

## **Munkajogi szabályozás: kapitalista elvárások**

**Szalai Ákos**

Közjó és Kapitalizmus Intézet

Műhelytanulmány

No. 6.

2008. október 15.

Mivel alapértékeink között a szabad együttműködések elősegítése áll, így a munkajog alapvető feladata szerintünk az, hogy a munkaadó és a munkavállaló közötti kölcsönösen előnyös, hosszútávú szerződések kialakulását, majd teljesülését (végrehajtását) segítse elő. A munkaviszonyt úgy vizsgáljuk, mint minden más szerződést. Ebben a megközelítésben munkajog négy célját határozhatjuk meg: a szabályozás segítse (i) az egymásnak leginkább megfelelő munkaadók és a munkavállalók egymásra találását, (ii) a vállalatspecifikus humántőke létrehozását, (iii) a stabil bérek kockázatmegosztó szerepét és (iv) a munkavállalók megfelelő ösztönzését. Ebben a megközelítésbe nem fér bele sem az, ha a munkaügyi szabályozással szemben szociálpolitikai célokat fogalmaznak meg, sem az, ha az egyedül a minél rugalmasabb munkaerőpiac kialakítására koncentrál a szabályozás. Sőt, az általunk megfogalmazott értékek, az azokból levezethető elvárások időnként éppen ellentétesek ezekkel.

## Munkajogi szabályozás: kapitalista elvárások

Szalai Ákos<sup>+</sup>

\*\*\*

A következő elemzések, ajánlások olvasásakor szem előtt kell tartani az alábbiakat:

1. Az itt megfogalmazott ajánlások nem policy javaslatok – nem azt jelentik, hogy a magyar szabályozást ezen elvek szerinti átalakítását kezdeményezzük.
2. Az itt megfogalmazott alapelvek azon esetben alkalmazandók, ha a mostani rendszeren változtatni akarnak – elfogadjuk azt, hogy a működő rendszerek fenntartása önmagában is érték, még akkor is, ha azok időnként rossz döntéseket, időnként a mi értékeinkkel ellentétes döntéseket produkálnak.
3. A rendszer megváltoztatása esetén sem minden esetben szerencsés az itt megfogalmazott alapelvek alkalmazása. Nem gondoljuk, hogy lenne olyan alapelv, amit mindig, minden körülmények között alkalmazni lehetne, mindig vannak kivételek (bizonyos esetekben még az is lehet, hogy adott időszakban a „kivételek” alkotják a többséget.
4. Az alapelvek tekintjük „normális döntésnek”. Kivételeket akkor kell (akkor szabad) tenni, ha az ellenérvek (amelyeket itt szintén felsorolunk) kellően súlyosak, amennyiben azokat kellő bizonyítékokkal (empirikus bizonyítékokkal) alá tudjuk támasztani.

\*\*\*

Mivel alapértékeink között a szabad együttműködések elősegítése áll, így a munkajog alapvető feladata szerintünk az, hogy a munkaadó és a munkavállaló közötti kölcsönösen előnyös, hosszútávú szerződések kialakulását, majd teljesülését (végrehajtását) segítse elő. A munkajogi szabályozás az utóbbi évtizedekben kissé eltávolodott ettől a nézőponttól, pontosabban új – néha ezt felülíró – célok is kerültek: (i) a szociálpolitikai, elosztási szempontok, illetve (ii) a munkaerőpiac rugalmasabbá tétele.

A szociálpolitikai célok, az újraelosztás, a munkások védelme mellett elsősorban akkor tudunk érvelni, ha feltesszük, hogy a feleknek mindig jelentős mozgástere van abban, hogy mekkora munkabért, illetve milyen munkafeltételeket alakítanak ki. Ilyen mozgástér azonban csak akkor van, ha a munkaerőpiacon járadék keletkezik, vagyis ha az a legkisebb munkabér, mint amennyiért a munkavállaló éppen elvállalná az adott munkát elmarad attól a maximális összegtől, amennyiért a munkaadó még éppen alkalmazná. Természetesen ezt a két határértéket erősen befolyásolja az, hogy a munkavállaló számára milyen más állások, a munkaadó számára pedig milyen más munkavállalók érhetőek el. A szociálpolitikai érvelés lényege az, hogy ezt a többletet nem határozhatja meg pusztán az, hogy a munkaadó és a munkavállaló között milyen megállapodás alapján alakul ki. Mivel itt egy hierarchikus viszonyról van szó, a munkavállaló alárendelt helyzetben van, éppen ezért a munkaszerződés nem tekinthető olyan szerződésnek, mint egy árupiaci (kereskedelmi) szerződés, hiszen nem teljesül a szerződéses situációk alapfeltétele, a két szerződő fél nem egyenrangú egyenlő – szól az érvelés.<sup>1</sup> A szociálpolitikai érvelés a felek közötti egyenlőtlenség csökkentése, a

---

<sup>+</sup> Budapesti Corvinus Egyetem, adjunktus [akos.szalai@uni-corvinus.hu](mailto:akos.szalai@uni-corvinus.hu)

Az elemzés létrejötté során nagy segítséget jelentett Bartus Gábor, Bódis Lajos és Kézdi Gábor kritikája.

