

JAKAB Nóra*
A fenntartható fejlődés és a humán erőforrás kapcsolata**

A fenntartható fejlődés több jelentéssel rendelkezik. Jelen tanulmányban a társadalom és a munka oldaláról közelítem meg.

A fenntartható társadalom többek között olyan társadalom, amely törekszik a világ egyes részei, és nemzetei között fennálló gazdasági egyenlőtlenségek megszüntetésére, a nők és férfiak közötti egyenlőtlen esélyek leküzdésére, a munkához, megélhetéshez való hozzáférés egyenlőtlenségének felszámolására.¹ A fenntartható fejlődés szociális dimenziója 2002-ben, a Johannesburgban tartott Világkonferencián került előtérbe. Itt kristályosodott ki a fenntartható fejlődés három pillére: a gazdasági, környezeti és társadalmi pillér.²

A fenntartható társadalom gondolatához kapcsolódva – talán szokatlanul – a munka fontosságát emelem ki. Heves európai unió szakpolitika vita folyik évek óta a munkajogi szabályozás jelenéről és múltjáról, valamint a munkajogi szabályozás aljáról, a munkáról és munkavégzőről, továbbá a munkajogi szabályozás védelmi jellegének szűkítéséről vagy bővítéséről. Ebben a vitában a Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás című Fehér Könyv, az Európai Bizottság 1997-ben megjelentetett Zöld Könyve, a Supiot-jelentés, és a Wim-kok jelentés meghatározó jelentőségű volt. A fentiek alapján Mark Freedland az uniós szakpolitikában három, egymással a dominanciáért vetélkedő koncepciót különböztet meg: (a) a szociális párbeszéd és a szociális partnerek kiemelt szerepén alapuló szociálpolitikai irányt; (b) a versenyképességet erősítő, a foglalkoztatási szint növelését célzó foglalkoztatáspolitikát, illetve (c) az emberi és különösen az egyenlőségi jogok koncepcióját, amely ellensúlyt képezhet a gazdasági szempontokat preferáló foglalkoztatás-politikával szemben.³

* dr. jur. egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam-és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézet, Agrár-és Munkajogi Tanszék, 3515 Miskolc-Egyetemváros, civnora@uni-miskolc.hu

** A tanulmány a Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Hivatal támogatásával (K120158 kutatási témapályázat keretében) az NKFI Alapból valósult meg.

¹ Enyedi György: Fenntartható fejlődés – mit és hogyan kell fenntartani?, *Magyar Tudomány*, 1994/10, 1151-1160. Idézi: Olajos István: *A vidékfejlesztési jog kialakulása és története*, Miskolc, Novotni Alapítvány, 2008.

² Bányai Orsolya: *Az energiafelhasználás csökkentésére és a megújuló energiaforrásokra irányuló szabályozás az ökológiai fenntarthatóság nézőpontjából*, PhD értekezés, Debrecen, 2012, 23.

³ Gyulavári Tamás: Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő szürke zóna, *Esély*, 2009/6, 76-79.

A Wim-kok jelentés továbbra is a Lisszaboni Stratégia célkitűzéseinek szem előtt tartásával fogalmazza meg a foglalkoztatáspolitikai kulcsfontosságú elemeit:

(a) A foglalkoztatottság és termelékenység növeléséhez szükség van az alábbiakra: munkavégzők és vállalatok rugalmasságának növelésére, minél több ember munkaerő-piacra integrálására, a humán tőkébe való befektetésre, a reformok hatékony keresztülvitelére megfelelő kormányzással.

(b) A rugalmasság mellett a munkavégzőknek biztonságra is szüksége van. A biztonság nemcsak a foglalkoztatáshoz kapcsolódó munkavégzést jelenti, hanem a munka megtartását és a munkában való fejlődést is. A *Wim-Kok jelentés* szerint ez segít megelőzni a munkaerő-piac megkettőződését is,⁴ amely szerint a munkaviszony keretein belül munkát végzők (*insiders*) maximális védelmet kapnak, míg az azon kívül munkát végzők (*outsiders*) sokkal kisebb védelmet élveznek.

