

A globalizáció hatása a munkajogra, különös tekintettel a Zöld könyvre

Készítette:

dr. Tokaji Fruzsina
DE-ÁJK Európa-jogi
szakjogász szakirányú
továbbképzési szak
levelező tagozat

Konzulens:

Prof.dr. Prugberger Tamás
DSc.
Agrárjogi, Környezetjogi és
Munkajogi tanszék
Egyetemi tanár

TARTALOMJEGYZÉK

I. BEVEZETÉS	3
II. A GLOBALIZÁCIÓ	4
1. Fogalma, kialakulása, hatásai.....	4
2. A globalizáció és az Európai Unió.....	8
3. A globalizáció és a fenntartható fejlődés	10
III. A GLOBALIZÁCIÓ A MUNKAJOG TÜKRÉBEN	12
1. A munkajog intézményrendszerének ki- és átalakulása	12
2. Az Európai Unió jogharmonizációs tevékenysége	14
3. A globalizáció munkaerő-piaci hatásai.....	17
3.1 Munkanélküliség	17
3.2 Atipikus foglalkoztatási formák.....	18
Ugyanakkor ezen szerződések a munkavállalók számára a bizonytalanságon túlmenően egyéb hátrányokkal is járhatnak. Így például az otthon végzett munka (táv munka) esetében ilyen negatív hatások lehetnek az izoláció, társadalmi kapcsolatok leépülése, a karrier kilátások csökkenése, az ún. "munkaalkoholizmus", a magán és a munka szféra elválasztásának nehézségei, valamint a szélhámós távmunka ajánlatok.	19
3.3. A „tartaléksereg” növekedése	22
3.4 A munkaerő ára	22
3.5 A munkaidő	23
3.6 A szakszervezetek.....	23
4. A globalizáció és az egyenlőtlenség	23
IV. KIHÍVÁSOK ÉS VÁLASZOK.....	29
1. A Zöld könyv - A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival.....	30
2. A Bizottság Közleménye.....	36
V. ZÁRÓ GONDOLATOK	47
FELHASZNÁLT IRODALOM JEGYZÉKE:.....	49

I. Bevezetés

Jelen dolgozat a globális gazdasági rendszernek a munkaerő-piaci helyzetre gyakorolt hatásával, az ennek folytán felmerült szabályozási hiányosságokkal, s az arra az Európai Unió keretében adott válaszokkal foglalkozik.

A kilencvenes években gyökeresen átalakult a világgazdaság: hihetetlen gyorsasággal és hihetetlen erővel bontakozott ki a globalizáció, a világgazdaság főszereplőivé a transznacionális társaságok váltak. Mindennek következtében csökkent és átalakult az állami szerepvállalás: Minden tekintetben erőteljes liberális hullám söpört végig a kilencvenes évek világgazdaságában; teljesen visszaszorult az állami szektor mindenütt, ahol korábban jellemző és fontos része volt a gazdaságnak: a korábbi kiterjedt regulációs tevékenységet háttérbe szorította a dereguláció.

Mindennek hatása a munkaerőpiacon is érezhető. Ezen változásokra a munkajogi szabályozásnak reagálnia kell a kiszolgáltatott helyzetben levő munkavállaló jogi védelme érdekében.

A dolgozat három részre tagolható. Az első részében a globalizáció, fogalmával, kialakulásával és mibenlétével foglalkozik, a második részben a globalizációnak a munkaerőpiacra kifejtett hatásait vázolja, a harmadik részben pedig az Európai Uniónak a felmerült kihívások kapcsán a munkajog korszerűsítésére irányuló törekvéseit tekinti át.

II. A globalizáció

1. Fogalma, kialakulása, hatásai

A globalizáció az új évezred leggyakrabban emlegetett fogalma. Új szó, azonban régi folyamatot jelöl. A fogalom először a hatvanas-hetvenes évek fordulóján jelent meg a köztudatban a környezetvédelem kapcsán, majd egyre inkább a gazdasági-politikai csoportok vették át a használatát.

A globalizáció egy általános definíció szerint nem más, mint az a folyamat, amelynek következtében a különböző országok gazdaságai egymással szorosan összekapcsolódnak, ami lehetővé teszi a termékek, szolgáltatások, a tőke szabad áramlását.

A globalizációnak az idők folyamán számos definíciója született. Néhányat ebből kiemelve¹:

Barbara Parker közgazdász így fogalmaz: „a globalizáció új szakaszt nyitott meg a világ fejlődésében. Ebben az új szakaszban a világ egyetlen nagy piaccá vált, ahol minden termék, szolgáltatás és pénz egyaránt, korlátozás nélkül adható és vehető; és az emberek is szabadon vándorolhatnak aszerint, hogy hol találnak jobb munkalehetőséget.”²

Jerry Mander és Edward Goldsmith szerint „A globalizáció – az ipari forradalom óta először – teljesen átalakítja a világ politikai és gazdasági rendjét.”³

¹ Csath Magdolna: Kiút a Globalizációs zsákutcából; Kairosz kiadó 5-14. oldal

² Barbara Parker: Globalization and business Practice, Sage Publications USA 1998

³ Jerry Mander, Edward Goldsmith: The Case against the global economy, Sierra Club Books, USA 1996. Jerry Mander a globalizációellenes civil mozgalom a “Forum on Globalization” alapító tagja; Edward Goldsmith az európaszerte ismert környezetvédelmi lap a “The Ecologist” alapítója és kiadója, a “Forum on Globalization” mozgalom másik kezdeményezője.

Edward Luttwak szerint: „ A globalizáció fő jellemzője, hogy a termelés óriási mértékben haladja meg a helyi piac igényeit, és ez a termelés bármikor „odébbáll”, ha máshol olcsóbb termelési feltételeket talál, hátrahagyva az elbocsátott emberek tömegeit.”⁴

Shaker A. Zahra az amerikai Georgia State Egyetem professzora rámutat, hogy a globalizáció „bizonyíthatóan megkülönböztetéshez, a szegények és a gazdagok közötti szakadék növekedéséhez vezet.”⁵

Ankie Hoogvelt szerint „ a globalizáció 20-80-as világot fog teremteni, melyben csak a lakosság 20%-ának lesz haszna a globalizációból.”⁶

A globalizációval kapcsolatos nézetek tehát sokszínűek, vannak, akik az előnyeit látják, azonban egyre többen aggódva figyelik a negatív hatásait.

A globalizáció – avagy a transznacionális monopolkapitalizmus - a világgazdaságnak azon integrációját jelenti, mely az európai gyarmatosítással kezdődött öt évszázaddal ezelőtt, s mely az utóbbi huszonöt év technológiai fejlődése következtében új fordulatot vett. A mikroelektronikai forradalommal a távolságok csökkentek, az információ minden korábbinál gyorsabban terjed, amely az üzleti világban beindította a gazdasági növekedés harmadik hullámát.

A második világháborút követő évtizedek egyik legfontosabb jellemzője az integrációs folyamatok felerősödése volt. A közlekedés fejlődése és a távközlés forradalma által fölszámolt távolságok, az egész világot behálózó gazdasági-üzletkötési lehetőségek szinte teljességgel elmosták a különbséget a nemzeti és a nemzetközi piacok, mindeneke előtt pénz- és tőkepiacok között.

⁴ Edward Luttwak: Turbo Capitalism; Orion Business Books, Nagy-Britannia, 1999.

⁵ Shaker A. Zahra: The changing rules of global competitiveness in the 21. century; Academy of Management Executive 1999. Vol 13., No. 1 USA

⁶ Ankie Hoogvelt: Globalisation and The Postcolonial World; Macmillan, Nagy-Britannia, 1997.

A globális piacgazdaság a neoliberális gazdaságpolitikán alapul, mely a 70-es évektől elterjedt közgazdasági irányzat, s amely a keynes-i gazdaságpolitikát váltotta fel. A neoliberális gazdaságpolitika három alappillére liberalizáció, a dereguláció és a privatizáció. A liberalizáció: az áruk, a tőke és szolgáltatások nemzetközi áramlását gátló akadályok lebontása (pl. a vámok eltörlése, tőke mozgások megkönnyítése, olcsóbbá tétele, migrációra vonatkozó szabályok enyhítése stb). A dereguláció az állami gazdaság szabályozó eszközök lebontása, enyhítése (pl. állami árszabályozás és dotáció megszüntetése, a versenytörvények, tehát pl. a tőkekoncentrációt - vagyis a monopóliumok kialakulását - gátló törvények enyhítése, munkatörvénykönyvek előírásainak enyhítése a "rugalmas" foglalkoztatás elősegítése végett, korábbi állami szolgáltatási "monopóliumok" feloldása: pl. magániskolák, magánklinikák engedélyezése, stb.) A privatizáció az állam kezében levő termelőeszközök - vállalatok, földek, kórházak stb.- magánkézbeadását jelenti. E három elem természetesen összefügg, illetve bizonyos átfedéseket is tartalmaz.

A gazdasági globalizáció motorjai az óriási magánvállalatok. A multinacionális korporáció világa ez, hol a nagyvállalatok által elterjesztett homogén és kommersz kultúra, a gazdagság és ragyogás fogyasztói álma szorítja vissza a helyi kultúrákat. A világ nagyvárosaiban ugyanazon sablonra felépített bevásárlóközpontokat találhatunk, ahol a gyorséttermek ugyanazon egészségtelen ételeket, üdítőitalokat árulják, a fiatalok ugyanolyan márkájú ruhákat és cipőket hordanak, ugyanazt a filmeket nézik, popzenét hallgatják stb. Az egész világon elterpeszkedő cégek uralják mindenütt a kereskedelmet, számítógépeket, banki szolgáltatásokat, a filmgyártást.

A gazdasági globalizáció fő haszonélvezői, támogatói a nemzetek feletti – multinacionális és transznacionális - vállalatok. A nemzetek feletti vállalatok a globalizáció nyújtotta lehetőségeket kihasználva előszeretettel helyezik át termelésüket olyan országokba, ahol alacsonyabb szintű környezetvédelmi, munkajogi szabályozások vannak,

A multinacionális vállalatok csak a munkaerőigényes termelési folyamatokat telepítették ki külföldre, a magas hozzáadott érték termelési fázisok – mint amilyen az igazgatás, a kutatás-fejlesztés, a marketing – továbbra is az anyavállalatnál, vagy az anyavállalat országában maradtak. A transznacionális vállalat abban különbözik a multinacionális vállalattól, hogy már nemcsak a nyersanyag és munkaerő igényes termelési fázisok, hanem más funkciók is, mint kutatás-fejlesztés, marketing, tervezés, irányítás is az anyaországon kívüli országokban telepedik le. Tehát egy sok országban tevékenykedő vállalathálózatról van szó, melynek szinte valamennyi funkciója kitelepült az anyaországból. „A transznacionális vállalat – ellentétben a multinacionális vállalattal - egy sok telephelyből álló, széles nemzetközi és földrajzi munkamegosztásba ágyazódó funkcionális vállalati hálózat.”⁷

A nagyvállalatok által irányított globalizációt a nyereségvágy és a gazdasági hatékonyság szempontjai vezérlik, s amely radikálisan megváltoztatja a társadalmi viszonyokat, megfosztja az embereket a kultúrájuktól, az önazonosságuktól, s veszélyezteti a föld környezeti egészségét. Mivel a gazdaság és társadalom szerves egészet alkot, a gazdasági és társadalmi folyamatok elválaszthatatlan egységben mennek végbe.

A globalizációnak van számos pozitív társadalmi hatása, mint az információ gyors áramlása, ennek folytán az innováció növekedése, nő a termelés; a különböző népek, kultúrák jobban megismerik és megértik egymást; a tudás mindenki számára elérhetővé válik, amelyből adódik a munkaerő sokoldalú képzettségének a lehetősége, az automatizáció, mely megkönnyítve az ember munkáját lerövidítheti a munkaidőt.

Ugyanakkor mindezek ellenkezőjét is el lehet mondani: lehetővé válik az információ ellenőrzése; a munkaerő szaktudását feleslegessé teszi a számítógép; az automatizációval monotonabbá, intenzívebbé válik a munka; a fejlett technológia

⁷ Cséfalvay Zoltán: Globalizáció 2.0; Nemzeti Tankönyvkiadó Rt. Budapest, 2004. 206. oldal

költsége és a konkurenciaharc a munkaidő meghosszabbítására ösztönöz; a Föld népeit az információmonopólium révén könnyebben egymás ellen lehet fordítani.

Az ellentmondás oka, hogy a pozitívumok a technika lehetőségeit összegzik, míg a negatívumok e lehetőségek társadalmi viszonyok által eltorzított megvalósulása.

