

A MUNKAVÁLLALÓ VÉDELME NEK KIHÍVÁSAI A 21. SZÁZADBAN¹

Péter SIPKA²

ABSTRACT

According to the recent development of labour law it can be stated that in several fields of employment we have to face real serious issues according to which the general point of view must be modified. In connection to this the present sociological and technical processes (ageing population, need for flexible employment, recent developments of IT technology, etc.) also results that the traditional model of working must be re-considered. Thus, the idea of “general” protection of the employees is hardly usable in some cases so there is a strong need to give the employer the opportunity to have the right to modify the labour contract in order to uphold the labour connection. In this context not only the types of working forms, but the needs of the worker will be shifted, so the legislator has to create the legal solutions with which a customised legal protection can be attained.

KEYWORDS

labour law, equal treatment, occupational health and safety, challenges of labour law, HR

BEVEZETÉS

Az utóbbi évtizedekben történt munkajogi változásokkal összefüggésben egy állandó jellemző figyelhető meg, nevezetesen a jogirodalom egységes álláspontja a munkajog válságát illetően. A válság oka több oldalról (gazdasági, társadalmi, stb.) is megközelíthető, azonban a jogászok számára a legfontosabb jelenség, hogy maga a munkajog fogalma és szabályozási rendszere is válságba került [18], ami egyúttal számos további problémát eredményezett. Ezek közül a legfontosabb, hogy egy válságban lévő jogi szabályozás nem-, vagy csak visszafogottan képes az eredeti célját – a munkát végző kiszolgáltatottabb helyzetben lévő fél védelmét – elérni, ami azt jelenti, hogy ezekre az új kihívásokra a jogalkotónak reagálni kell.

A gazdasági folyamatokból eredő szükségképpen változások mellett azonban megjelenik egy másik, társadalmi okból következő problémagóc, ez pedig az idős munkavállalók megváltozott védelmének kérdése. Ennek lényege, hogy az öregedő társadalmakban elterjedő kitolódó aktív évek végén a munkavállalók egészségi és mentális állapotukból függően munkavédelmi és munkaegészségügyi szempontból természetes módon eltérően kezelendők, amely viszont ellentétben áll az egyenlő bánásmód általános érvényű követelményének. Ennek a látszólagosan triviális problémának a kezelése jogi oldalról számos kérdést vet fel, amelyekre a mai napig nem született egységes válasz.

Jelen tanulmány az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között című kutatás részeként készült el. A munka egyik célja annak a bemutatása, hogy a fenti kutatás központi elemeként megjelenő foglalkoztatási kihí-

¹ A tanulmány a K117009, „Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között” című kutatás keretében készült, Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal – NKFIH, szerződés nyilvántartási száma: K 117009.

² dr. Sipka Péter Máté, egyetemi adjunktus, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, iroda@drsipka.hu

vások milyen előzmények mentén alakultak ki, továbbá bizonyos sérülékenyek ítélt munkavállalói csoportok izolálása.

A probléma exponálása

A bevezetőben felvetett probléma fontosságának teljesebb megértése érdekében szükséges és indokolt az előzmények kivonatos bemutatása az alábbiak szerint:

A klasszikus munkaviszony ismérvei

A hagyományos munkajogi szabályozás abból indult ki, hogy a munkavégzés kizárólag munkaviszonyban történhet [10]. A munkaviszony a munkáltató és munkavállaló megállapodásának eredménye, amely alapja a munkaszerződés. Azonban tekintettel a felek közötti egyenlőtlenségre, különösen a munkavállaló kiszolgáltatott, függő helyzetére, a jogviszony mégsem maradhatott szabad megállapodás tárgya, a munkavállaló védelmében szükség volt arra, hogy az alapvetően kötelmi jellegű jogviszonyba kógens szabályok épüljenek. [14]