(c) Az adó- és támogatási politika megfelelő súlyozásával mindenki számára elérhetővé kell tenni a munkaerő-piacon való megjelenést. Ehhez kapcsolódóan lehetővé kell tenni a nők teljes szerepvállalását a munka világában. Ehhez szükség van a gyermek- és idős-ellátás fejlesztésére is.

(d) Mindehhez kapcsolódóan a tagállamoknak aktív öregedési stratégiával kell rendelkezniük, hiszen az 50 év feletti foglalkoztatása komoly kihívás a munkáltatók számára mind képzés/átképzés, mind a munkakörülmények megteremtése tekintetében.

(e) A humán tőkébe való befektetés feltételezi az élethosszig tartó tanulás megvalósítását. Ez főleg az alacsony képzettségűek számára fontos.⁵

Azaz a Wim-kok jelentés rámutat arra, hogy a fenntartható társadalom alapja többek között, minél több ember foglalkoztatása, azaz a humán tőkébe való befektetés. Hiszen a gazdaság egyik mozgatórugója a humán erőforrás.

A fenntartható társadalom így véleményem szerint olyan szakpolitikák kialakítását is igényli, amelyben a kiinduló pont a munkavégző emberi méltósága, és munkához való joga megéléséhez olyan feltételek megteremtésére van szükség, amelyben képességeit megszerezni, kibontakoztatni, fejleszteni tudja.

Amint az emberi jogok, a munkához való jog is közvetlenül az emberi méltóságból fakad. Ahogyan azt Kardos Gábor kifejti, a munka elválaszthatatlan az embertől, ugyanis az az ember lényegi része, tudatos munkát csak az ember végez, amennyiben pedig valaki munkanélkülivé válik, gyakorta feleslegesnek, méltatlannak tartja saját magát. Ebből következően a munka az ember integráns részét képezi, önmeghatározásának egyik alapja, az emberi méltóságától elválaszthatatlan.⁶

⁴ Lásd erről Reich, Gordon és Edwards kettős munkaerő-piac elméletét.

⁵ Employment Taskforce chaired by Wim Kok : Jobs, Jobs, Jobs Creating more employment in Europe, World Employment Confederation honlapja, in: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Kok_Report_2003_Jobs_Jobs_Jobs.pdf (2014.06.23.) 8-9., Lásd még: Frey Mária: Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája, MTA KTI honlapja, in: http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey_I.pdf (2014.06.23.) 145-193.

⁶ Kardos Gábor: *Üres kagylóhéj? A szociális jogok nemzetközi jogi védelmének egyes kérdései*, Budapest, Gondolat Kiadó, 2003. Idézi: Petrovics Zoltán: A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései, Ph.D. értekezés, Budapest, 2016, 123-124.

Az Alkotmánybíróság olvasatában a „*munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása*”.⁷ Az Alkotmánybíróság gyakorlatában a korábbi Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésében szabályozott munkához való jogot 'kettős rendeltetésű' alkotmányos jogként értelmezte, határozataiban megkülönböztette a munkához való jog szociális jogi és alanyi jogi oldalát. A munkához való jog, mint szociális jog, állami kötelezettséget alapoz meg, az állam kötelezettségét foglalja magában a jog érvényesüléséhez szükséges feltételrendszer megteremtésére (pl. foglalkoztatáspolitikára, munkahelyteremtésre stb.). Az Alkotmánybíróság a munkához való alanyi jogot nem szűkítette le a munkaviszony keretében végzett munkára, értelmezésében a munkához való alanyi jog a munka, a foglalkozás és a vállalkozás szabad megválasztásának és gyakorlásának jogát jelenti. A munkához való jogot értelmező határozataiban az Alkotmánybíróság megállapította azt is, hogy a munkához való alapjog a szabadságjogokhoz hasonló védelemben részesül az állami beavatkozások és korlátozások ellen. A korlátozások alkotmányosságának megítélésére differenciált mércét vezetett be, amely a munka szabad megválasztása, valamint a munka gyakorlásának feltételekhez kötése szerint különböztet.⁸

