

# *Tudományos szemle*

---

*Jakab Nóra–Prugberger Tamás*

## **Egy szimpózium tanulságai**

### **Lessons of a Symposium**

#### ÖSSZEFOGLALÁS

A szerzőpáros meghívást kapott a Leideni Királyi Tudományegyetem Munka- és Szociális jogi Tanszékétől előadás tartására, egyúttal pedig az Egyetem Rektorátusától egy munkajogi tárgyú ünnepi konferenciára, amelyben hangsúlyt kaptak foglalkoztatáspolitikai kérdések, amelyek érintették a Hollandiában is elnehezült gazdasági helyzet következtében az egyetemeket is. A konferencián elhangzott előadások mind az egyetemi vezetés módja, mind az általános és a közszolgálati, mind pedig a felsőoktatási foglalkoztatáspolitikai tekintetében hasznos megoldásokat vetettek fel, amelyek hazai átvételén

érdemes elgondolkozni. Ennek a lehetőségeit igyekeznek kibontani ez az írás.

#### SUMMARY

The authors were invited by the Labour and Social Law Department of the Leiden School of Law to deliver lectures and to attend a symposium held in honour of the former rector of the Leiden University. The presentations heard at the conference discussed employment policy issues affecting the universities in the Netherlands, among others, as a result of the economic crisis. The presentations offer useful solutions that are also applicable in Hungary in general and with special

---

JAKAB NÓRA PhD, egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem (jakabn81@yahoo.com), PRUGBERGER TAMÁS DSc, professor emeritus, Miskolci Egyetem (sebesyten0120@enternet.hu). A kutatás az Európai Unió és Magyarország támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával, a TÁMOP 4.2.4.A/2-11-1-2012-0001 azonosító számú *Nemzeti Kiválóság Program – Hazai hallgatói, illetve kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése konvergenciaprogram* című kiemelt projekt keretei között valósult meg.

focus on employment policy in the public sector as well as in higher education. This article considers the various ways of their application.

2013. február 5-én a Leideni Királyi Tudományegyetem *A munkajog jelenlegi értekei* (De waarde[n] van het arbeidsrecht) címen ünnepi konferenciát tartott abból az alkalomból, hogy prof. Paul F. van der Heiden 11 évi rektori tisztség letöltése után visszatér az oktatói tevékenységbe, felhagyva az egyetemi vezetéssel összefüggő igazgatási feladatok végzésével. Ugyanis a holland egyetemeken a rektor fel van mentve az oktatói előadás-tartási tevékenység alól annak érdekében, hogy az egyetemi irányítással összefüggő elfoglaltságán felül megmaradó energiáját és idejét kutatásra fordíthassa. Ez tanulság lehetne nekünk, magyaroknak is, ahol – „ex legis” – az oktatás alól a rektorok számára ilyen felmentés nincsen, ami kutatói tudományos tevékenységük rovására megy, vagy ha erejüket megfeszítve mégis folytatják, mandátumuk lejártával kimerülnek. Hogy ez nem állt elő Van der Heiden esetében, mutatja a konferencián a rektori tisztségéről történt leköszönése alkalmából neki szentelt és kiadott *Liber amicorum* kötetben elhelyezett publikációinak listája is, amely töretlenül gyarapodott a 11 éves rektori időszaka alatt is. Rektori tevékenységét és tudományos munkásságát egyaránt Guus Heerma van Voss professzor, a Leideni Egyetem Jogi Kara munka- és szociális jogi tanszékvezetője méltatta. Rektori tevékenységének egyik igen nagy érdeméként emelte ki, hogy míg több holland egyetemen a 2008-ban kirobbant gazdasági válság miatt nagyszámú professzort mentettek fel oktatási tevékenységre folytatása alól – az