A globalizáció tehát sokoldalú jelenség, mindenekelőtt a gazdasági-társadalmi jelenségek világméretűvé válását jelenti, amelynek következtében a különböző gazdasági-társadalmi problémák nemzetközi jellegűvé válnak, s megoldásuk is nemzetközi összefogást, együttműködést igényel.

A globalizáció a társadalmi folyamatokat illetően azt eredményezi, hogy a globalizálódó világban növekszik az államok, népek, emberek egymásra utaltsága, a világ egyes országaiban zajló folyamatok hatása nem áll meg az államhatároknál, hanem a világ más országaiban is érezhető következményekkel jár. Ezzel kapcsolatban egyre gyakrabban fogalmazódik meg a „globális kormányzás” (global governance) elmélete és igénye. A globalizáció hatására az államok közötti kapcsolatok egyre intenzívebbé válnak, s ennek következtében a nemzetközi jog is jelentős fejlődésen megy keresztül.

Az a felismerés, hogy a globalizáció egyes negatív hatásait nemzetközi szinten és átfogó, szemlélettel kell kezelni, a fenntartható fejlődés fogalmának elterjedéséhez vezetett.

2. A globalizáció és az Európai Unió

Az Európai Unió története 1952-ben kezdődött, amikor hat állam (Belgium, Franciaország, Németország, Olaszország, Luxemburg és Hollandia) létrehozta az Európai Szén- és Acélközösséget.

1958-ban a Római Szerződéssel ugyanez a hat állam felállított két újabb közösséget, ezek az Euratom és az Európai Gazdasági Közösség (EGK). 1967-ben a három közösséget Európai Közösségek (EK) néven részlegesen integrálták. A Római Szerződés teremtette meg a későbbi EU szervezetrendszer (Tanács, Bizottság, Parlament, Gazdasági- és Szociális Bizottság, Bíróság) alapjait.

1968-ban megszületik az Európai Közösségben a vámunió, 1970-től a tagállamok külkereskedelmi politikájukat az EK-ra bízzák, s ezzel létrejön a Közös Piac.

1973. és 1986. között hat további állam (Dánia, Görögország, Írország, Portugália, Spanyolország és az Egyesült Királyság) csatlakozott a Közösséghez.

1979. márciusában a tagállamok közötti pénzügyi együttműködés új szakasza kezdődik az Európai Monetáris Rendszer létrejöttével. Bevezetik a közös elszámolási egységet, az ECU-t.

1987-ben az Európai Egységokmányban az egységes belső piacon túl további célokat is megfogalmaztak (közös külpolitika és a környezetpolitikák integrációja).

1992. februárjában aláírják a Maastrichti Szerződést, amelynek célja a politikai és jogi egység megteremtése volt. Ezzel az EK 1993. november 1-jétől Európai Unióvá alakul.

1993. januárjában létrejön a tagállamok közötti egységes belső piac.

1995-ben Ausztria, Finnország és Svédország felvételével a tagállamok száma 15-re emelkedett.

1995. májusában érvénybe lép a Schengeni Egyezmény, amely az EU tagországok külső államhatárának közös, szigorú ellenőrzését, az egymás közötti határokon pedig a szabad határátlépést jelenti.

1998. tavaszán az EU keleti bővítésének érdekében megindultak a tárgyalások az új tagjelölt államokkal, köztük Magyarországgal.

1999. januárban az Európai Központi Bank – egyelőre csak bankszámlákon – kibocsátja az egységes európai valutát, az eurót. 2002. januárjától 12 EU tagállamban teljesen felváltja a helyi pénznemet az euró.

Az Európai Uniónak is jelentős szerepe van a gazdaság globalizációjában. Ez az EU történetének ismeretében nem meglepő, hiszen az európai integráció alapvetően

gazdasági együttműködésként indult, és a politikai egyesülést is alapvetően a gazdasági érdekek vezérelték.

A gazdasági globalizáció kritikusai szerint az EU alapvető feladata és küldetése szerint egy gazdasági szervezet, ahol az emberi egészség, az oktatás, a szociális biztonság és a környezet érdekei csak az üzlet versenyképességének növelése és az üzleti haszonszerzés után következhet.

Az Európai Unióban - eredendő természetéből adódóan - a gazdasági és pénzügyi érdek fontosabb, mint a társadalmi és környezeti érdekek. Utóbbiak csak módosíthatják, de alapvetően nem befolyásolhatják az Unió politikáját. Az Európai Unió leginkább a nemzetek feletti vállalatok érdekeit képviseli. Az Európai Monetáris Unió az euró bevezetésével tovább erősítheti a vállalatösszevonások hullámát, amely átsöpört Európán az egységes belső piac és a gazdasági globalizáció következtében.

3. A globalizáció és a fenntartható fejlődés⁸

A fenntarthatóság vagy a fenntartható fejlődés fogalma a szakirodalomban a környezetvédelmi szempontok előtérbe kerülésével párhuzamosan jelent meg. A nemzetközi kapcsolatok egyik meghatározó fogalmává akkor vált, amikor az ENSZ Közgyűlése által létrehozott Környezet és Fejlődés Világbizottsága 1987-ben „Közös jövőnk” című jelentésében felvázolta a gazdasági növekedés olyan új korszakának a lehetőségét, amely a gazdasági növekedéssel egyidejűleg megőrzi a természeti erőforrásokat, és megoldást hoz a szegénység leküzdésére is. A fenntartható fejlődés tehát olyan fejlődés, amely kielégíti a jelen szükségleteit anélkül, hogy veszélyeztetné a jövő nemzedékek esélyét arra, hogy ők is kielégíthessék szükségleteiket.

⁸ Kondorosi Ferenc: A fenntartható fejlődés és a globalizáció kihívásai az emberi jogok szempontjából

A fenntartható fejlődés három alappilléren nyugszik: a szociális, a gazdasági és a környezeti szempontokon. Ezeket együttesen, kölcsönhatásaik figyelembe vételével kell mérlegelni a különböző fejlesztési programok kidolgozása során. A fenntartható fejlődés egyik célja a szegénység leküzdése, a szociális jólét biztosítása a jelen és a jövő nemzedékei számára, tehát fenntartható gazdasági fejlődés a szociális jogok biztosítása nélkül elképzelhetetlen.

A globalizáció folyamata ezzel ellentétesen hat. A liberális versenyállam, az ún. szabadpiaci modell az állami szerepvállalás háttérbe szorítása, kiiktatása mellett az egyéni érvényesülést, öngondoskodást, az erős piaci versenyt helyezi előtérbe. A globalizáció meghatározó vonása a tőke korlátlan áramlása. Mivel az állami szabályozás a tőke érdekeit korlátozza, a tőke azzal büntet, hogy kivonul ezen szabályozott területekről a gyorsabb megtérüléssel és nagyobb haszonnal kecsegtető szabad piacok felé. Ez alapvetően az európai szociális államokat fenyegető folyamat.⁹

A mai társadalmi viszonyok között ugyanakkor már elképzelhetetlen és elfogadhatatlan lenne a szociális állam lebontása és a szabad piaci verseny korlátlan uralmának helyreállítása. Ez nemcsak súlyos társadalmi feszültségekkel járna, hanem gazdaságilag is ellentmondásos eredményhez vezetne. (Pl.: ha az állam a versenyképesség erősítése érdekében csökkenti kiadásait például az oktatás terén, akkor ez hosszabb távon a munkaerő minőségi színvonalának csökkenéséhez vezet, mely a versenyképesség gyengüléséhez vezethet).

Az Európai Unió alapvető céljait - egészen az Európai Szén- és Acélközösség megalakulásától kezdve - az európai értékek szolgálatában határozták meg, és az elmúlt ötven évben folyamatosan tovább fejlesztették. Az EK Szerződés többször módosított 2. cikke konkrétan rögzíti ezen célokat: "A Közösség feladata, hogy egész területén előmozdítsa a gazdasági tevékenységek harmonikus,

⁹ Ld. bővebben: Szamuely László: A globalizáció és a kapitalizmus két alapmodellje I. és II., Kritika, 2002. május és június, http://www.szochalo.hu/index.php?p=news&news_id=2602 és http://www.szochalo.hu/index.php?p=news&news_id=2603. 2005. október 5.

kiegyensúlyozott és fenntartható fejlődését, a foglalkoztatottság és a szociális védelem magas szintjét, a férfiak és nők egyenlőségét, a fenntartható és inflációt nem gerjesztő növekedést, a gazdasági teljesítmények nagyfokú versenyképességét és konvergenciáját, a környezet minőségének magas szintű védelmét és javítását, az életszínvonal és életminőség emelését, valamint a tagállamok közötti gazdasági és társadalmi kohéziót és szolidaritást".

III. A globalizáció a munkajog tükrében

1. A munkajog intézményrendszerének ki- és átalakulása¹⁰

A munkaszerződés jogelméleti gyökere a polgári jogon belül van. A római jog volt az, amely kifejlesztette a munkavégzésre vonatkozó szerződésfajtákat. A római jog a használattal és munkával összefüggő szerződéseknél három típust ismert: a dologbérletet (*locatio conductio rei*), a műbérletet (*locatio conductio operis*) – melyből a vállalkozási szerződés fejlődött ki -, és a munkabérletet (*locatio conductio operarum*).

A munkabérletet a megbízás (*mandatum*) intézményétől az alacsonyabb rendű munka és a bérfizetés, a műbérlettől (vállalkozástól) pedig a munkaeredmény vállalásának a hiánya különböztette meg.¹¹

Mint ahogy a római *ius obligatorium*ból fejlődött ki mind az angolszász, mind a kontinentális jog, ennek megfelelően mindkettőben a munkával összefüggő szerződések vállalkozási és munkaszerződéssé ágazódtak szét.

¹⁰ Prugberger Tamás: Munkavállalói biztonság a globalizációban; Valóság 2008. évi 2. szám
Prugberger Tamás: A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaságszociológiai folyamatok tükrében (www.econ.unideb.hu/oktatas_es_kutatas/competitio/download/Competitio_konyvek_4_2_Prugberger_Tamas.pdf)

¹¹ Radnay József: Munkajog; Szent István Társulat, Budapest 1997., 11. oldal

A munkaszerződés, tehát olyan kötelmi jogviszony, melyben a felek mellérendelt helyzete nem érvényesül. A munkavállaló a munkáltató utasítási és ellenőrzési joga mellett végzi munkáját, s egzisztenciálisan is függ a munkáltatótól. A munkavállaló ezen kiszolgáltatott helyzetét a klasszikus kapitalizmus idején a munkáltató erőteljesen ki is használta.

A klasszikus konzervatív kapitalizmus munkajogában főszabályként az állam szociális jellegű beavatkozásától mentes, a polgári jogi szabályozásra jellemző szerződéses szabadság elve érvényesült. A kiszolgáltatott helyzetben levő munkavállalót védő kötelezően alkalmazandó szabályokat nem ismert. Ezen helyzetet a céhrendszer korszakában enyhítette, hogy viszonylag kis létszámú alkalmazott volt, így a munkáltató (az üzem tulajdonosa) és az alkalmazottak közti kapcsolat közvetlen, bizalmi volt.

A céhrendszer felbomlásával, a gazdaság koncentrálódásával, és a nagyüzemek kialakulásával a munkakapcsolat ezen jellege fokozatosan felszámolódott, a fenti polgári jogi diszpozitív szabályozási modell egyre kiszolgáltatottabbá tette a munkavállalókat. A munkáltatók kezén hatalmas vagyonok halmozódtak fel, míg a másik oldalon a nincstelenség folytán kiszolgáltatott helyzet állt elő. A munkáltató a munkaidő, a munkabér és a munkavégzés egyéb feltételei kapcsán olyan kikötésekkel élhetett amilyennel csak akart. Ez elősegítette a munka és jövedelemnélküliek tömegének kialakulását, akikkel az elégedetlenkedő munkavállalók bármikor lecserélhetők.

A munkáltatók, kötelezően betartandó minimálstandardok hiányában a határozott időre szóló szerződéseket preferálták, melyeket korlátlanul lehetett megújítani, s kötelezettségek nélkül – felmondási idő, végkielégítés fizetése – megszüntetni.

A munkavállalók az érdekeik megvédése céljából szervezkedni kezdtek. Ennek hatására a XIX. század második felében megjelentek a maximális munkaidőt, a minimális bért és az alapvető munkavédelmi előírásokat meghatározó gyári törvények. Alulról szervezkedve kiépültek az üzemi-üzemközi munkásszervezetek,

a szakszervezetek. A kezdeti munkás összebeszélések üzemi, majd ágazati sztrájkká alakultak.

