve Jakab, 2017. 213–226. old.

<sup>291</sup> Zöld Könyv, 8. old.

# FELHASZNÁLT IRODALOM

1. Ábel István – Lehmann Kristóf – Motyovszki Gergő – Szalai Zoltán: Deflációs félelmek a fejlett gazdaságokban. *MNB Szemle*, 2014. július, 7–17. old.
2. Arrowsmith, James: Working Time in Europe. In: Arrowsmith, James – Valeria Pulignano (szerk) *The Transformation of Employment Relations in Europe. Institutions and Outcomes in the Age of Globalization*. Routledge, London, 2013. 111–132. old.
3. Ausubel, Jesse H – Arnulf Grübler: Working less and living longer: Long-term trends in working time and time budgets. *Technological Forecasting and Social Change*, 1995/3., 195–213. old.
4. Balatoni András: *Makrogazdasági kilátások, inflációs jelentés*, 2018. június. MNB.
5. Balogh Elemér: *Köszöntő*. In: Gellén Klára (szerk): *Jog, innováció, versenyképesség*. Wolters Kluwer, Budapest, 2017.
6. Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György (2017): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer, Budapest.
7. Bankó Zoltán: Analysing the employer's prerogative – the employer's right to discipline in Hungarian labour In: Ásványi Zsófia, Bankó Zoltán (szerk.) *A munkáltató jogviszonyalakítási hatalmának gazdasági és munkajogi alapelemei*. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézet; Pécs, 2017. 33–39. old.
8. Barley, Stephen R. – Debra E. Meyerson – Strine Grodal: E-mail as a Source and Symbol of Stress. *Organizational Science*, 2011/4. 887–906. old.
9. Barnard, Catherine – Simon Deakin: European labour law anfter Laval. In: Moreau, Marie-Ange (szerk) *Before and After the Econominc Crisis. What Implications for the 'European Social Model'?* Edward Elgar, Cheltenham-Northampton, 2011. 252–269. old.
10. Bayer Judit: Az emberi jogok európai bíróságának 10. Cikkrel kapcsolatos joggyakorlatának egyes súlypontjai. *Állam- és Jogtudomány*, 2017 /4. szám, 117–128. old.
11. Bayraktar-Saglam, Bahar – Selin Sayek Böke: Labor Costs and Foreign Direct Investment: A Panel VAR Approach. *Economies* 2017/5. 1–23. old.
12. Berke Gyula: Az ún. jogviszonyváltás a magyar munkajogban. In: Lehoczkyné Kollonay Csilla – Petrovics Zoltán (szerk) *Liber Amicorum Studia Ida Hágelmayer dedicata*. ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Budapest, 2005. 62–101. old.
13. Berki Erzsébet: Hogyan rendezzük munkaügyi vitáinkat? *Opus et Educatio*, 3. évfolyam 3. szám, 277–286. old.
14. Berki Erzsébet: *Sztárjk 2.0: A munkaharc eszközeinek alkalmazása Magyarországon*. Dura Stúdió, 2016.
15. Bielski, Harald – Wagner, Alexandra – Bosch, Gerhard: *Working time preferences in sixteen European countries*. EUROFUND, Dublin, 2012.
16. Bieler, Andreas – Ingemar Lindberg: Globalization and the new challenges for transnational solidarity. In: Bieler, Andreas – Ingemar Lindberg (szerk) *Global Restructuring, Labour and the Challenges for Transnational Solidarity*. Routledge, 2010. 3–29. old.