Utrechti Egyetemen a professzorok 40%-át építették le –, addig a Leideni Egyetemről egyetlen professzort sem küldtek el. Összehasonlítva ezt a hasonló, de jóval kisebb arányú magyarországi egyetemi és főiskolai leépítésekkel, annak ellenére, hogy a felsőoktatást eddig ért megszakítások kellemetlenek voltak, és emiatt joggal kapott kritikát a rendszerváltást követően az országot irányító valamennyi kormány, a rektorok igyekeztek eme, egzisztenciára is kiható megszorításokat enyhíteni. Éppen ezért mondható, hogy legalábbis eddig nem voltak olyan kemények ezek az intézkedések, mint egyes holland egyetemeken. Ennek a kérdésnek analógiaképpen a magyar viszonyokra van egy másik párhuzama is, mégpedig hogy az új közszolgálati szabályozás lehetővé teszi közalkalmazottaknál és közszolgálati tisztviselőknél egyaránt fegyelmi tárgyalás nélkül a közszolgálati jogviszony felmentéssel történő megszüntetését. Ez általános jelleggel is problematikus, mivel megkönnyíti a karrierista törtetők részére az alaptalan ráágalmazásokat, hogy a megrágalmazott kipiszkálásával annak helyét elfoglalhassák, vagy más formában kerülhessenek előnyösebb helyzetbe annál az intézménynél, ahol jogviszonyuk fennáll. Az ebből eredő veszély még erősebben jelenik meg akkor, amikor leépítésekről van szó, és ha ez a felsőoktatást érinti, az oktatás és a kutatás színvonalát is erősen negatív irányban befolyásolhatja. Éppen az ilyen visszasságok kiküszöbölése, vagy legalábbis visszaszorítása érdekében indokolt lenne a közalkalmazotti szférában a fegyelmi felelősségre vonást és a fegyelmi eljárást visszaállítani. Ugyanis a korábbi közalkalmazotti törvény lehetőséget adott arra, hogy ha egy közalkalmazottat megrágalmaznak, ártatlanságának tisztá-

zása érdekében fegyelmi eljárást kezdeményezhetett maga ellen, amit ilyen esetben az intézmény vezetője köteles volt lefolytatni. Ez egy általános előírás a nyugat-európai államokban ma is.

Rátérve a konferencia szakmai részére, ez azért volt munka- és szociális tárgyú, mivel maga a leköszönő rektor is munka- és szociális jogász, aki rektorsága ideje alatt az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének keretein belül a gyermekmunka feltérképezésével foglalkozott, valamint visszaszorításának és a kiszákmányolás megszüntetésének lehetőségeit kutatta. Előadásában utalt arra, hogy a most felszabaduló energiáit ebben az irányban kívánja hasznosítani, és a problémák kutatására doktoranduszokat kíván maga mellé állítani. El szeretné érni, hogy e tárgykörben minél több doktori értekezés szülessen. Előadásában kitért arra is, hogy a kollektív munkajogon belül komoly probléma, hogy a szakszervezetek tagsága az egyes vállalatoknál alulreprezentált, és a kollektív szerződések ezért a vállalat szakszervezeten kívüli munkatársainak a jóváhagyásával tudnak csak érvényessé válni, holott a kollektív szerződések a munkavállalói érdekek szempontjából alapvető jelentőségűek. Végezetül kitért arra, hogy a munka- és szociális jog szempontjából igen fontos a más tudományágakkal, mint például a közgazdaság-tudománnyal, a szociológiával, a pszichológiával, a pedagógiával és az ergonómiával való együttműködés. Egyetértünk az interdiszciplinaritás szükségességével. A tudományos eredményeket erősíti, ha egy kutatás nem csupán a jogtudomány, hanem más tudományterületek eredményeit is felhasználja állításai igazolására. Az interdiszciplinaritás mellett fontosnak tartjuk annak kiemelését

is, hogy a munkajog az a terület, ahol az alkotmányos elvek különös jelentőséget kapnak, azaz a jogtudományon belül más jogterület is kiemelt szerepet kap munkajogi témák elemzésekor.<sup>1</sup>

E témakört tovább gombolyítva Tan Liefwaard professzor az indiai gyermekmunka aggasztó helyzetéről adott saját kutatásai alapján beszámolót, kimutatva, hogy 1 260 000 gyermek dolgozik éhbéért, ahelyett hogy iskolába járna. Utalt arra, hogy szükséges lenne olyan ILO-egyezmény aláírására ösztönözni a gyermekmunkát folytató országokat, amely tiltaná a 14 év alatti kiskorúak tartós foglalkoztatását. És amely tilalom megszegése komoly szankcióval járna. Megítélésünk szerint azonban szükséges lenne ezt a javaslatba hozott jövőbeli ILO-egyezményt európai uniós irányelvvel is megerősíteni, mivel egy irányelv megsértését kísérő szankció sokkal könnyebben végrehajtható, mint egy nemzetközi egyezményé.