A munkaküzdelmek hatására kialakult kollektív munkajog, és az individuális munkajogban megjelenő minimálstandardok hatására a munkajog immáron csak formálisan kötődött a polgári joghoz. Ezen jogdogmatikai változás alapját a keynes-i szociális piacgazdaság koncepció képezte, miszerint a jóléti államnak ügyelnie kell a szociális egyensúly fenntartására. A jóléti állam és a szociális piacgazdaság kiteljesedése a maastrichti csúcson következett be. Főszabállyá a biztonságot jelentő, határozatlan idejű munkaszerződés vált, míg a határozott idejű munkaszerződés lett az atipikus. A munkajog eme szociális és munkavállalókat védő intézményét a nemzeti jogok fejlesztették ki, mára többségében európai uniós normákon nyugszik jogharmonizációs céllal. (lásd 2. pont)

Az 1990-es évekre azonban már az amerikai gazdaságpolitika ismét konzervatív liberális piacgazdasági irányt vett fel. A keynes-i szociális piacgazdaság filozófiáját az 1990-es évek második felére felváltotta a neoliberais gazdaságfilozófia, mely a tőkét oda viszi, ahonnan a legtöbb bevételt vár, a termelést pedig oda, ahol a legolcsóbb a munkaerő. Lassan ismét eljutunk a klasszikus kapitalizmus minimálstandardok és kollektív munkajogi szabályozás nélküli munkajogává, amely ismét egyszerű polgári jogi kötelemmé válik. A határozatlan idejű tipikus munkaviszonyt kezdik kiszorítani az atipikus foglalkoztatási formák, mint a határozott időre kötött munkaszerződés, az önfoglalkoztatás, a távmunka, a munkaerő-kölcsönzés, és a megbízási szerződés.

2. Az Európai Unió jogharmonizációs tevékenysége

Minthogy az Európai Gazdasági Közösségnek (EGK) elsődlegesen a tagállamok gazdaságának a növelése a célja, ezért a gazdasággal kapcsolatos joganyag harmonizációját helyezte előtérbe. A gazdasági dimenzió mellé fokozatosan felzárkózott a szociális dimenzió.

A főként szociális indíttatású munkajog harmonizációja az 1960-as évek végén indult el elsődlegesen a keynesi szociális piacgazdaság, és a welfare state filozófiájából adódó munkavállalói érdekek védelmének hatására.

A maastrichti csúcson (1991) született meg a munkavállalók szociális alapjogairól szóló Bizottsági Charta, amelyet azonban az Egyesült Királyság és Dánia nem volt hajlandó a megalkotáskor aláírni, majd csak Tony Blair miniszterelnöki színre lépése után.

A munkajog európai szabályozását irányelvek valósítják meg, melyet néhány területen ajánlások egészítenek ki. Rendelet – a legmagasabb szintű jogforrás – alig, csupán a munkavédelem néhány kiemelt területén található.

Az irányelvekkel történő szabályozás arra utal, hogy a cél nem az egységesítés, hanem a jogközelítés. Az irányelvek azon államok jogát fogadják el maximumnak, amelyek úgymond a legkeményebbek, és ezt csupán „puhítani” engedi, annál szigorúbb, illetve kedvezőtlenebb egy tagállamban sem lehet

Az 1970. és 1990. között megalkotott munkajogi irányelveket sorra a munkavállalói érdekek hátrányára és a munkáltatóiak előnyére módosították. Újabban a globalizáció hatására bekövetkező irányelv módosítások és alkotások a korábbi szabályokhoz képest keményítenek a munkáltatók hátrányára.

Jelenleg a következő területeket fogja át az eddigi uniós jogalkotás:

„1. A munkajognak a munkavállalóval szembeni versenytilalmat a konkurenciatilalmi szerződéssel együtt.

2. A diszkrimináció tilalmát, amely nemcsak a faji, vallási, ideológiai megkülönböztetést tiltja, hanem előírja, hogy azokat is, akik az atipikus foglalkoztatás valamelyik formájában dolgoznak, úgy kell kezelni, mint a rendes munkaviszonyban dolgozó személyeket. Mindez vonatkozik a részmunkaidőben, határozott időtartammal, kölcsönzéses viszonyban, távmunkában, valamint tartós vállalkozási és megbízási jogviszonyban dolgozóakra, akik, ha teljes munkaidős és

határozatlan időtartamú állás megürül, a pályázatkírás során megnyilvánuló azonos feltételek fennállása esetén alkalmazási elsőbbségi jogosultsággal rendelkeznek.¹²

3. A munkavállalók érdekeit célozza, egymással a gyakorlatban általában összefüggő három irányelv¹³, amelyek közül az egyik a munkáltatói jogutódlásról, a másik a munkáltató fizetésképtelenségéről, a harmadik pedig a csoportos létszámleépítésről szól. A három irányelv az időközi módosítások után hátrányosan érintették a munkavállalók státusvédelmét és elmaradt illetményük kifizetését. (...)

4. Az viszont pozitív, hogy az uniós irányelvek mindegyike kötelezővé tette a munkáltató részéről a munkavállalók és üzemi képviselői szerveik irányában fennálló tájékoztatási köteleességét a munkaszerződés megkötése során a munkavégzés részletes feltételeiről, az atipikus munkavállalási formák valamelyikében dolgozókat és az üzemi tanácsot tipikus munkajogviszonyt jelentő munkakör megürüléséről, a munkavállalók ideiglenesen más vállalathoz, vagy a saját vállalaton belül más telephelyre kiküldése, továbbá munkaerő-kölcsönzés esetén a kiküldés, illetve a kikölcsönzés helyén fennálló valamennyi körülményről, valamint munkáltatói jogutódlás esetén az ezzel összefüggésben álló megváltozott helyzetről. A globalizáció és a felfokozott gazdasági verseny hatására a munkaidőre, a pihenőidőre és a szabadságra vonatkozó irányelv a módosítással a munkavállalók hátrányára több vonatkozásban is megváltozott. A módosítás rugalmasabbá tette a munkaidőt és a túlmunkát a heti pihenőnapon, valamint a munkaszüneti napon történő rendkívüli munkavégzés pótlékainak megrövidítését, az élő munkaerő kizsigerezését lehetővé tette a módosítás során bevezetett munkaidőkeret intézménye.

5. Ami mindvégig pozitív, az a munka- és a balesetvédelem, valamint az üzemi higiénia uniós irányelvekkel való szoros lefedettsége, amely irányelvek az általános és az egyes ágazati/foglalkozásbeli különös védelmi normatív előírásokon keresztül

¹² a 75/117 EGK-irányelv a férfiak és nők egyenlő bérezéséről, 76/207 EGK-irányelv a férfiak és a nők egyenlő bánásmódjáról a munkaviszonyban, szakképzés, előmenetel, a munkafeltételek terén, 86/613 EGK-irányelv az atipikus foglalkoztatásban lévőknek a tipikus munkaviszonyban állókkal történő egyenlő bánásmódjáról, 2000/78 EK irányelv az egyenlő bánásmódról a foglalkoztatás és a munkavállalás terén; 2000/43. EK irányelv egyenlő bánásmód a faji és etikai hovatartozástól függetlenül, 97/80. EK irányelv a diszkriminációs ügyekben a bizonyítási teher megfordításáról.; ide tartozik még a 97/81. EK (részmunkaidős) és a 99/70 EK (határozott idejű foglalk.) irányelv

¹³ A 98/50 sz. Ek irányelvvel módosított 77/187 sz. EGK irányelv a munkáltatói jogutódlásról; 80/987 EGK sz. irányelv a munkáltató fizetésképtelenségéről; 75/129 EGK irányelv a csoportos létszámleépítésről.

az egyes egészségre ártalmas munkakörökig és ártalmas anyagokkal való foglalkozások részletes harmonizálendő előírásokat tartalmaz.

6. A kollektív munkajog vonatkozásában uniós normaként korábbról (1989. decembertől) a munkavállalók szociális alapjogairól szóló bizottsági, az Egyesült Királyság részéről történt aláírás óta minisztertanácsi charta szól az érdekképviseleti szervezetek képviseleti jogairól, koalíciós szervezkedésük szabadságáról, a valamelyikükhöz való tartozás, de ugyanígy a kívül maradás szerinti megkülönböztetés tilalmáról, a munkáltatónak a munkavállalókkal fennálló tárgyalási és tájékoztatási kötelezettségéről. Az individuális munkajog terén a Charta az egészséges és biztonságos munkahelyteremtés követelményét, a tisztességes bérezést, valamint a regenerációt biztosító munkaidőt, s nem utolsósorban a mindenoldalú diszkrimináció általános tilalmát írja elő. Mindez azt mutatja, hogy a munkavállalói alapjogi charta gyakorlatilag a kollektív munkajogból kiindulva átfogja az egész individuális munkajogot is.

7. Meg kell említeni még az európai üzemi tanácsról szóló 45/95. sz. irányelvet (...). Az irányelv összhangban áll az európai vállalatról, az európai részvénytársaságról és az európai szövetkezeetről szóló irányelvekkel, (...)

8. Végezetül szólni kell a foglalkoztatástámogatásról, aminek körében számos rendelet és irányelv született. (...)¹⁴

3. A globalizáció munkaerő-piaci hatásai¹⁵

3.1 Munkanélküliség

A globalizáció a kapitalizmus egy fejlődési szakasza, melyben a jóléti állam kitérője után még nyilvánvalóbban mutatkoznak meg a kapitalizmus alapvető törvényei.

A kapitalizmusban a termelőeszközeitől megfosztott ember csak a munkaerejének áruba bocsátásával tud megélni. Az uralkodó közgazdaságtan nem is emberekről, vagy dolgozókról, hanem humán tőkéről beszél.

¹⁴ Prugberger Tamás: A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaszociológiai folyamatok tükrében (www.econ.unideb.hu/oktatas_es_kutatas/competitio/download/Competitio_konyvek_4_2_Prugberger_Tamas.pdf) 10-12. oldal

¹⁵ Artner Annamária: Globalizáció alulnézetben; Napvilág kiadó 2006. 39. – 73. oldal alapján

Ugyanakkor a technológiai haladás mindinkább kiszorítja az élők munkát a termelésből. A munkanélküliség tehát a tőkés termelés elengedhetetlen velejárója, növekedése a globalizáció egyik jellemzője. Az ILO 2005. évi adatai szerint a világon a munkanélküliek száma 1994. és 2004. között 45 millió fővel 185 millióra nőtt.

A napjainkban lezajló mikrotechnikai, valamint távközlési fejlődés következtében a gazdasági szervezetek szupranacionális óriásméretűk mellett is gazdaságosan irányíthatók, a technikai-technológiai tökéletesség pedig egyre nagyobb mértékben kiváltja az emberi munkaerőt, ami a társadalom nagytömegű munkavállalói réteget szolgáltatja ki. A XXI. század első negyedére a Sant Francisco-i Közgazdasági Konferencia már 80 %-os munkanélküliséget prognosztizált. Az önfoglalkoztatású egyéni és mikro-vállalkozásokat, sőt még a mezo méretűeket is elnyeli a gazdasági koncentráció.¹⁶

A munkanélküliség növekedése egyben azt is jelenti, hogy a munkavállalók egyre inkább kénytelenek elfogadni a bizonytalanságot jelentő munkalehetőségeket.

3.2 Atipikus foglalkoztatási formák

Mint ahogy fentebb már szó volt róla, a tipikusnak minősülő, és úgymond biztonságos foglalkoztatást jelentő teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaszerződéssel megvalósuló foglalkoztatás helyett egyre inkább előtérbe kerülnek az atipikus, bizonytalan formák, mint a részmunkaidős vagy határozott idejű munkaszerződések, a távmunka (otthon végzett munka), az önfoglalkoztatás, a kisegítő családtagok.

Bizonytalan, mivel ezen jogviszonyok a foglalkoztatás mértékét, a jövedelembiztonságot, valamint a kapcsolódó élet- és munkakörülmények viszonylagos stabilitását illetően jelentősen eltérhetnek a hagyományos szerződési mintától.

¹⁶ Prugberger Tamás: Globalizáció és jog (jesz.ajk.elte.hu/prugberger7.html - 21k; 1. oldal)

Az atipikus szerződési formák elterjedésének az oka, hogy a vállalatok azért, hogy versenyképesek maradjanak, igyekeznek elkerülni a költségeket, nevezetesen a munkavédelmi szabályoknak megfelelés költségeit, a felmondással járó költségeket (felmondási idő, végkielégítés), a társadalombiztosítási járulékok költségeit, s nem utolsósorban az adminisztráció költségeit.