A munkajog klasszikus paradigmája a „fordista” modellre [8] épül, amely szerint a munkáltató egy jól körülhatárolt, atomszerű [9] termelő tevékenységet végző egységes, osztatlan entitás, jól meghatározható központosított irányítással. Ennek a jogviszonynak a másik oldalán álló munkavállaló egy teljes munkaidőben foglalkoztatott férfi, aki a munkáltatóval előre nem meghatározott időre szerződik, megállapodásuk mindkét fél szándéka szerint alapvetően hosszú távú kapcsolatot feltételez, ezáltal képes egyedüli fenntartóként családja jólétének biztosítására. A klasszikus jogviszonyban a munkavégzés helye állandó, egy földrajzilag jól körülhatárolható terület, tipikusan nagy gyárak területe, ahol a munkavállaló a munkáltató eszközeivel, a munkáltató utasításai alapján látja el a feladatait, a munkavégzés irányításával kapcsolatos döntéseket a munkáltató hozza saját profitjának növelése érdekében, saját kockázatára. A XX. század első felében a jogviszony szabályozási szintje nemzetállami, a munkajogi szabályokat az államok önállóan, saját érdekeiknek megfelelően külső kontroll nélkül alkották, egységes szupranacionális jogszabályi környezet és elvárások nélkül.

Összességében a munkaviszony ebben az összefüggésben egy olyan szolgáltatás ellenszolgáltatás hálózatára épült, amelyben a munkavállaló önkéntesen vállalta alárendeltségét, azért a biztonságért cserébe [5], amelyet a foglalkoztatáson, társadalombiztosításon és szociális rendszeren keresztül a munkáltató és az állam számára biztosított.

A klasszikus munkajog válságához vezető gazdasági, társadalmi változások

A munkajogot körülölelő gazdasági társadalmi viszonyok a XXI. század elejére megváltoztak, a hagyományos munkajogi szabályok alapját képező fordista modell, ha nem is tűnt el teljesen, de tipikusnak egyáltalán nem tekinthető, így azoknak a szabályoknak a hatékonysága is megkérdőjeleződött, amely alapvetően erre a sztenderdizált modellre épült.

A robbanásszerű technológiai fejlődés, a szolgáltatóipar növekedése, a munkavállalók megnövekedett szakképzettsége és erősödő szakmai autonómiája, a globalizáció olyan lehetőségeket és elvárásokat teremtett, amelyhez a munkáltatók és a munkavállalók egy része is gyorsan vagy kényszerűen, de alkalmazkodott. A „férfi-kézi-gyári termelés uralkodó szerepét a „sokszínű-digitális-harmadik szektor” vette át. [5] A folyamat eredményeképpen egyes munkaviszonyok alanyaira vonatkozó, tartalmukat befolyásoló alapvető jellemzők változtak meg: Megváltozott a munkáltatói identitás. A munkáltatói szerep strukturálódott, hálózatossá vált, egységessége megbomlott olyan többszintű vezetési és irányítási modellek kialakulásával, amelyben munkáltatói és munkavállalói jellemzők összemosódtak. [14]

Megváltozott a munkavállalók összetétele. A világháborúkat követően kialakult munkaerőhiánynak köszönhetően megjelent a női munkaerő foglalkoztatása, amely elterjedésével a

XXI. század családmódelje már nem a kenyérkereső férfire épül, hanem a férfi és női munkaerő által teremtett javak összességére. A női munkaerő létének természetességével olyan új konfliktusok jelentek meg a munkaviszonyokban, amely mind szabályozási szinten mind a munkavállalók részére új kihívásokat jelent.³

Munkavégzés helye földrajzilag szétszóródott [12]. Köszönhetően az infokommunikációs eszközök gyors fejlődésének a munkavégzési hely gyakran irreleváns, azonos cél érdekében együttműködést igénylő feladatot is képesek különböző kontinensen tartózkodó munkavállalók is hatékonyan elvégezni. Ez lehetővé tette a távmunkavégzési formák és kiszervezett feladatellátások sokszínű elterjedését.