A humán erőforrás képességeinek szerepe összekapcsolódik a reflexív munkajogi szabályozással. A 'reflexív munkajog' kifejezést Rogowski és Wilthagen használta először 1994-ben. Az elmélet szerint a jogrendszert önálló rendnek kell tekinteni, csakúgy, mint a politikai és gazdasági rendszert. A három alrendszerben közös, hogy védenie kell saját intézményeit. A jog, politika és piac szétválasztásával egy decentralizált társadalmi struktúra jön létre, amelyben a hatalom megoszlik az autonóm, de egymáshoz kapcsolódó intézmények között. A jogrendszer autonómiája az előfeltétele a jogállam meglétének és az objektív igazságszolgáltatásnak. Nem lenne célszerű a jogrendszert elválasztani a külső környezetétől. Ha a jogrendszer elveszítené önállóságát, akkor pusztán a politikai hatalom kifejezőjévé válna.⁹ Ugyanakkor, ha a jogot elválasztanánk más társadalmi alrendszerektől, akkor ellehetetlenítenénk a társadalmi hatások érvényesülését, amely így kevésbé garantálná hatékonyságát. Ez különösen igaz a munkajogra, amelynek értékelése a társadalmi és gazdasági hatásain keresztül történik. Éppen ezért önreflexívnek és önfenntartónak is tekinthetjük. Szervezeteileg zárt, kognitív értelemben azonban nyitott. A szervezeti zárttság arra vonatkozik, hogy a jog teremt jogot, azaz a belső működése visszajelzései alapján képes reprodukálni magát. A kognitív nyitottság pedig azt jelenti, hogy a rendszer külső jelekből építkezik. Éppen ezért a jog, a politika és a gazdaság egymásra kölcsönösen hat.

⁷ 8/2011. (II.18) AB határozat - idézi: Petrovics 2016, 96.

⁸ 21/1994. (IV.16.) AB határozat, ABH 1994, 117, 120-121.

⁹ A reflexív munkajogi szabályozásról lásd: Arthurs, H.: *Corporate Self-Regulation: Political Economy, State Regulation and Reflexive Labour Law*, in: Brian Bercusson - Cynthia Estlund (szerk.): *Regulating Labour Law in the Wake of Globalisation. New Challenges, New Institutions*, Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2007, 19-36.; A munkajog jövőjével foglalkozik: Bercusson – Estlund 2007; Catherine Barnard – Simon Deakin – Gillian S Morris: *The Future of Labour Law. Liber Amicorum Hepple, B. QC.*, Oxford and Portland Oregon, Hart Publishing, 2004; John D.R. Craig – S. Michael Lynk (szerk.): *Globalization and the future of Labour Law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2006.

Ezen reflexív jogelmélet szerint bizonyos mértékű egymásra hatás tapasztalható a rendszerek között, de ez nem azt jelenti, hogy a jog, a politika vagy a gazdaság teljesen nyitott lenne más rendszerek hatására.

Mindebből az következik, hogy a jog közvetett szabályozási technikákat alkalmaz a befolyásolásra, ez az ő önszabályozása és önreflexiója. A jogi szabályozás ugyanis keveset mond el nekünk arról, hogy hogyan fogadják egy másik rendszer szereplői, ezért van szükség a belső folyamatok elemzése mellett a társadalomtudományok és más tudományok jogi kontextusának megértésére.