Így például a szigorú munkavédelmi jogszabályok csökkentik az elbocsátások számát, ugyanakkor a munkanélküliségből foglalkoztatásba való átlépés arányát visszavetik. Az új alkalmazottak felvételéről hozott döntéskor a cégeknek figyelembe kell venni annak valószínűségét, hogy magas elbocsátási költségek merülnek fel a jövőben. Ennek hatására gyakran kötnek kevés védelmet nyújtó, ideiglenes szerződéseket – többnyire nőkkel és fiatalokkal szemben

Ugyanakkor ezen szerződések a munkavállalók számára a bizonytalanságon túlmenően egyéb hátrányokkal is járhatnak. Így például az otthon végzett munka (távmunka) esetében ilyen negatív hatások lehetnek az izoláció, társadalmi kapcsolatok leépülése, a karrier kilátások csökkenése, az ún. "munkaalkoholizmus", a magán és a munka szféra elválasztásának nehézségei, valamint a szélhámos távmunka ajánlatok.¹⁷

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. A hagyományos szerződési modelltől eltérő munkaviszonyban állók, valamint az önálló vállalkozóként tevékenykedők aránya 2001. óta az akkori 36 %-ról 2005-ben a 25 tagú EU munkaerejének közel 40 %-ára nőtt. A részmunka az összes foglalkoztatottság százalékos arányában mérve a legutóbbi 15 évben 13 %-ról 18 %-ra nőtt. 2000 után az új munkahelyek nagyobb arányát teszi ki (kb. 60 %), mint a teljes állású, hagyományos foglalkoztatás. A

¹⁷Wesselényi Andrea, A távmunka árnyoldalai és azok leküzdése; www.tavmunkainfo.hu/hatranyok.htm

részmunka továbbra is elsősorban nőkre jellemző foglalkoztatási forma: a munkavállaló nők közel egyharmadának van részmunkaidős állása, míg a férfiak csak 7 %-ára jellemző. A határozott idejű szerződések aránya az összfoglalkoztatottság arányában számolva az 1998. évi 12 %-ról 2005-ben 14 %-ra nőtt a 25 tagú EU-ban. A részmunkával ellentétben a határozott idejű foglalkoztatottság nem mutat számottevő nembeli különbségeket. Mivel egyre többen vesznek részt ilyen típusú szerződésekben, a hagyományos szerződésekben biztosított rugalmasság szintje felülvizsgálatra szorul, hogy a munkaerőpiacon könnyebbé válhasson a toborzás, a munkaerő megtartása és az előmenetel.¹⁸

A foglalkoztatás egyes mutatói az EU 15-ben, 1975-2004¹⁹:

¹⁸ Az Európai Közösségek Bizottsága Zöld Könyv, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival 3. pont; COM(2006)708

¹⁹ Artner Annamária: Globalizáció alulnézetben; Napvilág kiadó 2006. 260–261. oldal

	1975	1985	2003	2004
Teljes lakosság (ezer fő)	332.391	342.153	377.761	378.066
Munkaképes korú (15-64 éves) lakosság (ezer fő) {1}	206.478	224.122	252.082	251.947
Foglalkoztatottak összesen (ezer fő) {2}	132.559	133.998	170.962	172.127
Foglalkoztatási ráta (a munkaképes korúak %-ában)	64,2	59,8	64,3	64,7
FTE* (a munkaképes korúak %-ában)	n.a.	55,6	58,6	58,5
Önfoglalkoztatók (az összfoglalkoztatottak %-ában) {3}	15,8	15,2	14,8	14,9
Részmunkaidős foglalkoztatottak (az összfoglalkoztatottak %-ában) {4}	n.a.	12,7	18,6	19,4
Határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak (az összfoglalkoztatottak %-ában) {5}	n.a.	8,4	12,8	13,6
Aktivitási ráta (dolgozók, vagy munkát keresők)	66,7	66,4	70,0	70,6
Munkanélküliség (ezer fő)	5099	14.758	14.207	14.681
Munkanélküliségi ráta (%)	3,7	9,9	8,1	8,1
{3} + {4} + {5} összesen (%) (atipikus jogviszonyban foglalkoztatottak) {6}	..	36,3	46,2	47,9
{3} + {4} + {5} összesen (ezer fő) (atipikus jogviszonyban foglalkoztatottak) {6}	..	48.641	78.984	82.449
Biztos állással rendelkezők {2}-{6} = {7}	..	85.357	91.978	89.678
Bizonytalan, részleges, vagy semmilyen alkalmazásban nem álló felnőtt lakosság (ipari tartaléksereg) (ezer fő) {1}-{7}={8}	..	138.756	160.104	162.269
Ipari tartaléksereg a munkaképes korú lakosság %-ában {8}/{1}	..	61,9	63,5	64,4

*FTE (full time equivalent) – teljes munkaidősre átszámított foglalkoztatás

3.3. A „tartaléksereg” növekedése

Mint ahogy módosulnak a foglalkoztatás formái, módosulnak a munkaerő tartalékolás formái is.

A tartalékseregbe tartoznak mindazon munkavállalók, akinek munkaerejét nem használja ki teljes mértékben a tőke, azaz ha a munkavállalót nem tartósan és teljes munkaidőben foglalkoztatja. Tehát immáron a tartalékseregbe tartoznak nemcsak a regisztrált és nem regisztrált munkanélküliek, hanem az atipikus munkaviszony keretében foglalkoztatottak is.

3.4 A munkaerő ára

A technikai fejlődéssel járó szerkezetváltás, a lezuhant profitráta helyreállításának kényszere a költségelemmé degradált munkaerő kiszorítását, elértéktelenítését - az egységnyi munkaerőköltségek közvetett és közvetlen leszorítását – követeli. A globalizáció körülményei között a munkaerő árát és értékét számos tényező nyomja lefelé. Így:

A termelékenység és a munkaintenzitás növelésével egy egységre jutó idő alatt, azaz ugyanannyi órabérért több munkát kell végezni.

A termelékenység növekedésével a fogyasztási cikkek értéke csökken, azaz ugyanannyi bérért több fogyasztási cikk vásárolható. Más kérdés, hogy az értékcsökkenés a fogyasztási cikkek minőségének romlásából is adódik, nemcsak a termelékenységnövekedésből.

Az állandóan rendelkezésre álló tartaléksereg miatt romlik a munkavállalók alkupozíciója, mely szintén a munkaerő értékének csökkenését eredményezi.

A munkaerő árának csökkenését takarja a munkaerő képzettségének munkáltatók által megkövetelt növekedése. A képzettségek a munkaerő felvételekor gyakran szelekciós szempontok. Tömegesen termelődnek a diplomások, és egyre nehezebben tudnak elhelyezkedni, illetve mélyen a képzettségük alatt foglalkoztatják őket. A diplomával rendelkezők az érettségizetteket szorítják ki azzal, hogy érettségivel elvégezhető munkakörökbe veszik fel őket. A munkaerő

tehát kénytelen a holtig tartó tanulásra, ez azonban nem a bérét növeli, hanem alkalmazásának feltétele. A diplomások száma nő, míg a diploma leértékelődik. Ugyanakkor a magasan automatizált termelés mellett a munkaerő szakképzettségének jelentősége csökken. Nem sokoldalúan képzett munkaerőre van tehát szükség, mivel a képzett munkaerő bármire betanítható.

3.5 A munkaidő

A technikai fejlődés és az automatizáció korában joggal hihetnénk, hogy a munkaidő általános csökkenésének korát éljük, azonban ezzel szemben a valóság éppen ennek az ellenkezője. Szó sincs arról, hogy a termelékenység és a gazdagság növekedése következtében kevesebbet kellene dolgozni a megélhetésért. Ellenkezőleg, a tartaléksereg nyomása alatt a munkavállalók meg nem fizetett túlmunkára is hajlandóak.

3.6 A szakszervezetek

A szakszervezetek hagyományos funkciói a globalizáció korában értelmüket veszítették. Ez nem azt jelenti, hogy nincs szerepe az összefogásnak, hanem azt, hogy a céloknak és az eszközöknek változni kell, az érdekvédelmet megfelelő pályára kell terelni. A szakszervezetek a hagyományos eszközeikkel már nem képesek a tömegek érdekvédelmére.

4. A globalizáció és az egyenlőtlenség

A globalizáció negatív hatással volt az *emberi jogokra* nemcsak munkajogban, hanem számos más területen is. A globalizáció nagymértékben növelte az egyenlőtlenségeket szemben a diszkrimináció-mentesség emberi-jogi alapelvével.

A gazdasági globalizáció már a 20. század elején olyan mértékben érezte a hatását, ami szükségessé tette a munkaügyi viszonyok (először a női és gyermekmunka alkalmazásának) nemzetközi szabályozását, s ez vezetett a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet létrehozásához 1919-ben. A globalizáció egyik eredményeként értékelhető az emberi jogok nemzetközivé válása, vagyis a nemzetközi emberi jogi szabályozás kialakulása majd rohamos fejlődése. A korábban a nemzeti alkotmányokban biztosított alapvető jogokat a nemzetközi emberi jogi szabályozás a nemzetközi kötelezettségek szintjére emelte, majd a jogok katalógusát folyamatosan bővítette: az első és második generációs jogok mellett ma már harmadik generációs (más elnevezéssel szolidaritási jogokat) jogokról is beszélünk. A nemzetközi jogban legújabbban kialakult harmadik generációs jogokat sokan a "globalizáció kihívásaira adott emberi jogi válaszoknak" tekintik. A fejlődés során a jogok mellett a jogosultként elismertek köre is fokozatosan kibővült.

Egyenlőtlenségek természetesen már a globalizáció kezdete előtt is léteztek, de a globalizáció folyamatai tovább rontották a helyzetet. Így például növekszik a társadalmi szakadék és a szegénység. A globalizáció előnyeit csak földrajzilag, valamint a jövedelem és a nyelvismeret által is behatárolt csoportok élvezhetik. Növekszik a város és a vidék közötti szakadék, és az esélyegyenlőtlenségek nemcsak az "észak-dél" választóvonal szerint, hanem a fejlett világban belül is növekednek, s erősödik a faji diszkrimináció jelensége. Különösen kedvezőtlen hatással volt a globalizáció a nők helyzetére a fejlődő világban, ahol a nők tömeges munkába állása – rosszul fizetett szektorokban – a városokba vándorlással párosult, ahol a gyökértelenség, szegénység és kiszolgáltatottság miatt tömegesen válnak prostitúció és emberkereskedelem áldozataivá.

A munkajogot tekintve, az Európai Unió kiemelt figyelmet szentel az esélyegyenlőség biztosítására.

Az európai uniós jogi rendezés az első szakaszában kiegészítő jellegűként jelent meg. Az EGK tagállamainak munkajoga az ENSZ-nek az emberi jogokról szóló

egyetemes nyilatkozata, valamint a nemi, faji vallási, világnézeti, és politikai meggyőződés alapján történő megkülönböztetés tilalmáról szóló nemzetközi normái alapulvételével előírták a diszkrimináció tilalmát. A tilalmak egyaránt vonatkoztak a negatív és pozitív diszkriminációra.

A kiegészítő szabályozás ott jelent meg, ahol a jogok megsértése jelentkezett, így elsősorban a női és férfi munkavégzés egyenlőtlen értékelésénél, mindenekelőtt a bérezés terén. A későbbiekben megjelent a diszkrimináció közvetett formája is, amelynél valamely intézkedés nem közvetlenül egy személyt érint, hanem azon csoporton keresztül – közvetve – érinti, amelyhez tartozik.

Idővel az uniós jogi rendezés absztrahálódott, és megjelent az európai munkajogban az egyenlő elbánás elve, mely magában foglalja a negatív és pozitív diszkriminációt, ennél fogva az egyenlő bánásmód két oldalát jelenti.