17. Bieler, Andreas – Ingemar Lindberg – Devan Pillay (szerk) *Labour and the Challenges for Globalization: What Prospects for Transnational Solidarity?* London, Pluto Press, 2008.
18. Blohm, Ivo – Leimeister, Jan Marco – Zogaj, Shkodran. : Crowdsourcing und Crowd Work – ein Zukunftsmodell der IT-gestützten Arbeitsorganisation?. In: *Wirtschaftsinformatik in Wissenschaft und Praxis. Business Engineering*. Springer-Verlag, Berlin Heidelberg, 2014, 51–64. old.
19. Bobrow, Emily: The Man Trap. *Economist* 1843, 2017/June-July, 90–95. old.
20. Boghean, Carmen – Mihaela State (2015): The relation between foreign direct investment (FDI) and labour productivity in the European Union countries. *Procedia Economics and Finance* 32, 278–285. old.
21. Bokor Tamás (2010): *Posztmodern nomádok. Virtuális közösségek a realitásban*. Előadás a Magyar Kommunikációtudományi Társaság 2010. június 11-12-i, „Közösségek mai (kommunikációs) arculata” című konferenciájára. Elérhetőség: [http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2875/1/mktt\\_szoveg.pdf](http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2875/1/mktt_szoveg.pdf) (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
22. Brubaker, John S.: A Realistic Critique of Freedom of Contract in Labor Law Negotiations: Creating More Optimal and Just Outcomes. *Washington University Jurisprudence Review*, 2012/1. 107–129.
23. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Väterreport 2016. Vater sein in Deutschland heute*. Berlin, 2016. Elérhetőség: <https://www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc70c8166f5bca1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf> (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
24. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Ergebnisse des 2. Väter-Barometer. Programm „Vereinbarkeit für Familie und Beruf gestalten“*. 25.11.2016. Elérhetőség: [https://www.erfolgsweg-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattform\\_fuer\\_die\\_Praxis/Ergebnisse\\_Vaeter-Barometer\\_2016.pdf](https://www.erfolgsweg-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattform_fuer_die_Praxis/Ergebnisse_Vaeter-Barometer_2016.pdf) (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
25. Burchell, Brendan – Cartron, Damien – Csizmadia Péter – Delcampe, Stanislas – Gollac, Michel – Illéssy Miklós – Lorenz, Edward – Makó Csaba – O’Brien, Catherine – Valeyre, Antoine: *Working conditions in the European Union: Working time and work intensity*, EUROFUND, Dublin, 2009.
26. Bureau of Business & Economic Research, University of New Mexico: *Social Outcomes of Family Friendly Policies and Practices in the Workplace*. Elérhetőség: [http://bber.unm.edu/media/presentations/Social\\_Outcomes\\_Matrix\\_9.28.11.pdf](http://bber.unm.edu/media/presentations/Social_Outcomes_Matrix_9.28.11.pdf) (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
27. Cantarella, Michele: Crowdsourcing and Work-on-Demand in EU: legal and economic implications for the EU labour market. InGRID workshop ‘Measuring the platform economy: size and impact’, Bruxelles, 9 April 2018. Elérhetőség: [http://www.inclusivegrowth.eu/files/Call-5/INGRID2\\_ExpertWorkshop\\_Session2\\_Michele\\_Cantarella.pdf](http://www.inclusivegrowth.eu/files/Call-5/INGRID2_ExpertWorkshop_Session2_Michele_Cantarella.pdf) (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
28. Cech, Erin A. – Blair-Lay, Mary: Consequences of Flexibility Stigma Among Academic Scientists and Engineers. *Work and Occupations*, 2014/1. 86–110. old.
29. CHA, Youngjoo – WEEDEN, Kim A: Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages. *American Sociological Review*, 2014/3. 457–484. old. Elérhetőség: [http://mypage.iu.edu/~cha5/Youngjoo\\_Cha\\_files/Cha\\_weeden.pdf](http://mypage.iu.edu/~cha5/Youngjoo_Cha_files/Cha_weeden.pdf) (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
30. Coltrane, Scott – Miller, Elizabeth C. – DeHaan, Tracy – Steward, Lauren: Fathers and the Flexibility Stigma. *Journal of Social Issues*, 2013/2. 279–302. old.
31. Craft, Ralph C. – Charles Leake: The Pareto principle in organizational decision making, *Management Decision*, 2002/ 8, 729–733. old.

32. Csengódi Sándor (2013): *KKV-k versenyképessége – korábbi tapasztalatok és értékelési eredmények áttekintése*. Tematikus tanulmány-sorozat EU 2020-hoz kapcsolódóan – értékelési eredmények és a szakpolitikai tervezés összekapcsolása szakpolitikai szakértők és gyakorlati szakemberek bevonásával, HÉTFA Elemző Központ, Budapest.
33. Csutorás Gábor Ákos: Az Y generációs munkatársak megtartásának lehetőségei a Központi Statisztikai Hivatalban. *Pro Bono Publico – Magyar Közigazgatás*, 2016/1. 92–107. old.
34. Czeglédy László: *Minőségmenedzsment*. Eszterházy Károly Főiskola, 2011.
35. Czuglerné Ivány Judit: Az élethosszig tartó tanulás megvalósításának munkajogi keretei. Az állásrotáció. In: Lehoczkyné Kollonay Csilla – Petrovics Zoltán (szerk) *Liber Amicorum Studia Ida Hágelmayer dedicata*. ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Budapest, 2005. 131–148. old.
36. Dabis Erzsébet et al: *Elemző tanulmány – az új Munka Törvénykönyvének hatásvizsgálata*. LIGA Szakszervezetek – Szegedi Tudományegyetem, 2015.
37. Davies, Anne C.L.: *EU Labour Law*. Edward Elgar, Cheltenham-Northampton, 2012.
38. Davies, Paul – Mark Freedland: *Kahn-Freund's Labour and Law*. Third Edition. Stevens & Sons, London, 1983.
39. Deakin, Simon – Frank Wilkinson: *The Law of the Labour Market*. Oxford University Press, 2005.
40. Deakin, Simon – Gillian S. Morris: *Labour Law (Sixth Edition)*, Hart Publishing, 2012.
41. Deakin, Simon – Prabirjit Sarkar: Assessing the Long-Run Economic Impact of Labour Law Systems: A Theoretical Reappraisal and Analysis of New Time Series Data. *Comparative Research in Law & Political Economy*. Research Paper No. 30/2008.
42. De Filippi, Primavera – Aaron Wright: *Blockchain and the Law. The Rule of Code*. Harvard University Press, London, 2018.
43. De Stefano, Valerio: *The rise of the „just-in-time workforce“: on-demand work, crowdwork and labour protection in the „gig-economy“*, International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Conditions of work and employment series; No. 71., Geneva: ILO, 2016.
44. Dembe, Alex E. – Erickson, J. B. – Delbos, R. G – Banks, S.M.: The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. *Occupational and Environmental Medicine*, 2005/9. 588–597. old. Elérhetőség: <http://oem.bmj.com/content/62/9/588> (utolsó letöltés: 2017. július 20.)
45. Dery, Kristine – Darl Kolb – Judith MacCormick: Working with connective flow: how smartphone use is evolving in practice. *European Journal of Information System*, 2014. 1–13. old.
46. Domonkos Katalin: A digitális együttélés kihívásai. In: Ollé János et al: *Digitális állampolgárság az információs társadalomban*. ELTE Eötvös Kiadó, 2013. Budapest. 86–94. old.
47. Dorsey, Ray – David Jarjoura – Gregory W. Rutecki: The Influence of Controllable Lifestyle and Sex on the Specialty Choices of Graduating U.S. Medical Students, 1996–2003. *Academic Medicine*, September 2005, 80. évf. 9. szám, 791–796. old.
48. Durward, David – Ivo Blohm – Jan Marco Leimeister: Crowd Work. *Business & Information Systems Engineering*, 2016/4. 281–286. old.
49. Dworkin, Ronald: *Freedom's Law: The Moral Reading of the American Constitution*. Oxford University Press, 1999.
50. Easterlin, Richard: Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. In David, A. – Reder, M. W. (szerk.): *Nations and households in economic growth: essays in honour of Moses Abramowitz*. New York: Academic Press. 89–125. old.