A reflexív munkajogi szabályozásnak komoly szerepe van olyan szociálpolitika kialakításában, amelyben minél több ember képességeinek megfelelően jólétben él, a szociális jogok minél teljesebb élvezetében. Freedland és Countouris mellett Deakin és Rogowski is Sen és Nussbaum képesség-elméletére hivatkozik, s mindezt a munkaerő-piacra hozza összefüggésbe.

Sen elméletének a középpontjában a személy cselekvésének a képessége áll (capability to function), azaz arra fókuszál, hogy valaki valamit meg tud-e csinálni vagy sem. Ez az elmélet nem a fizikai és a mentális képesség meglétét jelenti, hanem azt gyakorlati lehetőségként (practical opportunity) fogja fel. A működés az egyén tényleges teljesítménye, amit az egyén léte és cselekedetei által ténylegesen elér.¹⁰

Mit is jelent a gyakorlati lehetőség? Sen számára képességet jelent. Ugyanígy a cselekvésnek sem a hagyományos értelemben vett fogalmát használja, számára a cselekedeteken kívül egyéb kívánalmakat is jelent, mint például, hogy valaki megfelelően táplálkozzon. Ennek illusztrálására két éhező ember példáját hozza. Az egyik vallási meggyőződésből nem eszik, a másik pedig, mert nincs mit ennie. Ez a különbség a cselekvés és a gyakorlati lehetőség között.¹¹ Azaz Sen inkább a személyt vezérlő érdekeket nézi, mintsem a cselekvéseket. Két utat különböztet meg arra, hogy miként kellene értelmezni valaki érdekeit és teljesítményét: ez a jólét és az előny útja. Azaz a jólét mutatja meg azokat a cselekvéseket, amiket az egyén jóléte érdekében tesz; az előny pedig azokat a tényleges lehetőségeket jelenti, amelyek valaki rendelkezésére állnak, s amelyek alapján a személy élhet a választás a jogával. Egy személy képességeinek együttese tulajdonképpen cselekvésirányok összessége, amelyek alapján az illető gyakorolja a választás szabadságát. A képességek együttesét pedig befolyásolják a rendelkezésre álló javak, az egyént körülvevő környezet és a személyes tulajdonságok, s mindezek vezetnek cselekvésekhez. A képesség együttesének mérésére Sen nem határoz meg módszert, abból a megfontolásból, hogy az adott probléma és a körülmények folyamatos változóvá teszik az egyén tulajdonságait, a képességét és a cselekvéseit.¹²

¹⁰ Sophie Mitra: Capability Approach and Disability, *Journal of Disability Policy Studies*, 2006/4, 236.; Mark Freedland – Nicola Countouris: *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford, Oxford University Press, 2011, 378-379.

¹¹ Mitra 2006, 238.

¹² Mitra 2006, 239.

Sen elméletben tehát a gyakorlati lehetőséget a személyes jellemzők (tulajdonságok, ideértve a fogyatékossgot is), a tágabb értelemben vett környezet, és a rendelkezésre álló javak határozzák meg, a gyakorlati lehetőség pedig a választás jogát teremti meg, amely alapján az egyén cselekszik. Ebben az elméletben komoly szerepet kap a választás tisztelete, azaz a választás lehetőségének a megadása.

Martha Nussbaum képességelmélete is emberi jogi megközelítésen alapul, és az az alapfeltevése, hogy az embert önmagában kell vizsgálni, így nem veszi figyelembe az egyén családon belüli kapcsolatait. Elmélete több ponton kiegészíti Sen elméletét, felsorolja az élet azon területeit, amelyeken fontosak a képességek: normális életvezetés, testi egészség, környezet kialakítása, az életünket meghatározó döntések meghozatala, gondolkodás, érzelmek, másokkal való kapcsolattartás stb.¹³ Ezen felül a képességeket három kategóriába sorolja: alapvető, belső és összetett képességek. Az alapvető képességek a további képességek fejlesztésének alapjait adják, ezekkel már a gyermekek rendelkeznek. A belső képességek az alapvető képességeken alapulnak, amelyek gyakorlattal, oktatással fejleszthetők. Mindezek a szocializáció során sajátíthatóak el. Az összetett képességek azok, amelyek a belső képességekből és külső feltételekből tevődnek össze, annak érdekében, hogy a fent felsorolt életterületek valamelyike a gyakorlatban élővé váljon.¹⁴