Az esélyegyenlőségi politika a diszkrimináció tilalmán túl már konkrét, annak megvalósulását célzó lépések megtételének szükségességét is magában hordozza. A közösségi jogalkotás alapját az Amszterdami Szerződés 2, 3, 13, 136-137 és 141. cikke adja. A területet érintő fontosabb irányelvek:

- A Tanács 1975. február 10-i irányelve a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (75/117/EGK)
- a Tanács 76/207/EGK irányelve a nőkkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról és az azt módosító 2002/73/EK irányelv,
- a Tanács 79/7/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról,

- a Tanács 86/378/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról és az azt módosító 96/97/EK irányelv,
- a Tanács 86/613/EGK irányelve valamely tevékenységet, beleértve a mezőgazdaságot, önálló vállalkozást folytató férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről,
- a Tanács 97/80/EK irányelve a bizonyítási kötelezettségről a nemi hovatartozás alapján történő diszkriminációs esetekben,
- a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról,
- a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról,
- a Tanács 2004/113/EK irányelve a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról

A diszkrimináció tilalma ugyanakkor nemcsak a faji, vallási, ideológiai megkülönböztetést tiltja hanem előírást tartalmaz arra vonatkozóan is, - mint ahogy arról már fentebb volt szó - hogy azokat is, akik az atipikus foglalkoztatás valamelyik formájában dolgoznak, úgy kell kezelni, mint a rendes munkaviszonyban dolgozó személyeket. Ugyanez vonatkozik a részmunkaidőben, határozott időtartammal, kölcsönzéses viszonyban, távmunkában, valamint tartós vállalkozási és megbízási jogviszonyban dolgozókra, akik, ha teljes munkaidős és határozatlan időtartamú állás megürül, a pályázatkiírás során megnyilvánuló azonos feltételek fennállása esetén alkalmazási elsőbbségi jogosultsággal rendelkeznek. (86/613 EGK-irányelv az atipikus foglalkoztatásban lévőknek a tipikus munkaviszonyban állókkal történő egyenlő bánásmódjáról, valamint a 97/81. EK irányelv az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló (részmunkaidős) és a 99/70 EK (határozott idejű foglalk.) irányelv)

Ezen előírásoknak a globalizáció korában igen nagy az aktualitása.

A legelterjedtebb (határozott idejű és részmunkaidős) rugalmas munkaszerződéseket gyakran olyan személyeknek ajánlják fel, akik szívesebben dolgoznának teljes munkaidős állásban. Noha az ilyen szerződések kiindulópontot jelenthetnek a fiatalok későbbi karrierjéhez, és lehetőséget biztosíthatnak a munka és a családi élet vagy a tanulmányok és a munka összeegyeztetésére, elfogadásuk nem mindig szándékos döntés eredménye. Az idősebb munkavállalók még határozott időre is nehezen találnak állást. A piac megosztottsága a munkáltatók választásának következménye, akik végeredményben egyoldalúan döntenek a felkínált szerződés típusáról. A munkajog egyik célja az kellene, hogy legyen, hogy megakadályozza a fiatalokkal, a nőkkel és az idős munkavállalókkal szembeni diszkriminációt a munkaerőpiachoz való hozzáférés és a jövedelmek tekintetében.

Az esélyegyenlőség, és általában az emberi jogok megvalósulása végett az államok közössége számára különös kihívást jelent a multinacionális vállalatok tevékenysége, amelyek teljes mértékben élvezik a globalizáció gazdasági előnyeit, azonban a hátrányok csökkentésében való közreműködésük igen nehezen biztosítható, mivel az államok nehezen biztosíthatják felettük joghatóságukat nagyfokú mobilitásuk következtében. A multinacionális vagy transznacionális vállalatok tevékenységének megfelelő emberi jogi keretek közé szorítása érdekében az ENSZ Főtitkára 1999-ben meghirdette a "Global Compact" elnevezésű programot, amely a vállalati szektort közvetlenül bevonja az ENSZ emberi jogi okmányjaiban foglalt normák megvalósításába. A Global Compact keretében a vállalatok olyan üzletpolitikát és magatartási kódexet alakítanak ki, amelyek figyelembe veszik a nemzetközi emberi jogi és munkajogi követelményeket, s ennek megfelelő munkakörülményeket és munkafeltételeket biztosítanak az általuk foglalkoztatott alkalmazottak számára, s ezeket a követelményeket számon kérik beszállítóiktól is.²⁰

²⁰ Kondorosi Ferenc: A fenntartható fejlődés és a globazáció kihívásai az emberi jogok szempontjából 18. oldal

A globalizáció számos területen negatívan befolyásolta az emberi jogok érvényesülését, különösen az egyenlőtlenségek fokozódásával. A fenntartható fejlődés egyik célja ezeknek az egyenlőtlenségeknek a felszámolása. A globalizáció negatív hatásaival szembeni küzdelemben egyre növekvő szerepe van a civil társadalom szervezeteinek, s azok nemzetközi összefogásának; s ehhez a küzdelemhez maga a globalizáció egyik motorja, az információs technológia fejlődése nyújt kulcsfontosságú eszközöket. A fenntartható fejlődéstől tehát elválaszthatatlan az emberi jogok teljes körű biztosítása.

A globalizáció hatása, hogy az államok nem rendelkeznek olyan jogi eszközökkel, amelyekkel érdemben tudnák szabályozni a multi- és transznacionális nagyvállalatokat. Gyakran már a vállalatok utólagos kontrollálása is nehézséget okoz. Éppen ezért, a transznacionális vállalatok nemzeti, nemzetközi szabályozásáról átkerül a hangsúly a belső önszabályozásra, vállalati szabályzatok, „alkotmányok”, etikai normák szerepére.

Egyre gyakrabban felmerül a vállalatok állami szabályozáson túlmutató, önkéntes felelősségvállalásának (corporate social responsibility, CSR) igénye is.²¹ A társadalmilag felelős befektetések lényege, hogy a gazdasági szempontok mellett a fenntartható fejlődés követelményeinek megfelelően szociális, környezetvédelmi és etikai szempontokat is figyelembe vesznek. Erre szakosodott intézmények minősítik a vállalatokat a nem gazdasági kritériumok szerint, és a befektetők ezen mutatók figyelembe vételével dönthetnek. Helyenként az államok is hozzájárulnak ennek a gyakorlatnak a sikeréhez azáltal, hogy előírják például a nyugdíjpénztárak számára, hogy hozzák nyilvánosságra, hogy befektetéseik során milyen szociális, ökológiai és etikai szempontokat érvényesítenek. Ezután az ezekre a szempontokra érzékeny, tudatos polgárok választhatnak, hogy mely nyugdíjpénztárak tagjaivá válnak, azaz milyen irányultságú befektetéseket preferálnak.

²¹ 2000. lisszaboni EU csúcson: felhívást intéztek a vállalatokhoz, hogy működjenek közre abban, hogy az EU 2010-re elérhesse újonnan lefektetett stratégiai célját, miszerint a világ legversenyképesebb dinamikus és tudásalapú társadalmává válhasson, ahol a fenntartható gazdasági növekedés több és jobb munkalehetőséggel és erősödő szociális kohézióval párosul.

A CSR alapja egy olyan koncepció, szempontrendszer, amelynek legfőbb jellegzetessége, hogy egyre több vállalat kényszerül felismerni, hogy az üzlet, a profit, és a mögötte álló munka nem hermetikusan elzárt világ, hanem a szűkebb és tágabb környezetben túl szorosan kapcsolódik legtágabb környezetéhez, és kölcsönhatásban áll a természeti és társadalmi környezettel

A CSR úgy is értelmezhető, mint az üzleti világ, - többek között a globalizáció miatt elodázhatatlanná váló -, megváltoztatásának várhatóan pozitív, emberbarátibb, folyamatosan alakuló, javuló komplex eszköze. A vállalatok tehát a szociális és környezeti kérdéseket önkéntesen az üzletmenetükbe integrálják

A CSR keretében a vállalatok humán erőforrás menedzsmentjének célja a képzett munkaerő vonzása és megtartása kell legyen. Ennek keretében az alábbiak megvalósulására kell törekedniük:

- „egész életen át tartó tanulás” lehetőségének biztosítása
- jobb információ áramlás
- egyensúly munka, pihenés és család között
- munkaerő diverzifikáció
- nők egyenjogúsága (fizetés, karrier tekintetében)
- foglalkoztatottság biztosítása
- munkahelyi biztonság
- munkaképtelen munkavállalókról való gondoskodás
- felelős, nem diszkriminatív munkaerő felvételi gyakorlatok (Etnikai kisebbségek, idősebbek, nők, tartós munkanélküliek felvételének segítése)

IV. Kihívások és válaszok

A XX. század két jelentős folyamata: a globalizáció, valamint a technológiai, technikai forradalom alapvetően megváltoztatta mindennapi életünket, a munkáról,

tanulásról, tájékozódásról, ismeretszerzésről, alkotott fogalmainkat. 2000-re az Európai Unió vezetői is tisztában voltak azzal, hogy az Európai Unió gazdaságának reformokra van szüksége ahhoz, hogy képes legyen felvenni a harcot az Amerikai Egyesült Államokkal és az ázsiai versenytársakkal, s versenyképes tudjon maradni a 21. században is. Az Európai Tanács 2000. március 23–24-én Lisszabonban megfogalmazta az Európai Unió XXI. századra vonatkozó stratégiai célkitűzéseit (Lisszaboni stratégia). A stratégia értelmében az Európai Uniónak 2010-re – növekvő foglalkoztatás mellett – a világ legversenyképesebb és legdinamikusabban fejlődő tudásalapú gazdaságává kell válnia. A magas szintű foglalkoztatáson és termelékenységén alapuló erőteljes növekedésnek egyúttal a fenntartható fejlődést, a társadalmi kohéziót és a környezetvédelem magas szintjét is biztosítani kell, illetve növelnie kell az európai polgárok életminőségét és életszínvonalát is.

1. A Zöld könyv - A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival

Az Európai Közösségek Bizottsága által 2006. november 22-én kiadott Zöld Könyv, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival (COM(2006) 708) fő kérdése a lisszaboni stratégia, valamint a globalizáció következtében az európai munkaerőpiacok azon a kihívása, hogy a nagyobb rugalmasságot a biztonság maximalizálásával kell ötvözniük mindenkire vonatkozóan. A munkaerőpiacon a rugalmasságra való törekvés egyre változatosabb munkaszerződési formákat szült, amelyek a foglalkoztatás mértékét, a jövedelembiztonságot, valamint a kapcsolódó élet-és munkakörülmények viszonylagos stabilitását illetően jelentősen eltérhetnek a hagyományos szerződési mintától.

Mindazonáltal sem a rugalmas biztonság elve, sem az összetevői nem új keletűek. Már az 1998-ban, az európai foglalkoztatási stratégiával összefüggésben elfogadott

első foglalkoztatási iránymutatás felkérte a szociális partnereket, hogy vegyenek részt a rugalmasság és a biztonság közti egyensúlyról szóló tárgyalásokon.²²

A Zöld könyv a célja nyilvános vita indítása az EU-ban arról, hogy hogyan fejlődhetne a munkajog annak érdekében, hogy támogassa a lisszaboni stratégia célkitűzéseit, azaz a fenntartható növekedés elérését több és jobb munkahely teremtésével. Ezt a célkitűzést a teljes foglalkoztatottság, a munkaerő-termelékenység és a szociális kohézió közösségi célkitűzésének fényében kell követni.²³

A Zöld könyv megvizsgálja, hogy a munkajog milyen szerepet játszhat a „rugalmas biztonság” program előmozdításában. Törekvése, hogy :

- „felismerje a fő kihívásokat, amelyekre még nem született megfelelő válasz, és amelyek egyértelmű hiányosságokat tükröznek egyrészt a meglévő jogi és szerződéses keretek, másrészt a munka világának realitásai között. A hangsúly elsősorban a munkajog személyes szempontjaira helyeződik a kollektív munkajog kérdései helyett.
- a tagállamok kormányait, a szociális partnereket és más érdekeltet nyílt vitába vonja be arról, hogy a munkajog hogyan segítheti elő a foglalkoztatási biztonsággal együtt járó rugalmasságot a szerződés formájától függetlenül, így végül hozzájárulva a nagyobb foglalkoztatottsághoz és a munkanélküliség csökkentéséhez,

²² Európai Gazdasági és Szociális Bizottság Vélemény Tárgy: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának - A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül; SOC/283, Brüsszel 2008. április 22

²³ Az Európai Közösségek Bizottsága, Zöld Könyv A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival; COM(2006) 708 végleges; Brüsszel, 2006.11.22.