A munkajog sokrétűvé vált. A nemzetállami szabályozás kizárólagossága megszűnt, az állami jogalkotást nemzetközi szintű kötelező érvényű vagy ajánlásokat tartalmazó normák befolyásolják. [14]

A globalizáció hatására az államok között egyfajta versengés is kialakult, amely lényege, hogy ki tud kedvezőbb körülményeket teremteni a befektetők részére, hogyan alakíthatóak ki olyan munkaügyi, adójogi szabályok, amelyek alkalmasak arra, hogy egy beruházó az adott országban lévő fejlesztés mellett döntsön, vagy egy telephelyét egy kedvezőtlenebb jogi környezetben lévő országból áttelepítse. Ezáltal az adott országban munkahelyet teremt, nő a foglalkoztatás, amely egy olyan komplex és alapvető problémának az enyhítéséhez vezet, amellyel az európai unió tagállamai a kilencvenes évek óta küzdenek. De ennek kézenfekvő munkajogi eszközei épp a munkajog hagyományos céljának sérelmével, a munkavállalók jogszabályi védelmi szintjének csorbításával, azok rugalmasításával érhető el, hiszen a kedvező adójogi szabályokon túl a munkavállaláshoz kapcsolódó költségek csökkentésével válhat vonzóvá a tagállam a beáramló tőke számára. Így ez a cél és az ezért való törekvések összessége az államot válaszütra kényszeríti: a befektetők számára vonzó környezet megteremtésével polgárai számára új munkahelyeket nyer, növeli a versenyképességét a vándorló tőke megtartásának reményében [22], vagy a munkavállalók számára fenntartja a merev munkajogi szabályok által megteremtett biztonságot. Az Európai Unió jogalkotása ugyan koordináció, jogharmonizáció illetve (szűk körben) jogegységesítés révén igyekszik megakadályozni, hogy a munkajogi szabályokkal való sáfarkodás a verseny ösztönzésének eszköze legyen, de a folyamat – közösségi szinten vagy azon túl – létezik. [17]

A munkajog céljának átértelmezése?

A klasszikus fordista modellben a munkajogi szabályozás szerepe is pontosan definiálható volt: a munkajog célja a gazdaságilag kiszolgáltatott fél, azaz a munkavállaló védelme, olyan szabályok alkotásával és érvényesülésük garantálásával, amely a munkavállaló és munkáltató pozíciójukból adódó különbségén enyhít, a felek közötti egyensúlyi helyzet (illúziójának) megteremtése céljából. Azaz munkajog eredeti célja a foglalkoztatáson belüli alapvető szociális és gazdasági egyenlőtlenségek kielégítése. [7]

A változások eredményeképpen a munkaviszony ismérvei labilissá váltak. [16] Ami korábban tipikus volt, az egyáltalán nem biztos, hogy ma is annak tekinthető. A munkajog tárgya, azaz maga a munka változott meg [4], amelynek köszönhetően egyre kevesebben végeznek hagyományos munkaviszonyban munkát.

Az első kérdés ebben a témakörben az tehát, hogy a munkajog hagyományos célja módosul-e a megváltozott tárgy fényében, azaz a munkajog tárgyának jelentős mértékű változása ered-

³ Itt elsősorban azokra a női mivoltból származó speciális körülmények kezelésére gondolok, amelyek nélkül a munkavégzést a nők számára ellehetetlenülne vagy részükre aránytalan sérelemmel járna. Például: várandós nő munkavégzésére vonatkozó feltételek, kisgyermekes női munkavállaló éjszakai munkavégzése, szülést megelőző és követő szabadság kérdésköre stb.

ményezheti-e a munkajog eredeti céljának – a gazdaságilag kiszolgáltatott gyengébb fél védelmének – változását. Ez akkor lenne talán lehetséges, ha az új típusú jogviszonyokban nem léteznének gyengébb, kiszolgáltatott felek, mert a változások nemcsak a munka tárgyában, hanem a munkavállalói pozícióban is olyan változásokat eredményeztek volna, amelyek alapján már nem gyengébb félről, hanem gazdasági partnerről beszélhetnénk. Azonban ha – a folyamat eredményeképpen egyre növekvő számú – kiszervezett munkavállalókra vagy a kényszerállalkozásba kényszerített dolgozókra gondolunk, látnunk kell, hogy ezen felek kiszolgáltatottsága nemhogy nem tűnt el, de növekedett.