51. Easterlin, Richard A. – Mcvey, Laura Angelescu – Switek, Malgorzata – Sawangfa, Onnicha – Smith-Zweig, Jacqueline: The happiness-income paradox revisited. *Proceedings of National Academy of Science*, 2010. Vol. 107. 22463–22468. old. Elérhetőség: <http://www.pnas.org/content/107/52/22463.full.pdf> (utolsó letöltés: 2017. augusztus 01.)
52. Eckel, Carsten: Fragmentation, efficiency-seeking FDI, and employment. *Review of International Economics*, 2003/11, 317–31. old.
53. Egri-Szabó Lilla: Adatvédelem a munkajog területén. *Jogi Fórum*, 2017. március 28.
54. Enyedi István: *Minőségirányítás – Műszaki Ellenőrzés 2004/1*. Elérhetőség: [http://www.omikk.bme.hu/collections/mgi\\_fulltext/minoseg/2004/01/0101.pdf](http://www.omikk.bme.hu/collections/mgi_fulltext/minoseg/2004/01/0101.pdf) (utolsó letöltés: éééé. hónap betűvel n.)
55. Fail Ágnes – Gyarmati Andrea – Haraszi Adrienn – Lisznyai Beáta – Papházi Tibor: Családbarát Munkahely pályázatok elemzése (2012–2014). *Kapocs*, 2015 XIV. évf. 1. szám (64) 61–79. old.
56. Falk, Armin – Fabian Kosse – Ingo Menrath – Pablo E. Verde – Johannes Siegrist: Unfair Pay and Health. SOEP — The German Socio-Economic Panel, *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin*, 870/2016.
57. Fazekas Károly: *Közgazdasági kutatások szerepe az oktatási rendszerek fejlesztésében*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Műhelytanulmány, MT-DP – 2011/7.
58. Fehr, Ernst – Kirchsteiger, Georg – Riedl, Arno: Does Fairness Prevent Market Clearing? An Experimental Investigation, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 1993/2. 437–459. old.
59. Ferencz Jácint: *Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése*. PhD-értekezés, Győr, 2013.
60. Ferencz Jácint (2015): *Atipikus munkavégzési formák*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs.
61. Finna Hentietta – Forgács Tamás: A rugalmas munkavégzési formákról. *Infotárs* 2010/1. 77–94. old.
62. Finta István: A reformdöntések kormányzati előkészítése. In: Pálné Kovács Ilona (szerk.) *A magyar decentralizáció kudarca nyomában*. Budapest; Pécs: Dialóg Campus Kiadó, 2016. 100–112. old.
63. Fisher, John Martin – Neal A. Tognazzini: The Physiognomy of Responsibility. *Philosophy and Phenomenological Research*, 2011/2. 381–417. old.
64. Fodor T. Gábor (2016): A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2016/2. 21–36. old.
65. Forgács Tamás: Távmunka: alternatíva a foglalkoztatásban? *5th International Conference on Management, Enterprise and Benchmarking*. 2007. június 1-2. Konferencia kiadvány, 295–310. old.
66. Forgács Tamás: *A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei*. PhD-értekezés, Pécs, 2009.
67. Fultz, Elaine – Ruck, Marcus – Steinhilber, Silke (szerk): *The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland*. Foreword. ILO, 2003.
68. Futó Péter: *Az értékelés és a hatásvizsgálat módszereinek alkalmazása a kisvállalkozás-fejlesztési politikában*. A közép- és kelet-európai országok gyakorlatából merített esettanulmányokkal. PhD-értekezés, Budapest, 2009.
69. Gábor R. István: Belső versus foglalkoztatási munkaerőpiac – a poszt-socialista átalakulás elhanyagolt dimenziója. *Közgazdasági Szemle*, 1997. június, 457–473. old.
70. Gábor R. István: Munkavásárlás vagy dolgozóbérlés? Elmélkedés a munkaviszony közgazdasági értelmezéséről. *Közgazdasági Szemle*, 2012. szeptember, 1005–1013. old.
71. Gáspár Gabriella: Vezetők a válságban – válságban a vezetők. A kiégés jelenségének ismerete a for-profit és a non-profit szféra vezetőinél, a szervezeti oldalról kínált protektív tényezők. *Szociális Szemle*, 2011/1-2. 36–55. old.