- vitát indítson arról, hogy a szerződéses viszonyok különféle típusai a valamennyi munkavállalóra alkalmazandó munkavállalói jogokkal együtt hogyan könnyíthetnék meg új munkahelyek megteremtését és nyújthatnának segítséget a munkavállalóknak és a vállalatoknak egyaránt a munkaerőpiaci átmenetek könnyítésével, az egész életen át tartó tanulás támogatásával és a teljes munkaerő kreativitásának elősegítésével,
- hozzájáruljon a jobb szabályozás programjához a munkajog korszerűsítésével, figyelembe véve az általános előnyöket és a felmerülő költségeket annak érdekében, hogy a munkavállalók és a vállalatok számára egyaránt egyértelműbbé váljanak jogaik és kötelezettségeik. Figyelembe kell venni különösen a KKV-k előtt álló problémákat a Közösség és a nemzeti jogszabályok által követelt adminisztratív költségek kezelésében.”²⁴

A Zöld Könyv a megindítandó vita keretében 14 kérdést tesz fel a munkaviszonyt szabályozó jogi kereteknek a gazdasági változásokat jobban követő szabályozása végett. Ezen kérdések egyben rámutatnak a jelenlegi szabályozás hiányosságainak legégetőbb kérdéseire. A kérdések:

1. Mit tekintene egy ésszerű munkajogi reformprogram prioritásainak?
2. A munkajog és a kollektív szerződések átalakítása hozzájárulhat-e a nagyobb rugalmassághoz és foglalkoztatási biztonsághoz, valamint a munkaerőpiac megosztottságának csökkentéséhez? Ha igen, hogyan?
3. A meglévő szabályok – akár jogszabály, akár kollektív szerződések formájában – akadályozzák vagy ösztönzik-e a vállalatokat és munkavállalókat abban, hogy kihasználják a lehetőségeket a termelékenység növelésére, és alkalmazkodjanak az új technológiák bevezetéséhez és a nemzetközi versennyel járó változásokhoz? Hogyan javítható a KKV-ket érintő szabályok minősége célkitűzéseik megtartása mellett?

²⁴ Az Európai Közösségek Bizottsága, Zöld Könyv A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival; COM(2006) 708 végleges

4. Hogyan lehetne könnyíteni az állandó és ideiglenes szerződésű munkavállalók toborzásán, akár jogszabályokkal, akár kollektív szerződésekkel, hogy e szerződések keretén belül nagyobb rugalmasságot lehessen biztosítani, ezzel egyidőben megfelelő foglalkoztatási biztonságot és szociális védelmet garantálva?
5. Hasznos lehetne-e megfontolni a rugalmasabb munkavédelmi jogszabályok összekapcsolását a munkanélküliek jól szervezett támogatásával, mindkettőt jövedelemkompenzáció (azaz passzív munkaerőpiaci politikák) és egyben aktív munkaerőpiaci politikák formájában?
6. Milyen szerepet játszhatnak a jogszabályok és/vagy a szociális partnerek között kialakított kollektív szerződések a képzéshez való hozzáférés elősegítésében és a különböző szerződési formák közötti átmenetben a mobilitás támogatásában a maximálisan aktív munkavállaló élete során?
7. Egyértelműsíteni kell-e a tagállamok részéről a foglalkoztatottság és az önálló vállalkozói tevékenység jogi meghatározásait, hogy könnyebbé váljanak a foglalkoztatottságból az önálló vállalkozói státuszba, illetve ellenkező irányba történő jóhiszemű átmenetek?
8. Van-e szükség egyfajta „jogi szervre”, amely a munkaszerződés típusától függetlenül foglalkozik valamennyi dolgozó munkakörülményeivel? Véleménye szerint ezek a minimális követelmények milyen hatással lennének az új munkahelyek teremtésére és a dolgozók védelmére?
9. Ön szerint a többszörös munkaviszonyban részt vevő különféle felek felelősségi körét egyértelművé kell-e tenni, hogy meg lehessen határozni, ki az, aki elszámoltatható a munkavállalói jogokkal történő megfelelésre vonatkozóan? A másodlagos felelősség hatékony és megvalósítható módja lenne-e e felelősség létrehozására az alvállalkozók esetében? Ha nem, lát-e más lehetőséget a „háromoldalú munkaviszonyban” részt vevő dolgozók megfelelő védelmének biztosítására?
10. Szükség van-e a munkaerő-kölcsönző cégeken keresztüli dolgozók munkavállalói státuszának egyértelműsítésére?

11. Hogyan lehetne módosítani a minimális követelményeket a munkaidő-beosztást illetően, hogy nagyobb rugalmasságot lehessen biztosítani a munkáltatóknak és munkavállalóknak egyaránt, miközben a dolgozók egészsége és biztonsága is magas szintű védelmet élvez? A munkaidő-beosztás mely szempontjait kellene a Közösségnek prioritásként kezelnie?
12. Hogyan biztosíthatók a Közösségben a transznacionális összefüggésben tevékenykedő dolgozók munkavállalói jogai, ideértve különösen a határmenti ingázókat? Szükség van-e az uniós irányelvekben a „dolgozó” fogalmának összehangoltabb meghatározására annak biztosítása érdekében, hogy ezek a dolgozók függetlenül attól, hogy melyik tagállamban dolgoznak élhessenek munkavállalói jogaikkal? Ön szerint a tagállamoknak ebben a kérdésben fenn kell tartaniuk a mérlegelés jogát?
13. Véleménye szerint szükség van az érintett hatóságok közötti közigazgatási együttműködés megerősítésére annak érdekében, hogy a közösségi munkajog végrehajtása tekintetében hatékonyabbá váljanak? Ön szerint a szociális partnerek ebben az együttműködésben szerepet játszanak-e?
14. Véleménye szerint van-e szükség további uniós szintű kezdeményezésekre az illegális munka elleni küzdelemben a tagállamok intézkedéseinek támogatására?

A Zöld könyv azon az elgondoláson alapul, hogy a hagyományos szerződés (teljes munkaidejű, határozatlan időre szóló munkaszerződés) és az ehhez kapcsolódó védelmi rendszer számos munkaadó és munkavállaló számára alkalmatlannak bizonyulhat, mivel megnehezítheti a vállalatoknak a piac fejlődéséhez való gyors alkalmazkodását, emiatt akadályt jelenthet az új munkahelyek teremtésében, következésképpen felülvizsgálatukat kell javasolni. Olyan, különböző területek vizsgálatát javasolja, mint a háromoldalú munkaviszony, az önálló vállalkozói státuszú, azonban az őket alkalmazó vállalattól gazdaságilag függő munkavállalók, valamint a munkaidőről szóló irányelv felülvizsgálata, illetve az illegális foglalkoztatás komoly problémája.

A Európai Bizottság az Európai Közösséget létrehozó szerződés 262. cikke értelmében²⁵ kikérte az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét a Zöld könyv tárgyában.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság a 2007. május 2-án elfogadott véleményében (COM(2006) 708) az Európai Bizottság által felvetett kérdésekre részletes válaszokat és kommentárokat adott. Jelen dolgozat keretei között ebből hármat kiemelve:

Azon kérdésre, hogy mit tekintene egy ésszerű munkajogi reformprogram prioritásainak az EGSZB válasza, hogy leginkább arra lenne szükség, a munkajog foglalja magában a munkaszerződések újonnan kialakuló, rugalmasabb formáit is annak érdekében, hogy új feltételek mellett töltsse be továbbra is a munkaviszonyt védelmező szerepét elbocsátás, munkahelyi baleset vagy szakmai ártalom esetében.

A reformoknak a munkaerő-piacról leginkább kirekesztettek érdekét szolgáló tevékenységeket kell, hogy támogassanak. A bizonytalan foglalkoztatás elkerülése mellett a munkajog reformjainak utakat kell, hogy biztosítsanak a munkaerő-piacra történő belépéshez is. Rámutat, hogy jobban kellene szabályozni a háromoldalú munkaviszonyt (munkaerő-kölcsönzés) is, valamennyi érintett fél jogainak és kötelességeinek pontosítása érdekében. Elengedhetetlennek tartja ezen kívül a bejelentetlen munka elleni küzdelmet és a munkaviszonyok jogi kereteken belüli formalizálását is.

A munkajog és a kollektív szerződések átalakításának a nagyobb rugalmassághoz és foglalkoztatási biztonsághoz történő hozzájárulása tárgyában feltett kérdésre az EGSZ rámutatott, hogy megfelelő szabályozás nélkül a rugalmas munkaszerződések számának megsokszorozódása növeli a piac megosztottságát és a bizonytalanságot, például alacsonyabb bérek formájában a legjobban elterjedt szerződési formák (részmunkaidő) esetében, ami nem teszi lehetővé az alapszükségletek megfelelő

²⁵ “ A Tanács vagy a Bizottság , a Gazdasági és Szociális Bizottsággal jelen szerződésben meghatározott esetekben köteles konzultálni. A Gazdasági és Szociális Bizottsággal ezek az intézmények minden általuk szükségesnek ítélt esetben konzultálhatnak. A Gazdasági és Szociális Bizottság saját kezdeményezésére véleményt bocsáthat ki, ha ezt megfelelőnek ítéli. (...)”

kielégítését, valamint alacsonyabb szociális védelem formájában (a munkanélküliségi járadékhoz való hozzáférés küszöbe, kiegészítő nyugdíj, folyamatos képzés). Mindezek érdekében a munkajog átfogó reformjára van szükség a fenti kérdésre adott válaszban szereplő szempontok alapján.

A határozatlan idejű és határozott idejű szerződésű munkavállalók toborzása kapcsán feltett kérdésre rögzíti, hogy a rugalmasság munkahelyeket teremt, a biztonság inkább a szociális jogtól függ, amellyel a zöld könyv nem foglalkozik.²⁶

2. A Bizottság Közleménye

A Zöld könyv az egyéni munkajog kérdésén felül vitát készített elő, melynek célja egy, a rugalmas biztonságról szóló közlemény kiadása, melyet az Európai Bizottság 2007 júniusában adott ki.²⁷

A közlemény rögzíti, hogy a több és jobb munkahely lisszaboni célkitűzéseinek teljesítése érdekében a rugalmasság és biztonság új formáira van szükség a magánszemélyek, a vállalatok, a tagállamok és az Unió számára is.

A rugalmas biztonság célja annak biztosítása, hogy az EU valamennyi polgára magas szintű foglalkoztatási biztonságot élvezhet, azaz lehetősége van arra, hogy nyugdíjba vonulásáig élete minden szakaszában könnyen találjon munkát, és kedvező foglalkoztatási kilátásai legyenek a gyorsan változó gazdasági környezetben. A rugalmas biztonság célja emellett az, hogy mind a munkaadókat, mind a munkavállalókat segítse a globalizáció előnyeinek kiaknázásában. Így olyan helyzetet teremt, melyben a rugalmasság és biztonság egymást erősíti.

A rugalmas biztonságot olyan integrált stratégiaként definiálja, amely egyidejűleg

²⁶ Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság vélemény Tárgy: „Zöld könyv – A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival” (COM(2006) 708) 3. pont Részletes megjegyzések

²⁷ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül, Brüsszel, 27.6.2007.6.27; COM(2007) 359

irányul a munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság erősítésére.

A rugalmasság jelenti egyrészt az egyén sikeres alkalmazkodásait a foglalkoztatása terén bekövetkezett változásokban, másrészt, hogy a vállalatok szabad kezet kapnak a felvétel és elbocsátás kérdésében - de ez nem jelenti azt, hogy a határozatlan idejű szerződések korszerűtlenné váltak – harmadrészt rugalmas munkaszervezést, a munkahelyi és magánéleti kötelezettségek egyensúlyban tartásának elősegítését.

A biztonság lényege, hogy a munkavállalók rendelkezzenek az ahhoz szükséges készségekkel, hogy szakmai előmenetelt érjenek el, és könnyen találjanak új munkát. A biztonsághoz tartoznak a váltásokat megkönnyítő munkanélküli ellátások, és a munkavállaló számára biztosított képzési lehetőségek.

A Bizottság és a tagállamok megállapodtak abban, hogy a rugalmas biztonsági szakpolitikákat négy szakpolitikai összetevő mentén kell kialakítani és végrehajtani:

- rugalmas és megbízható szerződéses rendelkezések, korszerű munkaügyi törvények, kollektív szerződések és munkaszervezés által;
- az egész életen át tartó tanulásra irányuló átfogó stratégiák a munkavállalók foglalkoztathatóságának biztosítására;
- eredményes aktív munkaerő-piaci politikák, amelyek lerövidítik a munkanélküli időszakokat és megkönnyítik az átmenetet;
- korszerű szociális biztonsági rendszerek, amelyek megfelelő jövedelemtámogatást nyújtanak, elősegítik a foglalkoztatást és a munkaerőpiaci mobilitást.

A közlemény a közösségi szintű konszenzus végett, a tagállami tapasztalatok alapján megadja a rugalmas biztonság közös elveit.

E körben rögzíti ugyanakkor, hogy a rugalmas biztonsági politikának tükröznie kell a tagállamok eltérő helyzetét, de mivel a tagállamok ugyanazon kihívásokkal néznek szembe, a közös elvek hasznos hivatkozási pontként szolgálhatnak.