A munkajog tárgya és célja között álláspontom szerint nincs olyan okozati összefüggés, amely az egyik változása esetén eredményezhetné a másik módosulását, azonban a jogirodalomban sem jelenik meg változás a munkajog hagyományos célját érintően. Ojeda szerint a munkajog identitása továbbra is a gyengébb szerződő fél védelmét biztosító mechanizmusok megteremtése, az érdekkülönbség miatti egyenlőtlenségek tompítása a munkabéke érdekében. [2] Klaire álláspontja szerint a munkajog szerepe az, hogy a munkaerő és a tőke más néven a munkáltató és a munkavállaló közötti alárendeltséget enyhítse, amely a modern társadalom alapvető problémája. [12] Davidov a munkajog fő célját abban látja, hogy a gyengébb fél védelme érdekében beavatkozzon a felek szerződéses viszonyába és a kettő viszonyában redisztribúciót valósítson meg. [6]

Összességében elmondható, hogy a német-osztrák, a farnkofon, a skandináv, a spanyol és a magyar jogirodalom is azt hangsúlyozza, hogy a munkajogi szabályozásnak az egzisztenciálisan gyengébb, gazdaságilag kiszolgáltatottá váló fél védelmét kell biztosítania, aki a munkavállaló. [20] A munkajog rendeltetésének aktualitása ma sem vitatható, hanem az a valódi kérdés, hogy a munkajogi szabályozás nyújtotta védelem milyen körre és milyen mélységben terjedjen ki. Azaz a védelem mértéke változhat, akár a munkavállaló hátrányára is, azonban a szabályozásnak továbbra is az felek közötti egyenlőtlenségek mérséklésére kell törekedni.

A válság tünetei

Az, hogy a hagyományos munkajogi szabályozás zavarokkal küzd, az 1980-as évek végétől észlelhető volt, amelyet sokan „a menekülés a munkajogból” fogalommal jellemeztek, [15] és amelynek lényege az volt, hogy a munkaviszony alanyai szabadulni kívántak a hagyományos jogviszonyból származó kötelezettségek alól, a jogviszonyok kötetlenebb jellegére, a költségek ésszerűsítésére törekedtek, azonban a szabályozás erre ebben az időszakban még nem reagált.

A munkaviszony alanyai azonban megtalálták és egyre inkább alkalmazták a saját érdekeiket szolgáló megoldásokat. E körben Firley több tünetet nevesít, amelyek alapján a zavarok felismerhetőek voltak, ezek:

- az új foglalkoztatási formák tömeges megjelenése,
- munkavállalóhoz hasonló jogállású munkát végzők megjelenése,
- öngazgató munkavállalói közösségek megjelenése,
- állam által támogatott atipikus foglalkoztatási formák megjelenése,
- vállalkozások alapítása,
- informális szektor felerősödése,
- gazdaságilag függő, jogilag önálló munkát végzők munkavállalói réteg kialakulása
- menekülés a képzésekbe. [15]

Az új típusú foglalkoztatási formák megjelenése vonzó alternatívát jelentett a hagyományos munkaviszonyhoz képest, így gyorsan terjedtek, amely nemcsak az individuális és kollektív

munkajogot, de a hagyományos modellre épülő társadalombiztosítási jogot és adójogot is új kihívások elé állította.

Munkajogi szempontból három olyan folyamatot, válság-tünetet fontos kiemelni, és a következőkben részletesen kifejteni, amely által termelt problémákkal kellett és kell a mai napig szembenézni: ezek az önfoglalkoztatói státusz terjedése a munkaviszony terhére, az alárendeltség elvének megváltozása és kiszereződések és alvállalkozói láncok tömeges megjelenése. [10]

Az önfoglalkoztatói státusz terjedése

Az önfoglalkoztatás megjelenése korántsem nevezhető újszerűnek a munkavégzésben, épp ellenkezőleg. A klasszikus munkaszerződésen alapuló jogviszony a XXI. század közepétől bontakozott ki, és vált a fordista modellnek megfelelően uralkodóvá, de azt megelőzően a földművesek, kereskedők, kézművesek önfoglalkoztatóként végeztek munkát.