72. Glavanits Judit – Wellmann Barna Bence: Az alternatív vitarendezés helye a jogrendszerben. Dialóg-Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2018 (kézirat).
73. Göndör Éva (2015): *Munka és család a munkajog tükrében*. Universitas-Győr Nonprofit Kft., Győr.
74. Gyöngyösiné Kiss Enikő: Az önmegvalósítás és pozitív önértékelés szükségletei Maslow és Rogers pszichológiájában. In: Gyöngyösiné Kiss Enikő, Oláh Attila (szerk.): *Vázlatok a személyiségről – a személyiség-lélektan alapvető irányzatainak tükrében*. Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó, 2007.
75. Györffy Zsuzsa: Kik a boldog orvosnők Magyarországon? *Lege Artis Medicinae*, 2013/10-11. szám, 547–553. old.
76. Györffy Zsuzsa – Edmond Girasek: Munkamegterhelés, munkával való elégedettség és kiégés a magyarországi női rezidensek körében – reprezentatív, online felmérés eredményei alapján. *Orvosi Hetilap*, 2014, 155. évf. 46. szám, 1831–1840. old.
77. Gyulavári Tamás – Kun Attila: A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében. *Magyar Jog*, 60:(9) 556–567. old.
78. Gyulavári Tamás: „Út a rugalmasságba” in Kun Attila (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*, KRE ÁJK, Budapest, 2013. 91–104. old.
79. Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013.
80. Gyulavári Tamás: Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban: úton a munkavégzésre irányuló jogviszonyok új rendszere felé? *Miskolci Jogi Szemle*, 2017. évi 2. különszám, 138–153. old.
81. Gyulavári Tamás: A behívásos munkavégzés szabályozása Európában. *Munkajog*, 2018/2. 1–5. old.
82. Hárs Ágnes: Az atipikus foglalkoztatási Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. *Közgazdasági Szemle*, 2013. február. 224–250. old.
83. Hileman, Garrick – Michel Rauch: *Global Cryptocurrency Benchmarking Study*. Cambridge Center for Alternative Finance. University of Cambridge, Judge Business School, 2017. 48–50. old.
84. Huoranszki Ferenc: Erkölcsi felelősség és gyakorlati modalitások. *Magyar Filozófiai Szemle* 2012/3. 15–33. old.
85. Huws, Ursula: Crowd work in Europe. The tip of the Iceberg – dimensions and conditions of crowd work in Europe. Előadás-anyag: *Plattformbasierte Arbeit in Österreich und Europa: Funktionierten alte Spielregeln für die digitalisierte Arbeitswelt?* 2017. október 20.
86. IBM Smarter Workforce Institute – WorkHuman Research Institute: *The Employee Experience Index – A new global measure of a human workplace and its impact*. Somers, USA, 2017.
87. ILO: *World of Work Report 2008. Income inequalities in the age of financial globalization*. ILO, Geneva, 2008.
88. ILO: *Global Wage Report 2016/17. Wage inequality in the workplace*. ILO, Geneva, 2016.
89. Iváncsics Vera – Nagy-Szilitsán Eszter – Veress Gábor: *A vállalkozói adminisztratív költségekre gyakorolt hatások vizsgálata*. Útmutató az előterjesztések és miniszteri rendelet-tervezetek hatásvizsgálatához és módszertani segédlet az előterjesztések és miniszteri rendelet-tervezetek mellékleteként csatolandó hatásvizsgáló lap megfelelő kitöltéséhez. KIM, Budapest. s.a.
90. Jakab András – Szilágyi Emese: Sarkalatos törvények a magyar jogrendben. *MTA Law Working Papers*, 2015/32.
91. Jakab Nóra – Rab Henriett: A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében. *Pro Futuro*, 2017/1. 26–40. old.
92. Jakab Nóra – Szerekes Bernadett: A munkajogi védelmi szabályozás múltja és jelene. In: Mélypataki Gábor (szerk.) *A szociális jog aktuális kérdései Magyarországon és az Európai Unióban*. Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Tanszék, Miskolc, 2017. 55–69. old.



93. Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. különszám, 213–226. old.
94. Kardkovács Kolos (szerk) (2012): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2012.
95. Kardos Gábor: *Üres kagylóhéj? A szociális jogok nemzetközi védelmének egyes kérdései*, Budapest, Gondolat, 2003.
96. Kártyás Gábor – Répáczki Rita – Takács Gábor: *A munkajog digitalizálása. A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz*. Kutatási zárótanulmány. Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest, 2016.
97. Katona Klára: *A Magyarországra áramló külföldi működőtöke motiváció- és hatásvizsgálata*. PhD értekezés, Pécs, 2006.
98. Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Pécs, Justis Bt, 2010.
99. Kiss György (szerk): *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*. Tanulmány, Pécs, 2010.
100. 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. old.
101. Kissné András Klára: *A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományának, valamint a versenyszféra motíváltóságának összehasonlító elemzése*. Doktori (PhD) értekezés, Nemzeti Közszerzői Egyetem, Budapest, 2013.
102. Kittur, Aniket et al: *The Future of Crowd Work*. CSCW '13, February 23–27, 2013, San Antonio, Texas, USA. 1301–1317. old.
103. Koch, Richard: *Das 80/20-Prinzip. Mehr Erfolg mit weniger Aufwand*. Campus Verlag, Frankfurt/New York, 2015.
104. Kollár Csaba: Szervezetek a digitális korban – a digitális munkahely. Előadás, STRUKTURÁLIS KIHÍVÁSOK – REÁLGAZDASÁGI CIKLUSOK című nemzetközi tudományos konferencia a Magyar Tudomány Ünnepe alkalmából, 2015. november 12, Sopron.
105. Koncz Katalin: A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei. *Közgazdasági Szemle*, LVIII. évf., 2011. január, 74–94. old.
106. Koning, Jaap – Hugh Mosley (szerk): *Labour Market Policy and Unemployment: Impact and Process Evaluations in Selected European Countries*. Edward Elgar Publishing, 2001.
107. Kozmáné Szigeti Andrea: A szociális jogok európai egyezménye és magyarországi végrehajtása. *Jog-Állam-Politika*, 2009/4. 93–162. old.
108. KPMG: A magyarországi európai uniós források felhasználásának és hatásainak elemzése a 2007-2013-as programozási időszak vonatkozásában. Makrogazdasági elemzések összefoglalása. 2017. március 2.
109. KPMG: A magyarországi európai uniós források felhasználásának és hatásainak elemzése a 2007-2013-as programozási időszak vonatkozásában. Beavatkozási terület szintű szakmai elemzések. 2017. március 2.
110. KSH: *A vállalkozások és a háztartások IKT-eszközökkel való ellátottsága és ezek használata*, 2008. Kiadás éve: 2009. Elérhetőség: <http://mek.oszk.hu/07300/07383/07383.pdf> (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
111. KSH: A relatív jövedelmi szegénység és a társadalmi kirekesztődés (Laeken-i indikátorok), 2012. *Statisztikai Tükör*, 2013/66.
112. KSH: *A kis- és középvállalkozások jellemzői*. Kiadás éve: 2014. Elérhetőség: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/gyorkkv12.pdf> (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
113. KSH: *Infokommunikációs (IKT-) eszközök és használatuk a háztartásokban és a vállalkozásokban*, 2014. Kiadás éve: 2015. Elérhetőség: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/ikt/ikt14.pdf> (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)

114. KSH: *Helyzetkép a beruházásokról, 2017*. Kiadás éve: 2018. Elérhetőség: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/jelberuh/jelberuh17.pdf> (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
115. Kukely György: *A külföldi működőtőke beruházások hatása az ipar területi folyamataira Magyarországon, különös tekintettel a delokalizációra*. PhD értekezés, Budapest, 2008.
116. Kun Ágota: Munkahelyi jóllét és elköteleződés. *Munkügyi Szemle*, 2010/2. 35–41. old.
117. Kun Attila: A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján. *Pázmány Law Working Paper*, 2012/41.
118. Kun Attila (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*, KRE ÁJK, Budapest, 2013.
119. Kun Attila: Az Új Munka törvénykönyve. In: Jakab András, Gajduschek György (szerk.) *A magyar jogrendszer állapota*. MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016. 385–414. old.
120. Kun Attila – Rácz Ildikó: A Bring Your Own Device (BYOD)-Policy jelensége – munkajogi nézőpontból. *Munkajog* 2017/1. 40–44. old.
121. Kun Attila: Közösségi média és munkajog – avagy „online” munkaidőben és azon túl, in *Munkügyi Szemle*, 2013/7. szám, 12–20. old.
122. Kun Attila: *Érdekek és motivációk a Munkügyi Tanácsadói és Vitarendezési Szolgálat működtetéséhez* (háttéranyag). 6. old. Elérhetőség: [https://jogpontok.hu/download/vitarendezes\\_erdekek\\_es\\_motivaciok.pdf](https://jogpontok.hu/download/vitarendezes_erdekek_es_motivaciok.pdf) (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
123. Kurai Marianna – Suhajda Csilla Judit: Együtt vagy egymás mellett a munkaerőpiacon: generációs különbségek a munka világában. *Studia Mundi – Economica* 2015/3. 174–187. old.
124. Kushlev, Kostadin – Elizabeth W. Dunn (2015): Checking email less frequently reduces stress. *Computers in Human Behaviour*, 2015(43)/C. 220–228. old.
125. Laki Mihály – Nacsá Beáta – Neumann László (2013): Az új munka törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra: Kutatási zárójelentés, *IEHAS Discussion Papers*, No. MT-DP – 2013/2.
126. Lauber, Verena – Storck, Johanna: Helping with the Kids? How Family-Friendly Workplaces Affect Parental Well-Being and Behaviour. *SOEP – The German Socio-Economic Panel study at DIW Berlin*. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 883/2016.
127. Lentner Csaba – Parragh Bianka: Érdekegyeztetés, konszenzuseresés és participáció – Új dimenziók, állami attitűdök. *Pro Bono Publico – Magyar Közigazgatás*, 2016/2. 26–40. old.
128. Lukovics Miklós: *A lokális térségek versenyképességének elemzése*. PhD értekezés. Szeged, 2007.
129. Lyons, David: *Moral Aspects of Legal Theory: Essays on Law, Justice, and Political Responsibility*. Cambridge University Press, Cambridge, 1993.
130. Magyar Távmunka Szövetség: *Távmunka: kiegyensúlyozottabb munkavégzés, jobb teljesítmény*. Kutatási jelentés, 2016. Elérhetőség: [http://tavmunka.org/szm/MTMSZ\\_kutatas\\_2016.pdf](http://tavmunka.org/szm/MTMSZ_kutatas_2016.pdf) (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
131. Makó Csaba – Illésy Miklós: Technológia és szervezeti innovációk kölcsönhatása: az e-munkavégzés elterjedésének példája. Új munkavégzési formák, mint az új fejlődési pályák hordozói? *Competitio*, 2006. június.
132. McDonald, David: *The Connected World Report*, Business Insider Australia, 2018. június.
133. McDonald, Paula – Emma Jeanes (szerk) *Men, Wage Work and Family*. Routledge, London, 2012.