Ezek a közös elvek a következők:

1. „A rugalmas biztonság rugalmas és megbízható szerződéseket jelent (a munkaadó és munkavállaló, a bennfentes és kívülálló szempontjából); átfogó, egész életen át tartó tanulási stratégiákat; hatékony aktív munkaerőpiaci politikákat; korszerű társadalombiztosítási rendszereket. A célkitűzés a növekedési és foglalkoztatási stratégia végrehajtásának megerősítése, jobb és több munkahely létrehozása, a rugalmasság és biztonság új formáinak biztosításával az európai szociális modellek megerősítése az alkalmazkodóképesség, foglalkoztatás és a szociális kohézió növelése érdekében.
2. A rugalmas biztonság egyensúlyt teremt a munkaadók, munkavállalók, munkakeresők és hatóságok jogai és kötelezettségei között.
3. A rugalmas biztonságot a tagállamok adott körülményeihez, munkaerőpiacához és a munkaadók és munkavállalók kapcsolatához kell igazítani. A rugalmas biztonság nem jelent egyetlen munkaerőpiaci modellt vagy szakpolitikai stratégiát.
4. A rugalmas biztonságnak csökkentenie kell a munkaerőpiac bennfentesi és kívülállói közötti szakadékot. A jelenlegi munkavállalókat fel kell készíteni a munkahelyek közti átmenetekre, és védelmet kell biztosítani számukra ez alatt az idő alatt. A jelenleg a munkaerőpiacról kiszorultak – munkanélküliek, akik között a nők, a fiatalok és a migránsok túlságosan nagy arányban vannak jelen – számára meg kell könnyíteni a belépést a

munkaerőpiacra, olyan ugródeszkat biztosítva nekik, amellyel biztos szerződéses megállapodást érhetnek el.

5. Ösztönözni kell mind a belső (a vállalkozáson belüli), mind pedig a külső (vállalkozások közötti) rugalmas biztonságot. A felvétel és elbocsátás során alkalmazott rugalmas biztonságot a munkahelyek közötti váltás alatt nyújtott biztonságos átmenetnek kell kísérnie. Elő kell segíteni a felfelé irányuló mobilitást, és támogatást kell nyújtani a munkanélküliségből vagy inaktivitásból való kitöréshez és a munkába álláshoz. A rugalmas biztonság célkitűzései közé tartoznak a megfelelő vezetőséggel rendelkező minőségi munkahelyek, a jó munkaszervezés, valamint a szaktudás folyamatos fejlesztése. A szociális védelemnek nem gátolnia, hanem ösztönöznie kell a mobilitást.
6. A rugalmas biztonságnak támogatnia kell a nemek közötti egyenlőséget azáltal, hogy a nők és férfiak egyenlő eséllyel férhetnek hozzá minőségi munkahelyekhez, a munka és a családi élet egyensúlyban tartásának lehetőségével, valamint a migránsok, a fiatalok, a fogyatékkal élők és az idősebb munkavállalók számára esélyegyenlőség biztosításával.
7. A rugalmas biztonság bizalmat és párbeszédet tesz szükségessé a hatóságok és a szociális partnerek között, ahol mindkét fél kész vállalni a felelősséget a változások érdekében, hozzájárulva a kiegyensúlyozott szakpolitikai csomag létrejöttéhez.
8. A rugalmas biztonsági szakpolitikáknak költségvetési vonzatai vannak, ezért azokat a szilárd és pénzügyileg fenntartható költségvetési politikákhoz való hozzájárulás figyelembe vételével kell kialakítani. Céljaik közé kell hogy tartozzon a költségek és előnyök igazságos elosztása, különösen a vállalkozások, a magánszemélyek és az állami költségvetések között, külön figyelemmel a KKV-k különleges helyzetére. Az eredményes rugalmas

biztonsági politikák egyszerre járulhatnak hozzá mindezen általános célkitűzésekhez.”²⁸

A közös elvek végrehajtásához szakpolitikák és intézkedések, valamint azok kombinációjának sorozata szükséges, amely a tagállami viszonyok között eltérő intézkedéseket, szakpolitikákat, kombinációkat jelenthet. Azonban vannak tipikus kihívások, amelyekhez tipikus intézkedéseket és kombinációkat lehet meghatározni. Ehhez a Bizottság négy tipikus irányvonalat ad meg²⁹:

1. irányvonal: megoldások a szerződések okozta szegmentációra

Ez a tipikus irányvonal azoknak a tagállamoknak lényeges, amelyekben a fő kihívást a szegmentált munkaerőpiac jelenti, ahol „bennfentesek” és „kívülállók” vannak. Ennek az irányvonalnak az a célja, hogy a munkaerő kiegyensúlyozottabb módon részesüljön a rugalmasságban és biztonságban. Ez az irányvonal lehetővé tenné a pályakezdők számára a munkaerőpiacra való belépést, és elősegítené, hogy jobb szerződéses megállapodásokat érhessenek el.

Ezekben az országokban a határozatlan idejű szerződéseket tekintik a legfontosabb eszköznek a munkajog és a kollektív szerződések jelentette védelem terén. A munkavállalókat gyakran hosszú ideig újra és újra meghosszabbított határozott idejű szerződésekkel alkalmazzák, mielőtt határozatlan idejű szerződést kötnének velük. Ezekben az országokban a biztonság inkább jelent munkavédelmet, mint szociális ellátásokat. Ennek következtében a munkanélküli ellátások mértéke meglehetősen alacsony, a szociális segélyrendszerek pedig fejletlenek. Az ellátásokkal foglalkozó hatóságoknak és az állami munkaügyi szolgálatoknak jelenleg intézményi

²⁸ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül, Brüsszel, 27.6.2007.6.27; COM(2007) 359; 5. pont

²⁹ ²⁹ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül, Brüsszel, 27.6.2007.6.27; COM(2007) 359; I. számú melléklet alapján

megerősítésre van szükségük ahhoz, hogy szilárd irányítást és a munkanélküliek számára hatékony munkaerő-piaci politikákat nyújtsanak.

A szerződéses megállapodások keretén belül ez az irányvonal javítana a határozott idejű szerződéssel rendelkező, munkaközvetítő ügynökségen keresztül közvetített vagy időszakos munkára felvett munkavállalók helyzetén. Biztosítaná, hogy e munkavállalók megfelelő szintű védelemben részesülnek, például egyenlő fizetésben, és az időszakos jellegű munkára alkalmazott munkavállalók számára rögzítené a munkaórák minimális számát. A foglalkoztatás másodlagos feltételei, például a foglalkoztatási nyugdíjalapokhoz való tartozás és a képzéshez való hozzáférés ezekre a munkavállalókra is vonatkozna. A jogszabályok és a kollektív szerződések korlátoznák a nem előírászerű szerződések ismételt használatát, és elősegítenék, hogy a munkavállalónak idővel megfelelőbb szerződéseket ajánljanak fel.

Ezt kiegészítené a határozatlan idejű szerződések átalakítása. E lehetőség szerint a munkavállalóknak a munkaadó foglalkoztatásuk kezdetétől határozatlan idejű szerződést ajánlana fel. A határozatlan idejű szerződést át kell alakítani, hogy a munkavédelem fokozatosan beleépíthető legyen. A munkaviszony kezdetekor a szerződés a munkavédelem alapvető szintjét tartalmazná, és fokozatosan, a munkaviszony előrehaladtával bővülne ki, elérve a teljes védettséget.

Az egész életen át tartó tanulás terén a munkaadóknak és a hatóságoknak együtt kell dolgozniuk az ideiglenes szerződéssel foglalkoztatottak képzési lehetőségeinek bővítése érdekében. Jelenleg ezekben a kategóriákban nem minden esetben biztosítanak képzési lehetőséget, mert a munkaadó nem tudja, meddig marad alkalmazásában a munkavállaló.

Az aktív munkaerő-piaci politikák első lépése az állami foglalkoztatási szolgálatok megerősítése lenne alkalmazottak és szaktudás tekintetében. Az aktív munkaerő-piaci politikákat úgy alakítanák ki, hogy azok nem csupán a (tartósan)

munkanélkülieket támogassák, hanem azokat is, akik gyakran kerülnek munkanélküli státuszba.

A szociális biztonsági rendszerek biztosítanak az ideiglenes alkalmazottak számára, hogy jogosultságokat szerezzenek, és lehetővé tenné ezek hordozhatóságát a cégen vagy üzletágon kívül is. Az átalakítás után e rendszerek a munkanélküliség rövidebb időszakaira nagyobb mértékű ellátásokat nyújtanának.

2. irányvonal: rugalmas biztonság a vállalkozáson belül, a váltáshoz nyújtott biztonság

Ez az irányvonal azoknak az országoknak lehet lényeges, amelyekben viszonylag alacsony a foglalkoztatási mobilitás szintje. Ez az irányvonal olyan rendszereket hoz létre, amelyek biztonságos és sikeres váltást tesznek lehetővé egyik munkahelyről a másikra a vállalatok szerkezetátalakítása és leépítés esetén.

Azokban az országokban, melyeket ez az irányvonal érint, nagyvállalatok vannak túlsúlyban, amelyek magas szintű munkavédelmet biztosítanak. A munkavállalók ragaszkodnak a vállalkozáshoz, amelynél dolgoznak, és a munkaerő-piaci dinamizmus meglehetősen alacsony. Az utóbbi években ez a gyakorlat a vállalatok szerkezetátalakítása és a kiszervezések gyakorivá válása következtében egyre kevésbé valósítható meg. A szociális biztonsági rendszerek ezekben az országokban általában fejlettek, és megfelelő ellátást nyújtanak.

A szerződéses megállapodásoknak az alábbi követelményeknek kell megfelelniük: a) megelőzésre irányuló megközelítés, folyamatos beruházással az egész életen át tartó tanulásba (lásd az alábbiakban), rugalmasabb munkaidő, lehetőség a munka és a magánéleti kötelezettségek összeegyeztetésére; b) korai beavatkozás, vagyis a munkakeresés nem a munkavállaló elbocsátását követően kezdődik, hanem rögtön azután, hogy egyértelművé válik az elbocsátás valószínűsége, valamint c) valamennyi érdekelt fél közös fellépése.

A vállalkozásoknak meg kell erősíteni az egész életen át tartó tanulásra és a munkaerő alkalmazhatóságára fordított beruházásaikat. A szaktudást fejlesztő programok a munkaszerződés részei, melyek kölcsönös kötelezettséget tartalmaznak arra nézve, hogy a szükséges szakképzési követelmények teljesítésére mindkét fél megtesz minden tőle telhetőt. A kollektív szerződések meghatározzák, hogy az egyes munkaköröknél milyen szaktudás várható el, képzési lehetőségeket nyújtanak e szaktudás elsajátításához, és meghatározzák, hogy a munkavállalónak milyen gyorsan kell elsajátítania a szükséges készségeket a követelmények teljesítéséhez.

Az aktív munkaerő-piaci politikák, melyeket az állami foglalkoztatási szolgálatok működtetnek, hozzájárulnának az eredményes váltsához egyik munkahelyről a másikra. Emellett az állami foglalkoztatási szolgálatoknak a hosszú távú munkanélküliséggel kell foglalkozniuk. A tartósan munkanélküli személyeknek olyan programokat ajánlanának, melyekkel jobban reagálhatnak a munkaerőpiac igényeire, és a munkakeresőknek személyre szóló foglalkozást biztosítanának.

A szociális biztonsági rendszerek az ellátások feltételekhez való kötésére és a munkakeresési erőfeszítések eredményes ellenőrzésére irányulnának.

Az ellátások szintjét a munkanélküliség első szakaszában esetleg emelni kell, hogy a váltság folyamatában jobban segítsék a munkavállalókat.

3. irányvonal: a szaktudás és a lehetőségek terén a munkavállalók között fennálló egyenlőtlenségek kezelése

Ez a tipikus irányvonal azoknak a tagállamoknak lényeges, amelyekben a fő kihívást a népességen belüli szakadék jelenti a szaktudás és lehetőségek terén. Ez az irányvonal lehetőséget nyújtana az alacsonyan képzettek számára a munkaerőpiacra való belépéshez és szaktudásuk fejlesztéséhez, hogy a munkaerőpiacon fenntartható pozíciót alakíthassanak ki.

Ezekben az országokban a foglalkoztatás aránya magas, de nem minden csoport képviselteti magát azonos mértékben. Ösztönözni kell a felfelé irányuló mobilitást. A szerződéses megállapodások általában kellően rugalmasak, bizonyos esetekben azonban a munkaerőpiac védtelenebb csoportjainak nagyobb védelemre van szüksége. Fennáll a veszély, hogy egyes csoportok (nők, egyedülálló anyák, migránsok, fogyatékkal élők, fiatalok és idősebb munkavállalók) kiszorulnak a munkaerőpiacról. Ez ahhoz vezethet, hogy egyre többen szorulnak tartós ellátásokra, és emelkedik a szegénység aránya.