Hogyan fogalmazható meg tehát a munkajogi szabályozás és a képesség-elmélet kapcsolata? A munkajog célja nemcsak a felek közötti egyensúlytalanság kiegyenlítése. A munkajog céljai között olyan is meg kell, hogy jelenjen, amely az egyéni képesség kiterjesztésével elősegíti az autonómia és egyenlőség elvét a munkában, a tisztas megélhetést és a szociális jogok élvezetét biztosítja, mindezt a fenntartható társadalom érdekében teszi. Ez az elmélet átlépi a munkaszerződés határait, s az emberi jogok a munkáltató hatalmának korlátját jelentik, s nagyobb teret engednek a kollektív tárgyalásoknak, s így a partnerkapcsolatok elvének.¹⁵

¹³ Martha C. Nussbaum: *Sex and Social Justice*, Oxford, Oxford University Press, 1999, 41-42.

¹⁴ Nussbaum 1999, 44. A piac és a képesség-elmélet kapcsolatáról lásd: Simon Deakin: *Social Rights and the Market. An evolutionary Perspective*, in: Brendan Burchell – Simon Deakin – Jonathan Michie – Jill Rubery (szerk.): *Systems of Production. Markets, organisations and performance*, London and New York, Routledge, 2005, 75-88.; Simon Deakin – Ralf Rogowski: *Reflexive labour law, capabilities and the future of social Europe*, in: Ralf Rogowski – Robert Salais – Noel Whiteside (szerk.): *Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA, Edward Elgar, 2011, 229-254.

¹⁵ A munkajogi változásokról lásd: Simon Deakin – Gillien S. Morris (szerk.): *Labour Law*, Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2012, 30-37, 131-190.; Mark Freedland – Nicola Countouris: *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford, Oxford University Press, 2011; ILO (1997) *Contract Labour – Fifth item on the agenda Report V (1) to the International Labour Conference 86th Session 1998*, Geneva; Simon Deakin – F. Wilkinson: *The Law of the Labour Market. Industrialisation. Employment and Legal Evolution*, Oxford, Oxford University Press, 2005; Roger Blainpain – Frank Hendricks: *European Labour Law*, Kluwer Law International Bv The Netherlands, 2010; B. Veneziani: *The Employment Relationship*. in: Hepple, B. – Veneziani, B. (szerk.): *The Transformation of Labour Law in Europe, A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*. Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2009; Simon Deakin: *The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development*, in: Guy Davidov – Brian

Látni kell azonban azt is, hogy jelen gazdasági válság idején, a munkajogban hiába adunk nagyobb szabadságot a felek megállapodásának, nem valószínű, hogy élnek ezzel a lehetőséggel. Ráadásul úgy vélem, hogy alapvetően a fordista modell hagyományain nyugvó magyar munkajogi szabályozásban a munkáltató és a munkavállaló egymás közötti viszonyaiban nehezebben tudja érvényesíteni a partnerkapcsolatok elvét, mint más európai országok.