134. Miklósi Zoltán: A politikai felelősség. *Politikatudományi Szemle*, 2011/4. 30–42. old.
135. Monda Eszter: Az új infokommunikációs eszközök és közösségek várható elterjedése a felsőszintű oktatásban. *Opus et Educatio* 3. évf. 4. szám, 400–412. old.
136. Mückenberger, Ulrich: Towards a pos-Viking/Laval manifesto for Social Europe. In: Moreau, Marie-Ange (szerk) *Before and After the Economic Crisis. What Implications for the 'European Social Model'?* Edward Elgar, Cheltenham-Northampton, 2011. 239–251. old.
137. MTA KRTK KTI: *A 2015-2018. évi munkaerő-piaci helyzet és folyamatok (várható) alakulása, hatása a növekedésre, államháztartásra*. Budapest, 2017. május 30.
138. Nacsa Beáta – Seres Antal (2003): *Az éves munkaidő-elszámolás, mint a munkaidő flexibilizációjának egyik eszköze*. Magyar Tudományos Akadémia, Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Műhelytanulmány. MT–DP. 2003/1. Elérhetőség: <http://econ.core.hu/doc/dp/dp/mtdp0301.pdf> (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
139. Nagy Erzsébet – Tengely Veronika: *Az infláció változó természete (2) – Globális tényezők térnyerése a hazai infláció alakulásában*. MNB Szakmai cikkek. (2018) Elérhetőség: <https://www.mnb.hu/kiadvanyok/szakmai-cikkek/inflacio/nagy-erzsebet-eva-tengely-veronika-az-inflacio-valtozo-termeszete-2-globalis-tenyezok-ternyerese-a-hazai-inflacio-alakulasaban> (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
140. Nakamoto, Satoshi (2008) *Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System*. Elérhetőség: <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf> (utolsó letöltés: éééé. hónap betűvel n.)
141. Olalere, Morufu – Mohd Taufik Abdullah – Ramlan Mahmod – Azizol Abdullah: A Review of Bring Your Own Device on Security Issues. *SAGE Open*, 2015 April-June, 1–11. old. Elérhetőség: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244015580372> (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
142. Országgyűlés Hivatala: *Összehasonlító adatok az Országgyűlés tevékenységéről 2006-2010., 2010-2014., 2014-2018. ciklus*. Budapest, 2018.
143. Pedulla, David S. – Thébaud, Sarah: *Can We Finish the Revolution? Gender, Work-Family Ideals, and Institutional Constraint*. Paper submission for Population Association of America 2014 Annual Meeting. Elérhetőség: <http://paa2014.princeton.edu/papers/140240> (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
144. Pfeffer Zsolt: A fizetésre használható virtuális eszközök. *Kodifikáció és Közigazgatás*, 2017/1-2.
145. Piketty, Thomas: *Tőke a 21. században*. Kossuth Kiadó, Budapest, 2015.
146. Polónyi István: A felnőttképzés érdekeltségi rendszere. In: Barizsné Hadházi Edit, Polónyi István (szerk): *Felnőttképzés, vállalati képzés*. Debreceni Egyetem – Közgazdaságtudományi Kar, 2004. 8–83. old.
147. Popma, Jan (2014): *A technostressz és a nomád munkavégzés egyéb hátulütői*. Európai Szakszervezeti Intézet Műhelytanulmány. Elérhetőség: [https://pure.uva.nl/ws/files/2321065/159620\\_444909.pdf](https://pure.uva.nl/ws/files/2321065/159620_444909.pdf) (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
148. Prassl, Jeremias – Martin Risak: UBER, TaskRabbit, and Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Oxford Legal Studies Research Paper* No. 8/2016.
149. Priest, Ludger: *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt*. Springer, 2010.
150. Primecz Henriett – Kiss Csaba – Toarniczky Andrea – Csillag Sára – Szilas Roland – Bácsi Katalin – Milassin Anda: Magyarországi „munkavállaló-barát” (employee friendly) szervezetek- Valóság vagy utópia (avagy mit tanulhatunk tőlük?) *Vezetéstudomány*, 2014/10. 2–16. old.
151. Prugberger Tamás (2005) A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaságszociológiai folyamatok tükrében. *Competitio*, 2005/1. Elérhetőség: [http://competitio.unideb.hu/wp-content/uploads/2016/03/IV-1/Competitio\\_konyvek\\_4\\_2\\_Prugberger\\_Tamas.pdf](http://competitio.unideb.hu/wp-content/uploads/2016/03/IV-1/Competitio_konyvek_4_2_Prugberger_Tamas.pdf) (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)