A szerződéses megállapodások lehetővé tennék az alacsonyan képzettek számára, hogy olyan feltételekkel álljanak munkába, melyek kedvezők a potenciális munkaadónak, ugyanakkor számukra is lehetővé teszik, hogy szilárdabb szerződéses megállapodások felé haladjanak, ha szaktudásuk fejlődik, és a munkaviszony állandóbb jellegre tesz szert.

Az egész életen át tartó tanulás keretében küzdeni kell a korai iskolaelhagyás ellen, és javítani kell az iskolát elhagyók általános képzettségének szintjén. Foglalkozni kell a felnőtt népesség írástudatlansággal és számolási nehézségekkel kapcsolatos problémáival. A munkaerő képzésében elsősorban az alacsonyan képzetteket kell megcélozni. Az informális tanulást el kell ismerni és érvényesnek kell tekinteni; a munkahelyen és azon kívül könnyen hozzáférhető nyelvi és számítógépes képzéseket kell szervezni. A hatóságok adókedvezménnyel és más eszközökkel ösztönözhetik a vállalkozásokat annak érdekében, hogy alkalmazottaik képzésébe beruházzanak.

Az aktív munkaerő-piaci politikák egyértelmű megkülönböztetést tennének a megfelelően képzett munkakeresők, illetve azok között, akiknek szaktudásuk erősítésére van szükség. Az első csoportban a hangsúlyt az egyéni álláskeresési támogatás kapná. A második csoport esetében az aktív munkaerő-piaci politikák a felfelé irányuló mobilitás érdekében megfelelő képzés nyújtására koncentrálnának.

A szociális biztonsági rendszerek ösztönzőket ajánlanának az ellátások alacsony képzettségű kedvezményezettjeinek, és ellenőriznék az ellátások feltételeinek teljesülését, hogy biztosítsák, a munkába állás kifizetődik. Így hozzájárulnának a munkavállalók elszegényedésének elkerüléséhez. Ezenkívül hozzájárulnának az alacsonyan képzett munkavállalók nem bérjellegű munkaköltségeinek csökkentéséhez.

4. irányvonal: több lehetőség az ellátások kedvezményezettjei és a nem hivatalosan foglalkoztatottak számára.

Ez az irányvonal olyan országok számára lényeges, amelyek jelentős gazdasági szerkezetváltást éltek át a közelmúltban, melynek hatására sokan kényszerültek hosszú távú ellátások elfogadására, és a munkaerő-piacra történő visszatérésük nehézségekbe ütközik. Az irányvonal célja lehetőségek biztosítása az ellátások kedvezményezettjei számára, és a nem hivatalos foglalkoztatás átfordítása hivatalos foglalkoztatásba hatékony aktív munkaerő-piaci politikák és az egész életen át tartó tanulási rendszerek kidolgozása révén, melyeket a munkanélküli ellátások megfelelő szintjével kombinálnák.

Ezekben az országokban a hagyományos, gyakran ipari vállalkozások arra kényszerültek, hogy nagyszámú alkalmazottat bocsássanak el. A munkanélkülivé vált alkalmazottak olyan ellátásokban részesülnek, amelyeket gyakran a munkaerőpiac elhagyására, nem pedig a munkaerő-piaci visszatalálás érdekében fejlesztettek ki. Az aktív munkaerő-piaci politikákba való beruházások korlátozottak, és kicsi az esély, hogy a munkanélküliek új munkát találjanak. Az ellátásokkal foglalkozó hatóságoknak és az állami munkaügyi szolgálatoknak intézményi megerősítésre van szükségük ahhoz, hogy hatékony munkaerő-piaci politikákat nyújthassanak. Új gazdasági tevékenységek kialakulása zajlik, elsősorban a szolgáltatások ágazatában. Az ellátások kedvezményezettjei számára nehéz az új gazdasági változásokkal

összefüggő munkalehetőségek megragadása. Az új állások gyakran alacsony szintű védelmet nyújtanak, míg a régi állásokra vonatkozó egyes intézkedések túlságosan korlátozóak lehetnek. A nemek közötti szakadék megmaradt. Sokan a nem hivatalos gazdaság felé fordultak. A gyenge szakképzés megnehezíti az alacsonyan képzettek és a munkatapasztalat nélküli pályakezdő fiatalok számára, hogy igazodjanak a munkaerőpiac követelményeihez.

A szerződéses megállapodásokon belül biztosítanak, hogy a gazdaság most kibontakozó ágazataiban alkalmazott munkavállalók – akik közül sokan határozott idejű szerződéssel vagy időszakos jelleggel dolgoznak – megfelelő szintű védelemben részesüljenek. A nem hivatalos munkavégzés integrálása a hivatalos gazdaságba úgy tehető vonzóbbá, hogy a nem hivatalos munkavállalók jogait kibővítenék, és lehetőséget kapnának szakmai képzésre. A magasabb arányú szabályos foglalkoztatás megnövelt adóbevételt és társadalombiztosítási hozzájárulást eredményezne. A hivatalos foglalkoztatásba való átlépés emellett a munkabérek terhelő adók és az üzleti regisztráció követelményeinek további reformját, valamint a feketemunka ellen fellépő munkavédelmi felügyelőségek és pénzügyi intézmények megerősítését követelné meg.

Az egész életen át tartó tanulási, oktatási és szakképzési rendszereket a vállalkozásokkal együttműködve kell kialakítani, hogy tükrözzék a munkaerő-piaci igényeket. Ösztönözni kell a vállalatok beruházásait az egész életen át tartó tanulásba. A kollektív szerződés fontos elemévé válhat, hogy a munkaadó köteles beruházni alkalmazottai képzésébe.

Az állami foglalkoztatási szolgálatok adminisztratív kapacitását elsőbbségi kérdésként kezelnék. Ehhez az alkalmazottak száma, szaktudása, a döntéshozatali folyamat és a munkaszervezés tekintetében van szükség javításokra. A hatékony aktív munkaerő-piaci politikák érdekében meg kell erősíteni az ellátásokkal foglalkozó hatóságok és az állami foglalkoztatási szolgálatok közötti együttműködést.

Az aktív munkaerő-piaci politikák a tartósan munkanélküliekre, a fogyatékkal élőkre és az elbocsátással fenyegetett munkavállalókra összpontosítanak annak érdekében, hogy a munkakeresők visszatérhessenek a munkaerőpiacra.

A szociális biztonsági rendszerek terén a munkanélküli ellátásokat megfelelő szintre kell emelni, hogy a munkakeresés során a munkavállaló ne kényszerüljön nem hivatalos munka elfogadására.

A szociális partnerek kapacitását is erősítenék, pl. jogaik kiterjesztésével arra, hogy a munkafeltételek fő elemeiről folytassanak tárgyalásokat. A kormányok munkaadói és munkavállalói szervezetek létrehozását ösztönöznék, melyek nagyobb testületekké alakulhatnának. Megerősödhetne a két-és háromoldalú társadalmi párbeszéd. A társadalmi párbeszéd üzletági és regionális szinten is erősödne.³⁰

A közlemény a rugalmas biztonság megvalósítására példákat is felhoz, mint az osztrák végkielégítési rendszer, a dán „arany háromszög” valamint a „Towards 2016” elnevezésű szociális partnerségi megállapodás.

V. Záró gondolatok

A dolgozat összegzésképpen elmondható, hogy ha a munkajog meg akar felelni a XXI. század kihívásainak – az egyes szakmák védelme helyett nagyrészt a foglalkoztatás biztonságára kell összpontosítani oly módon, hogy megkönnyíti a munkaerőpiacra való belépést és a munkaerőpiacon való maradást a pályakezdők és azok számára, akiknek önként vagy egyéb okból nincs állandó munkájuk.

A foglalkoztatás meglévő, sokféle szerződéses formáját meg kellene tartani, feltéve, hogy megvan hozzá az a stabil jogi keret, amely a munkavállalók és a vállalatok

³⁰ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül, Brüsszel, 27.6.2007.6.27; COM(2007) 359; I. számú melléklet alapján

igényeit egyaránt figyelembe veszi. Európa-szerte nő az új típusú, rugalmas szerződések száma. A rugalmas munkaszerződések jó kiindulópontot jelenthetnek a fiatalok későbbi karrierje számára, továbbá kiváló lehetőséget nyújtanak a munka és a családi élet összeegyeztetésére, vagyis hozzájárulnak a befogadó munkaerőpiac létrehozásához. Ugyanakkor ezen munkavállalók számára fontos a megkülönböztetés elleni védelem (amint azt a részidős és a határozott időre szóló munkáról szóló európai irányelvek is rögzítene).

A határozatlan időre szóló munkaszerződéseken belül a foglalkoztatás rugalmasabb védelmét olyan aktív munkaerő-piaci politikákkal kell ötvözni, amelyek testre szabott támogatást nyújtanak azoknak a munkavállalóknak, akik a munkaerőpiac igényeinek megfelelően képzik magukat tovább. A foglalkoztatás biztonságára kellene koncentrálni, nem pedig egyes munkahelyek védelmére. Támogatni kellene a szociális gazdaság és a vállalatok pozitív intézkedéseit, hogy a legjobban kirekesztett réteg is hozzáférhessen a munkaerőpiachoz.

A munkajog korszerűsítésének legfőképpen a tagállamok szintjén kell végbemennie. A munkajog csak része a rugalmas biztonság elvének, ezért a rugalmasság és a biztonság közötti megfelelő egyensúlyt a megfelelő nemzeti kereten belül kell meghatározni. A nemzeti reformokat pedig a legjobb gyakorlatok felismerése és cseréjének megkönnyítése révén a tudatosság felkeltésére irányuló európai fellépésekkel kell kiegészíteni.

Felhasznált irodalom jegyzéke:

Artner Annamária: Globalizáció alulnézetben; Napvilág kiadó 2006

Prugberger Tamás: Munkavállalói biztonság a globalizációban; Valóság 2008. évi 2. szám

Prugberger Tamás: Globalizáció és jog; www.jesz.ajk.elte.hu/prugberger7.html - 21k

Prugberger Tamás: A munkajog kialakulása és fejlődése a gazdaszociológiai folyamatok tükrében
(www.econ.unideb.hu/oktatas_es_kutatas/competitio/download/Competitio_konyvek_4_2_Prugberger_Tamas.pdf)

Prugberger Tamás: Az európai munkajog vázlata; Lícium-Art Kft. Kiadó, 2006

Prugberger Tamás: Globalizáció, neoliberalizmus és a jog; Kairosz kiadó, 2008

Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, KJK Kerszöv kiadó, Második, bővített kiadás

Várnay Ernő – Papp Mónika: Az Európai Unió joga; KJK Kerszöv kiadó, Második kiadás

Wayne Ellwood: A Globalizáció; HVG könyvek, (Tények – lényeg sorozat)

Csath Magdolna: Kiút a Globalizációs Zsákutcából; Kairosz kiadó

Cséfalvay Zoltán: Globalizáció 2.0; Nemzeti Tankönyvkiadó Rt. Budapest, 2004

Pokol Béla: Globális uralmi rend; Kairosz kiadó, 2008

Radnay József: Munkajog; Szent István Társulat, Budapest 1997.

Wesselényi Andrea: A távmunka árnyoldalai és azok leküzdése; www.tavmunkainfo.hu/hatranyok.htm

Az Európai Közösségek Bizottsága Zöld Könyv, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival; COM(2006)708, Brüsszel, 2006. november 22.

(ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_hu.pdf)

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság Jelentéstervezet a munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival 2007/2023(INI)

(www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+COMPARL+PE-386.608+01+DOC+WORD+V0//...)

Európai Gazdasági és Szociális Bizottság Vélemény Tárgy: Zöld Könyv, A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival; SOC 246, Brüsszel, 2007. május 30.

(eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:175:0065:0073:HU:PDF)

A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának - A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül; COM(2007) 359, Brüsszel, 2007.június 27
(eur-lex.europa.eu/Result.do?direct=yes&lang=hu&where=EUROVOC:003325&whereihm... - 26k)

Régiók Bizottsága Véleménye – Rugalmas biztonság; (2008/C 105/04)

(eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:105:0016:0020:HU:PDF)

Európai Gazdasági és Szociális Bizottság Vélemény Tárgy: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának - A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül; SOC/283, Brüsszel 2008. április 22.

(eescopinions.eesc.europa.eu/eescopiniondocument.aspx?language=hu&docnr=767&year=2008 - 66k)

Kondorosi Ferenc: A fenntartható fejlődés és a globazáció kihívásai az emberi jogok szempontjából

(www.irm.gov.hu/?mi=1&katid=2&id=104&cikkid=3851 - 26k)