Ferdinand Grapperhaus, a Maastrichti Egyetem professzora Van der Heiden előadásainak előbb említett témái közül a kollektív munkajognak azt a neuralgikus problémáját emelte ki, hogy míg a szakszervezetek az egyes vállalatokon belül a munkavállalóknak minimum 19, maximum 35%-át tudják tagként maguk mögött, vagyis reprezentativitásuk 19 és 35% között mozog, addig a tarifaszervezeteket a szakszervezetileg nem szervezett munkavállalók átlag 80%-a szavazza meg. Felvetette, hogy az alacsony szakszervezeti taglétszám oka a szakszervezeti tevékenység bizonyos fokú elmeredése. Sokat segítené, ha tevékenységük rugalmasabbá válna. Grapperhausnak és Van der Heidennek e neuralgikus témát feszegető gondolatai magyar szempontból is aktuálisak. Nálunk is igen alacsony a munkavállaló

lók szakszervezeti szervezettsége. Ezért is volt kénytelen az új Munka törvénykönyve (Mt.) lehetővé tenni azt, hogy már 10%-os reprezentativitással rendelkező szakszervezet kollektív szerződést köthessen. A hollandhoz hasonló kényszerhelyzet miatt ez elfogadható is lenne akkor, ha ehhez kapcsolódna annak kikötése, hogy az 50%-ot nem meghaladó reprezentativitással rendelkező szakszervezet által egyedül kötött kollektív szerződés csak akkor érvényes, ha azt a nem szervezett munkavállalók többsége is elfogadja. Mivel ezt a feltételt az Mt. nem tartalmazza, ezért ezt a bírói gyakorlatnak kellene megkövetelnie.

Leonard Verburg, a Nijmegeni Egyetem professzora és Klara Boonstra professzor, az amszterdami Vrije Egyetem nemzetközi szociális jogi tanszékének a vezetője a foglalkoztatáspolitikai problémáival foglalkozott. Verburg professzor előadásában kifejtette, hogy az inaktívak és különösen a még munkaképes korú munkanélküliek részére foglalkozást kell találni, ami sokkal kifizetődőbb lenne az állam számára, mint a segélyezés. Feltette, hogy ezen a téren fontos a munkanélküliek és az állam együttműködése. A munkanélküli kötelessége, hogy igyekezzen állást találni a maga számára, és ennek érdekében képzést is elfogadjon. Ugyanakkor az állam kötelessége, hogy mindehhez a munkanélkülit hozzásegítse. Mindez egybehangzik azzal a foglalkoztatáspolitikával, amit a mostani Orbán-kormány a közfoglalkoztatással és annak a képzéssel való összekapcsolásával végez. Ezt egyébként Németországban a 2005-ben bevezetett Hartz-reform sikerrel alkalmazta. Verburg végül tett egy szociális szempontból a szociáldemokrata körökben vitatott, konzervatív-liberális körökben azonban elfogadott megállapí-

tást, miszerint a munkahely elvesztésének veszélye, vagyis a bizonytalanság jót tesz az aktivizálódásnak.

Klara Boonstra arról értekezett, hogy a globalizáció miatt igen nehéz munkahelyet találni. A bérek igen alacsonyakká váltak, a munkaerőpiac pedig túlságosan flexibilissé vált. A munkaügyi hivatalok állásközvetítő tevékenysége nem kellőképpen hatékony. Pozitívnak tartja azonban, hogy a multinacionális vállalatok, amelyek korábban a munkavállalók szociális problémáival nemigen törődtek, most álláspontjukat megváltoztatták, és újabban számba veszik a munkavállalók szociális problémáit is. A magyar szakirodalomban ezzel a kérdéssel Kun Attila foglalkozik.<sup>2</sup> Hasonló hozzáállást meg kellene követelni a Magyarországon tevékenykedő multinacionális vállalatoktól is.