152. Prugberger Tamás – Kenderes György: Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2009/2. 30–55. old.
153. Prugberger Tamás – Jakab Nóra: *A foglalkoztatás elősegítés és igazgatás joga*. Bíbor Kiadó, 2016.
154. Rab Henriett: A szociális jog megítélése a változó munkajogi környezetben. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017. évi 2. különszám, 438–448. old.
155. Rácz Ildikó: A sharing economy munkajogi kihívásai, különös tekintettel az uberizált munkaerőre. In: Keserű Barna Arnold (szerk): *Doktori Műhelytanulmányok 2017*, SZE DFÁJK, 273–284. old.
156. Rácz Zoltán: A szociális jogok – különös tekintettel a szociális biztonsághoz való jogra – tartalmának alakulására Magyarországon. In: Mélypataki Gábor (szerk) *A szociális jog aktuális kérdései Magyarországon és az Európai Unióban*. Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Tanszék, Miskolc, 2017. 85–92. old.
157. Radnai József: *Munkajog*. Szent István Társulat, Budapest, 2004.
158. Raskin, Max: The Law and the Legality of Smart Contracts. *Georgetown Law Technology Review*, Vol. 1:2.
159. Renda, Andrea: *Impact Assessment in the EU – The State of the Art and the Art of the State*. Centre for European Policy Studies, Brussels, 2006.
160. Réz Anna: Befolyásoljuk a meggyőződéseinket? *Filozófiai Szemle*, 2014/3. 53–64. old.
161. Saad, Lydia: *The „40-Hour” Workweek Is Actually Longer – by Seven Hours*. Gallup, 2014. augusztus 29. Elérhetőség: <http://www.gallup.com/poll/175286/hour-workweek-actually-longer-seven-hours.aspx> (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
162. Sági Matild – Széll Krisztián: *Hatásvizsgálatok alapszintű kézikönyve. Módszertani segédkönyve oktatásfejlesztők számára*. Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, Budapest, 2015.
163. Schneider Marianna: *Az új Munka törvénykönyve magyarázata*. LIGA Szakszervezetek, 2011. Elérhetőség: [http://vkdszsz.hu/wp-content/uploads/2018/06/05-az\\_uj\\_mtvk\\_magyarazata.pdf](http://vkdszsz.hu/wp-content/uploads/2018/06/05-az_uj_mtvk_magyarazata.pdf) (utolsó letöltés: éééé. hónap betűvel n.)
164. Schömann, Isabelle: The Impact of Transnational Company Agreements on Social Dialogue and Industrial Relations. In: Papadakis, Konstantinos (szerk) *Shaping Global Industrial Relations. The Impact of International Framework Agreements*. Palgrave-Macmillan, 2011. 21–37.
165. Seres Antal (2011): A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái. *Közgazdasági Szemle*, LVIII. évf., 2011. április. 351–367. old.
166. Silver, Hilary: Homework and Domestic Work. *Sociological Forum*, 1993/2. 181–204. old.
167. Supiot, Alain – Pamela Meadows: *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford University Press, Oxford, 2001.
168. Szabó Imre Szilárd: Sztrájkjogi problémák. *Magyar Munkajog* 2016/1. 45–63. old.
169. Szabó Máté Dániel: Kísérlet a privacy fogalmának meghatározására a magyar jogrendszer fogalmaival. *INFONIA* 2005/2. 44–54. old.
170. Szabo, Nick: *Smart Contracts*, 1994. Másolat Elérhetőség: <http://www.fon.hum.uva.nl/rob/Courses/InformationInSpeech/CDROM/Literature/LOTwinterschool2006/szabo.best.vwh.net/smart.contracts.html> (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
171. Szellő János – Nemeskéri Zsolt: A foglalkoztatáspolitikai rendszere és a munkáltatói hatalom összefüggései. – elméleti keretek és az empirikus vizsgálat előzményeinek bemutatása. In: Bankó Zoltán (szerk) *A munkáltatói hatalom aspektusai*. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézet, Pécs, 2016. 131–182. old.