Az önfoglalkoztatás önmagában nem a munkavégzés üldözendő formája, mivel meghatározott feltételek esetén a foglalkoztatásnak a felek számára kedvező szervezeti keretét is jelentheti.

Az önfoglalkoztató olyan független, gazdaságilag nem egyetlen munkáltatótól függő foglalkoztatott, aki partnere a „megrendelőnek”, nem gyengébb fél, akit az államnak munkajogi vagy szociális védelemben kellene részesítenie.

Azonban nem lehet figyelmen kívül hagyni az önfoglalkoztatás árnyoldalát, amikor a munkavállaló nem önszántából, piacképes szakképzettségének tudatában és önmegvalósítása érdekében válik önfoglalkoztatóvá, önként vállalva az abból származó kockázatot, hanem egy színlelt foglalkoztatás eredményeként. Ebben az esetben többnyire a munkáltató kényszeríti a munkavállalót önfoglalkoztatói státuszba, nem valódi, inkább csak álságos alternatívát kínálva, további megélhetése biztosításának egyedüli eszközeként, költségcsökkentési megfontolásokból, megfosztva őt a munkajog által biztosított védelemtől. De nemcsak a választás önkéntessége különbözteti meg ezt a jogviszonyt az önfoglalkoztatástól, hanem az is, hogy gazdaságilag teljes vagy jelentős mértékben a megbízótól függ, és részben vagy egészben önállóan dolgozik.

Így tehát a munkavállalói és önfoglalkoztatói státusz között létezik egy szürke zóna, [11] amelyben ugyan fennállnak a munkát végzőkre vonatkozó ugyanazon jellemzők, ami miatt a klasszikus munkaviszonyban állókat speciális védelem illeti meg, azonban ez esetükben mégsem így történik.

A jogalkotásnak szembe kell néznie a quasi önfoglalkoztatás létével, amely sokszínűsége miatt szabályozása is sokszínű lehet, de a folyamatra szabályozás szintjén is szükséges választ adni, a törvényi védelmet indokolt lehet erre a körre is kiterjeszteni. A nemzeti jogszabályok a színlelt önfoglalkoztatás elleni fellépés jogalapját általában megteremtik, de adósak a köztes jogi státuszra vonatkozó szabályok megteremtésével.⁴

Az alárendeltség fogalmának megváltozása

A munkaviszony fogalmának alapvető differentia specificája a munkavállaló alárendeltsége, aki a munkát a munkáltató utasításainak megfelelően látja el. Azonban az alárendeltség fogalma is jelentősen megváltozott. Mivel a szakképzett munkaerő megjelenésének, a részvételi jogoknak köszönhetően egyes munkavállalók önállósága nőtt (olyan mértékben, amely azt is megfontolás tárgyává teheti, hogy esetükben szükséges-e munkajogi védelmet biztosítani), mások alárendeltsége növekedett (határozott idejű foglalkoztatottak, színlelt jogüggyellett vállalkozóvá kényszerítettek stb.)

⁴ Azonban megjegyzendő, hogy például Németországra, Olaszországra és Spanyolországban megteremtették a munkavállalók és önálló vállalkozók közötti kategóriát.

Az alárendeltség fogalmának értelmezése kitágult az elmúlt időszakban, mivel – elsősorban a színlelt jogviszonyok minősítése esetében – az utasításoknak megfelelő munkavégzési kötelezettségen túl jelenti a munkavállaló munkáltató szervezeti keretébe történő szélesebb integrálódását is. Ez eredményezte a munkavállalói státusz kiszélesedését. Az alárendeltség fogalmának kiszélesítésével ugyanakkor kiszélesedett a munkajog hatálya, amely eredményeként olyanok is munkajogi védelemben részesülnek, akik nagyfokú önállósággal rendelkeznek, ugyanakkor valóban védelemre szoruló réteg a vonatkozó jogszabályok hatályán kívül maradnak. [11]