Az elhangzott témakörök logikai sorrendje miatt utoljára hagytuk az elsőnek elhangzott előadást, amelyet Kees Goudswaard tartott a munkajogi szabályok EU-tagállamok közötti koordinálásának szükségességéről. Beszámolt arról, hogy ez a tevékenység most milyen előrehaladási állapotban van, és szólt arról, hogy ezt a munkát 2010-ben indították el. Kiemelte továbbá Klara Boonstra előadásával egybehangzóan a szociális biztonság fontosságát. Ez az álláspont ütközni látszik Verburg álláspontjával, aki szerint a szociális bizonytalanságnak az aktivizálódásra pozitív hatása van.

Leonard Verburg és Klara Boonstra nagyszerűen rámutatott a munkajog és a foglalkoztatáspolitikai összefüggéseire. A munkajog statikus szabályok összessége, amelynek alkalmazhatóságát többek között a foglalkoztatáspolitikai intézkedések is segítik. A foglalkoztatáspolitikai intézkedések azok, amelyek motiválhat-

ják az álláskeresőket és a munkáltatókat egyaránt, továbbá amelyek kivezethetnek a segély csapdjából, és megtalálhatják az egyensúlyt a segélyezés és a munkaerőpiacra integrálás között. Ezek az aktív és passzív eszközök minden munkavállaló életében kiemelt jelentőséggel bírnak, különösen a szülési szabadságról visszatérő édesanyák, idősebb munkavállalók, megváltozott munkaképességű munkavállalók és fogyatékossgal élő emberek, valamint pályakezdők esetében. A megváltozott munkaképességű munkavállalók és a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása esetében külön figyelmet érdemel a rehabilitáció, amelynek az oktatóssal egybekötve kell a munkajogi szabályozáshoz és a foglalkoztatáspolitikához kapcsolódnia.

A szimpóziium egyik nagy tanulsága, hogy minden jogi kutatónak rendszerező gondolkodással kell a kutatási témájához viszonyulnia, felismerve, hogy a munkajogi intézmények más intézményekkel együttműködve lehetnek csak hatékonyak, mindez a jogterületek egymásra való hatásainak vizsgálatát és az interdiszciplináris szemléletmód alkalmazását teszi szükségessé. Ezenkívül a szimpóziiumon túlmenően is levonható egy másik tanulság is a magyar munkajogi és közalkalmazotti-közszolgálati jogalkotás és jogalkalmazás számára, mégpedig az, hogy Hollandia gazdaságának li-

beralizmusá túltesz valamennyi nyugat-európai állam liberalizmusán, ugyanakkor a munkajogi szociális megkötések valamennyi itt említett államhoz viszonyítva erősebbek, mégis a gazdaság nagyon jól működik. Bár a közszolgálatban is a frankofón és a többi germán jogrendszerhez tartozó államokhoz viszonyítva könnyebben meg lehet válni a közszolgálatban dolgozó egyénektől is, azonban az igen erős szociális háló hamar vissza is segíti őket a munkaerőpiacra. A munkanélküli-ellátás, ugyanis bár háromnegyed évenként degresszíven csökken, de két évig jár. Kérdéseinkre pedig azt a választ kaptuk, hogy az ingyenes állami munkaerő-közvetítés segítségével általában egy éven belül minden állásvesztett megfelelő álláshoz jut.

#### JEGYZETEK

- <sup>1</sup> Lásd Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis, Pécs, 2010.
- <sup>2</sup> Lásd a vállalatok szociális felelősségéről Kun Attila írásait: *Új irányvonalak az uniós CSR-stratégiában*. HR Portal internetes szakfolyóirat, 2012; Uő: *Társadalmi felelősségvállalás: kötelezettség vagy önkéntesség? A társadalmi felelősség kérdése és a jogi megfelelés kultúrája*. In: *Társadalmi felelősségvállalás. Mit tehet a közszféra? Az Európai Unió új CSR-stratégiája – Felelősségtudatosabb vállalatokkal Európa növekedéséért*. Szerk.: Jánosik Orsolya, Vörös Andrea, Lex HR-Munkajog, jogi szaklap HR- és munkaügyi szakembereknek, 2:(12) 201, 150–157. o.