Deakin és Rogowski úgy véli, hogy a Supiot-jelentésben éppen az a probléma fogalmazódott meg, hogy hogyan lehet a munkajogot újraszabályozni oly módon, hogy megbírkózzon a piaci és szervezeti környezettel, amelyekkel reflexív kapcsolatban van. Supiot a munkajog világában bekövetkezett változás mozgatórugójának nem pusztán a fordista modell merevségét és új technológiák megjelenését tartotta. Ezek mellett nagy kihívásként mutatott rá a jövedelem elvesztéséből adódó munkanélküliségre, a betegségre és az öregedésre, valamint a függő viszonyok egyenlőtlenségéből adódó problémákra. A kollektív munkajogi intézmények képtelenek voltak hatékony védelemet nyújtani a munkavállalók számára. Ennek legfőbb oka abban keresendő, hogy szociális és gazdasági jogok¹⁶ olyan intézményeken alapultak, amelyek a stabil foglalkoztatásra épültek. Az ő javaslata egy olyan munkajogi reform volt, amely a munkaviszony mögé nézett (beyond employment), s a védelmet nem csupán a munkaviszonyhoz köti, hanem azon túlterjeszkedik új szabályozási technikákkal és politikai kezdeményezésekkel. Ez magában foglalta a munkavállalói státusz helyett a munkaerő-piaci tagság/státusz bevezetését is, és a szociális jogok munkaviszonyon kívüli élvezetét is (social drawing rights), amely lehetővé tenné a képzési források egész életen át tartó igénybevételét is.¹⁷ Ez az elképzelés teljes egészében konzisztens a képesség-alapú megközelítéssel. Mindez a munkaerő-piac rugalmasabbá tételéhez járul hozzá, azáltal, hogy a nemzeti szabályokban egyre több olyan reformot vezettek be, amely a munka- és családi élet összeegyeztethetőségén alapult, illetve munkaviszonyon kívüli időben társadalombiztosítási hozzájárulások fizetésével biztonságban lehetnek az egyének.

Langille (szerk.): *The Idea of Labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, 156-178., <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199693610.003.0011>; Mark Freedland – Nicola Countouris: The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law, in: Guy Davidov – Brian Langille (szerk.): *The Idea of Labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, 190-208.; Arturo Bronstein: *International and Comparative Labour Law*. Palgrave Macmillan, International Labour Organisation, 2009, 1-22.

¹⁶ A gazdasági és szociális jogok fejlődéséről lásd: C. Kaufmann: *Globalisation and Labour Rights. The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law*, Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2007.

¹⁷ Lásd erről bővebben: European Commission: Transformation of labour and future of labour law in Europe, Final Report, 1998. 212-217. bekezdések. A szociális jogok munkaerő-piacra gyakorolt hatását lásd: Simon Deakin: Social Rights and the Market. An evolutionary Perspective, in: B. Burchell – S. Deakin – J. Michie – Rubery, J. (szerk.): *Systems of Production. Markets, organisations and performance*, London and New York, Routledge, 2005, 75-88.

A fentiek alapján tehát igyekeztem rávilágítani arra, hogy a fenntartható társadalom egyik alapja az emberi méltóság tiszteletben tartása, és ehhez kapcsolódóan a munka és a munkavégző számára olyan feltételek megteremtése, amelyben képességeit megszerezheti, fejlesztheti és kibontakoztathatja. Hiszen a munka az egyén egzisztenciális biztonságát adja, s annak biztonsága kulcskérdéssé vált a rugalmasság és biztonság¹⁸ koncepciójában, ahol a rugalmasság inkább előtérbe kerül, mint a biztonság.

¹⁸ Lásd erről: Y. Stevst – Buggenhou van B.: The Influence of Flexibility as a Motor of Changing Work Patterns on Occupational Pension as Part of Social Protection in Europe, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 1999-2000/21, 331-370.; K. V. W. Stone: Flexibilization, Globalization, and Privatization: Three Challenges to Labour Rights in our Time, in: Bercusson, B. – Estlund, C. (szerk.): *Regulating Labour Law in the Wake of Globalisation. New Challenges, New Institutions*, Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2009, 115-136.; J. Michie – M. Sheehan: Labour ‘flexibility’ – securing management’s right to manage badly?, in: Brendan Burchell – Simon Deakin – Jonathan Michie – Jill Rubery (szerk.): *Systems of Production, Markets, organisations and performance*, London and New-York, Routledge, 2005, 178-191.