Az alárendeltség fogalmi változásával szabályozási szinten is foglalkozni szükséges. Megoldásként szolgálhat az alárendeltség fogalmának felváltása a gazdasági függőség fogalmával. Azaz munkavállaló és munkáltató kapcsolatrendszerében nem az utasítás szerinti munkavégzésnek tulajdonítunk elsődlegesen jelentőséget, hanem hogy a jogalanyok között gazdasági függőség fennáll-e vagy sem, illetve milyen mértékben. [21]

Kiszervezések, alvállalkozások

A klasszikus vállalatok a teljes gyártási folyamatot maguk végezték, irányították, ellenőrizték, amely a globalizáció, az infokommunikációs eszközök fejlődésének köszönhetően jelentősen megváltozott. [11] A munkáltatók szervezeti működése, feladat-ellátásának módja sokszínűvé, komplexé vált, a korábbi vertikálisan integrált alapvető struktúrát a széttagoltság és a hálózatosodás váltotta fel. [19] Általánossá vált a stratégiai fontosságú tevékenységek kiszervezése, de nemcsak a szakképzettséget igénylő tevékenységet érintően, hanem az alapvető – szakképzettséget nem igénylő – működtetési feladatokat érintően is.

A kiszervezés sem új jelenség, csak visszakanyarodás a XIX. század munkaszervezési formáihoz, de napjainkban a vállalatok számára a profitmaximalizálás eszköze lett, amellyel úgy képesek versenyképességük növelésére, hogy – többek között – a munkavállalás költségeit csökkentik. Ennek eredményeképpen a kiszervezett tevékenységet ellátó munkavállalók helyzete szükségszerűen rosszabb. Közvetlen kapcsolatban nem állnak azzal, aki részére végső soron feladataikat ellátják, azonban bérezésük és munkafeltételeik közvetett módon tőle függenek.

Azt hangsúlyozni kell, hogy a kiszervezés nem jelent automatikusan színlelt jogügyletet, amely célja egyedül a kizsákmányolás. A kiszervezett tevékenységek alvállalkozókon keresztül történő ellátásának nemcsak munkaviszonyt leplezett vagy adóelkerülésre irányuló változata létezik, hanem a feladatok ellátásának jogszerű módja is lehet, azonban mindkét esetre igaz az a megállapítás, hogy a kiszervezett munkavállalók jogai csorbulhatnak, elsősorban a foglalkoztatás biztonságára, a hosszútávon történő foglalkoztatásukra értendően. Így ezen foglalkoztatási formák már kevésbé alkalmasak a foglalkoztatással együtt járó kockázatok arányos elosztására munkáltató és munkavállaló között, [22] így a szabályozás e körben is kihívások elé néz.

Az egyenlő bánásmód és a munkavédelem kihívásai

A fentiek alapján láthatjuk, hogy a korábban homogénnek gondolt/tekintett munkajog a foglalkoztatást tekintetében az egyenlő bánásmód és a munkavédelem területén olyan komoly kihívásokkal találja magát szembe, amely nemcsak általános érvennyel bír a munkajogban [23], de a leginkább védettek [3] közé tartozik, és amely az Európai Unió jogában is komoly gyökereket mutat. Mindehhez hozzájárul az is, hogy a következő évtizedekre prognosztizált társadalmi öregedés okán több projekt is indult, amelynek lényege olyan jogi környezet kialakítása, amely az idősebb generáció rugalmas (ugyanakkor kellően védett) foglalkoztatását igyekszik megkönnyíteni. (Magyarországon hasonló törekvést láthatunk az egyes törvények-

nek a közérdekű nyugdíjas szövetkezetek létrehozásával összefüggő módosításáról I. sz. 2017. évi LXXXIX. törvény kapcsán)