172. Szentés Tamás: Válság és válságviták. *Köz-Gazdaság*, 2009/3. 45–68. old.
173. Szlávicz Ágnes: A „Dolgozó magyarok 2006” dolgozói elégedettség felmérés módszertani elemzése. PhD-értekezés, Szent István Egyetem, Gödöllő, 2010.
174. Tálné Molnár Erika (szerk) (2016) *A magyar munkajog*. Kommentár a gyakorlat számára. 4. kiadás. I. kötet Budapest, HVG-ORAC.
175. Thomson, Gordon (2012): BYOD: enabling the chaos. *Network Security*, 2012/2. 5–8. old.
176. Varga József: Az infláció definíciójáról és közvetlen újraelosztási hatásairól. *Köz-Gazdaság* 2017/2. 235–243. old.
177. Varga Livia (2016): *Munkaerő-piaci barométer 2016*. Belügyminisztérium Közfoglalkoztatási Statisztikai, Elemzési és Monitoring Főosztálya, Budapest, 2016. július.
178. Vaughan-Whitehead, Daniel: Inequalities before and after the crisis: what lessons for Social Europe? In: Moreau, Marie-Ange (szerk) *Before and After the Economic Crisis. What Implications for the 'European Social Model'?* Elward Elgar, 2011. 50–57. old.
179. Veres Lajos: Az állam gazdasági szerepvállalásának felértékelődése. *Polgári Szemle*, 2017/1-3. 116–132. old.
180. Westin, Alan F. (1967): *Privacy and Freedom*. Atheneum, New York.
181. Westin, Alan F. (2003): Social and Political Dimensions of Privacy. *Journal of Social Issues*, Vol. 59. 2003/2. 431–453. old.
182. Williams, Cara: Sources of workplace stress. *Perspectives on Labour and Income*, 2003/6. Elérhetőség: <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/00603/6533-eng.html> (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
183. World Economic Forum: *Future of Jobs Report*, 2016. Elérhetőség: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/> (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)
184. Wright, Aaron – De Filippi, Primavera: *Decentralized Blockchain Technology and the Rise of Lex Cryptographia* (March 10, 2015). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2580664> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2580664> (utolsó letöltés: éééé. hónap betűvel n.)
185. Z. Karvalics László – Nagy Gábor Dániel: Prokrusztész nélküli világ? Blokklánc és társadalmi makroevolúció, *Információs Társadalom*, XVII. évf. (2017) 3. szám, 7–38. old.
186. Závecz Szilvia: A népességfogyástól a gyermekszegénységig: A hazai családtámogatási rendszer dilemmái. *E-CONOM* 2012/1. 104–116. old. Elérhetőség: [http://epa.oszk.hu/02300/02301/00001/pdf/EPA-02301-10\\_ZaveczSz\\_e-conom\\_2012\\_1.pdf](http://epa.oszk.hu/02300/02301/00001/pdf/EPA-02301-10_ZaveczSz_e-conom_2012_1.pdf) (utolsó letöltés: 2018. augusztus 31.)

# FELDOLGOZOTT JOGFORRÁSOK ÉS JOGESETEK

## *Jogforrások és egyéb jogi dokumentumok:*

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

ILO 156. sz. egyezménye a férfi és a női munkavállalók esélyegyenlőségéről és egyenlő elbánásról: a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról

Európai Bizottság: Commission Staff Working Document – Better Regulation Guidelines, SWD (2017) 350.,  
Brüsszel, 2017. július 7.

## *Jogesetek:*

Fővárosi Ítéltábla 5.Pf.21.829/2010/4.

Legfelsőbb Bíróság Pfv.X.21.632/1997. sz.

Legfelsőbb Bíróság Mfv. II. 10.895/2001/3. sz.

Legfelsőbb Bíróság Mfv.III.10.139/2010/8.

Kecskeméti Munkaügyi Bíróság 5.M.455/2009/21.

Kúria Mfv.II.10.668/2014

Kúria Mfv.II.10.752/2013/4.szám

Kúria Mfv.I.10.281/2009.

Kúria Mfv.III.10.483/2013/3.

Kúria Mfv.I.10.871/2010/5.

Kúria Mfv.I.10.275/2015/4.

Kúria Pfv.IV.20.602/2017/5.

8/2011 (II.18.) AB határozat

7/1998. (III. 18.) AB határozat

BH1993. 312

EBH1999. 14

C-46/93. Brasserie du pêcheur SA és a Bundesrepublik Deutschland,

C-48/93. The Queen és Secretary of State for Transport vs. Factortame Ltd és társai

Cotter et al. v. Lyft Inc., United States District Court, Northern District of California, Order of March 11, 2015

Denying Cross-Motion for Summary Judgment (Case No. 13-cv-04065-VC)

Az alapvető jogok biztosának jelentése az AJB-1271/2013. sz. ügyben

# A Nemzeti Közszolgálati Egyetem kiadványa



Kiadó:

Nemzeti Közszolgálati Egyetem;  
Államtudományi és Közigazgatási Kar  
[www.uni-nke.hu](http://www.uni-nke.hu)

Felelős kiadó:

Prof. Dr. Kis Norbert dékán

Címe: 1083 Budapest, Üllői út 82.

Tördelőszerkesztő:

Mikes Vivien

Olvasószerkesztő:

Kiss Eszter

ISBN 978-963-498-100-8 (PDF)

A kiadvány a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosítószámú, „A jó kormányzást megalapozó közszolgálat-fejlesztés” elnevezésű kiemelt projekt keretében működtetett „A magyar önkormányzatok döntéshozatali mechanizmusának jogtörténeti, jogszociológiai és összehasonlító jogi vizsgálata” elnevezésű Államtudományi Műhely keretében, a Nemzeti Közszolgálati Egyetem felkérésére készült el és jelent meg.