A kihívás alapját az képezi, hogy a munkáltató nem tehet különbséget a munkavállalók között az úgynevezett védett tulajdonságaik alapján, azaz az életkoruk szerint nem differenciálhat. Ugyanakkor a szintén irányelvi szinten szabályozott, előírt és elvárt munkavédelmi szabályok alapján a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotát folyamatosan és rendszeresen ellenőrizni köteles, hiszen csak így felelhet meg azon kötelezettségének, hogy a munkavállalót olyan munkakörbe foglalkoztassa, amely egészségének és állapotának mindenben megfelel. A kötelezettségek és a védelem összeütkezésében a kiemelt szerepe van az államnak (a jogalkotónak), hiszen a kötelezettségek címzettjeit ő jelöli ki, egyúttal ő az, aki a kötelezettségek esetleges megsértése következményeként joghátrányt helyez kilátásba, esetlegesen a jogkövető munkáltatókat egyéb pozitív módon motiválja.

A fent említettek alapján vélelmezhető, hogy a korábban kikristályosodott egyenlő bánásmód követelménye (az életkoron alapuló megkülönböztetés területén) hosszú távon jelenlegi formájában nem tartható fenn, ugyanakkor a jövő munkajogi szabályainak a rugalmas foglalkoztatás mellett a jogi védelem növelését is célul kell tűznie. [1] Ennek elérése érdekében lehetőséget kell biztosítani arra, hogy egyes (védett) csoportok tekintetében az egyenlő bánásmód általános elvétől eltérő szabályok legyenek alkalmazhatóak, amellyel a munkáltató lehetőséget kap arra, hogy betöltse a szerepét a munkavédelem területén. Ennek lehetséges eredményeképpen a felmerülhet annak lehetősége is, hogy a munkáltató munkaviszonyt egyoldalúan módosíthassa akkor, ha azt az adott munkavállaló egészségi állapota megköveteli, és a módosítással az adott személy jogviszonya a továbbiakban is fenntarthatóvá válik.

A változás kezelésének lehetősége

A fentiek összegzéseként megállapítható, hogy az elmúlt évtizedek gazdasági, társadalmi és technikai változásai eredményeképpen a klasszikus értelemben vett munkajog, valamint annak szabályozási eszköztára összességében már nem fenntartható, pontosabban nem szolgálja ki azokat az igényeket, amelyek biztosítása hivatott volna. Ennek oka az, hogy megváltozott a munkavégzés tárgya, módja, a felek személye és a jogviszony dinamikája, ugyanakkor az alapvető munkavállalói érdekek védelme iránti igény – legalább munkavállalói oldalról – változatlanul megmaradt.

A megváltozott viszonyokra akkor lehet hatékony választ adni, ha valamennyi fél, munkavállaló, munkáltató, szociális partner és jogalkotó gondolkodása, hozzáállása megújítható. A munkáltatónak láthatóan rugalmasságra van szüksége a munkavállalók foglalkoztatásában, egy olyan környezetre, ahol a szolgáltatásai és áru iránti kereslet és a munkavállalói humán-erőforrás függvényében teszi lehetővé a munkavállalók alkalmazását. Ugyanakkor a munkajog eredeti célja, a gyengébb fél védelme nem változik, azonban ez az igény nem csak azzal eléghető ki, ha garantálja a munkavállaló számára az élethosszig tartó állásbiztonságát, egy olyan jogszabályi környezet által, amely ennek terheivel jelentős mértékben a munkáltatót bünteti, hanem más módon is. Azonban ehhez a munkavállalók nyitottsága is szükséges, az a belátás, miszerint számára a biztonságot nem egy nyugdíjas állás, hanem olyan képességek erősítése jelenti, amely számára a munkaerőpiaci foglalkoztathatóságát garantálja. A munkavállaló rugalmas foglalkoztatáson könnyebbé válhat munka és a magánélet összhangjának megteremtése, a továbbképzése, saját igénye, időbeosztása szerinti munkavégzés, amely hozzájárulhat személyisége kiteljesítéséhez.

Így olyan szabályozások, intézkedések és cselekvések összességére van szükség, amely az állam, a munkáltató, munkavállaló és a szociális partnerek együttműködésében a munkavállaló részére minden helyzetben reális alternatívát mutatnak.

Látható ugyanakkor az is, hogy a változás iránti igény bizonyos munkavállalói csoportokat lényegesen hátrányosabban érint, így könnyen elképzelhető, hogy az elkövetkező időkben szakítani kell a homogén munkavállalói megközelítéssel és bizonyos élethelyzeteket a munkajogon belül differenciáltan kell kezelni.

Ebből következően a korábbi évtizedekben kialakított elvek és dogmák jelenlegi összetételükben hosszú távon nem fenntarthatóak, azonban módosításukkal a lehetőség nyílik a foglalkoztatás javítására a már elért eredmények megtartása mellett.

IRODALOMJEGYZÉK

- [1.] Active ageing – A policy framework (WHO, Geneva, 2002)
- [2.] Antonio, Ojeda, AVILES, *The „externalization” of labour law*, International Labour Review, Vol. 108., 2009/1-2,
- [3.] Brian BERCUSSON, *European Labour Law*, 2nd ed., Cambridge, 2009.
- [4.] D’ANTONA, Massimo, *Labour Law at the Century’s End: An Identity Crisis*, In: Joanne, CONAGHAN, Richard, FISCHL, Karl, KLAIRE (eds.): *Labour law in an era of globalization*, Oxford, 2005.
- [5.] David, MARDSEN, Hugh, STEPHENSON (eds.) *Labour Law and Social Insurance in the New Economy: A Debate on the Supiot report*, Centre for Economic Performance LSE, London, 2001.
- [6.] DAVIDOV, Guy, *Articulating labour law’s goals: why and how*, European Labour Journal, Vol. 3. 2012/2. 137.
- [7.] Európai Közössége Bizottsága, *Zöld könyv, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival* Brüsszel, 22.11.2006.
- [8.] European Commission, *Transformation of labour and future of law in Europe*, Final Report, 1998.
- [9.] FREEDLAND, (eds), *The Disintegration of the Employing Enterprise and its Significance for the Personal Scope of Employment Law*, Kézirat, 2005.,
- [10.] GYULAVÁRI, Tamás, *Hagyományos munkavállalói jogok és új kihívások*, In: Tóth, Tihamér (szerk), *120 éves a Rerum Novarum*, Budapest, 2012.
- [11.] GYULAVÁRI, Tamás, *Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő „szürke” zóna*, Budapest, 2009/6.
- [12.] KLAIRE, Karl, *The Horizons of Transformative Labour and Employment Law*, In: Joanne CONAGHAN, Richard FISCHL, Karl KLAIRE (eds.), *Labour law in an era of globalization*, Oxford, 2005.
- [13.] KÁRTYÁS, Gábor, *A munkajog új kihívásai a XXI. század elején, különös tekintettel a munkaerőpiac kettészakadására és az atipikus foglalkoztatásra*, In: *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára* Pécs, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara, 2008
- [14.] KÁRTYÁS, Gábor, *A munkajog új kihívásai a XXI. században*, Munkaügyi Szemle, 2009/1
- [15.] KISS, György, *A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1., 9.
- [16.] KISS, György, *MUNKAJOG*, Budapest, 2005.
- [17.] KISS, György, *Az Európai Unió munkajoga*, Budapest, 2001, 36-37.
- [18.] KISS, György, *Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig*, Magyar Jog, 2007/I.,

- [19.] KUN, Attila, A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei, Budapest, L'Harmattan Kiadó, 2014.
- [20.] PRUGBERGER, Tamás, NÁDAS, György, *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Budapest, 2014.
- [21.] Rolf WANK: *Diversifying Employment Patterns – The Scope of Labour Law and the Notion of Employee*, http://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls04_wank2.pdf
- [22.] Simon, DEAKIN, *The Evolution of the employment Relationship*, Symposium France/ILO 2002.
- [23.] GIUBBONI, Stefano, Social Rights and Market Freedom in the European Constitution: A Re-Appraisal (European Labour Law Journal, Vol. 10. (2010) No. 2.)