<sup>1</sup> A munkaügyi szabályozás ilyen szociálpolitikai indoklásának szép példája a katolikus egyház társadalmi tanítása: például Gaudium et Spes 67, vagy a Katekizmus 2434, amelyek egyértelműen kimondják, hogy a munkabér nem lesz csak azért igazságos, mert a két fél közös akarattal köt szerződést arról, vagyis azt mindkét fél elfogadja. Természetesen a katolikus társadalmi tanítás nem pusztán (nem is elsősorban) a járadék keletkezése miatt elosztási lehetőségekre hivatkozik – expliciten nem is bukkannak fel abban ilyen közgazdasági kifejezések. A munkajogi szabályozás melletti érvelésnek ez esetben is, mint a szociálpolitikai megközelítésnek sokszor, alapvető eleme a munka kiemelt értéke: mivel a munkaerő az embertől el nem választható (szemben a fogyasztást szolgáló javakkal) ezért az ezt szabályozó viszonyok esetén a munkaerejét (ezzel személyének egy

munkavállalók alkupozíciójának erősítése érdekében juttat kiemelt szerepet a munkásszervezeteknek, a szakszervezeteknek, amelyek kollektív szerződéseket kötve felülírhatják, tartalmában korlátozhatják az egyes munkavállalók és munkaadók közös megegyezéssel születő szerződéseit is. A szakszervezetek és a kollektív szerződések révén a munkajogban egy speciális szabályozó jelenik meg, amely nem is állami szervezet, de nem is önszabályozó mechanizmus. Ugyanakkor, a kollektív szerződések esetén a szabályozás tartalma – szemben az állami szabályozás ideáltípusával – függ a szabályozottak (vagyis a munkaadók és a munkavállalók) akaratától is, hiszen a képviselőiknek el kell fogadniuk azt.

A munkaerőpiac rugalmasságának erősítése elsősorban Európában vált explicit munkajogi céllá. Európában – éppen a szociálpolitikai célok miatt – az önszabályozó mechanizmusok működését, illetve a szabad szerződéseket erős korlátozó szabályozók alakultak ki. Emiatt azonban megjelent a félelem: az európai munkaerőpiac a piaci sokkokra viszonylag lassan és nehezen, rugalmatlanul reagál. A piac rugalmasságát fontosnak tartók gyakran az amerikai rendszert állítják példaként az európai elé.<sup>2</sup> Az amerikai szabályozás a munkaadókat máshol szokatlanul előnyös helyzetbe hozza. Egyes elemzések szerint az amerikai jog a munkaviszonyt nem is tekinti szerződéses viszonyt, hanem bizonyos alapvető emberi jogok betartása mellett a munkát pusztán a vállalat rendelkezésére álló egyik inputnak tekinti (Freeman [2005]). Deakin et al. [2007] elemzése szerint az amerikai munkajogi rendszer mind a mai napig magán viseli annak nyomait, hogy az angolszász munkajog – az európaival szemben – nem a szerződéses viszonyok szabályozásából nőtt ki, hanem a mester-szolga, mester-tanonc viszonyból.<sup>3</sup>

### **A munkaviszony szerződési megközelítése**

A mi mostani megközelítésünk eltér a fentiektől: a munkaviszonyt úgy vizsgáljuk, mint minden más szerződést. Ebben a megközelítésben négy kérdést érdemes szem előtt tartani (Malcomson [1999], Vandenberghe [2008]): a munkajog szabályozása segítse elő (i) az egymásnak leginkább megfelelő munkaadók és a munkavállalók egymásra találását, (ii) a vállalatspecifikus humántőke létrehozását, (iii) a stabil bérek kockázatmegosztó szerepét és (iv) a munkavállalók megfelelő ösztönzését.

1. A munkaszerződések egyik alapvető funkciója a heterogén munkavállalók és a heterogén állások összepárosítása. A munkaadók a megfelelő embert akarják megtalálni, míg a munkavállalók a megfelelő munkát keresik. Csakhogy a munkavállaló többet tud a saját jellemzőiről, a munkaadó pedig a munkáról, és mind a kettő el akarja titkolni a negatív jellemzőket. Emiatt könnyen lehet, hogy nem kölcsönösen előnyös szerződések jönnek létre: munkavállalók olyan munkát fogadnak el, ahol, később, a munka során megismert körülmények nem elégitik ki őket, a munkaadók pedig nem megfelelő, nem kellően motivált munkavállalókat vesznek fel.

---

részét) eladó, bérbeadó munkavállalót speciális eszközökkel is védeni kell. Jól érzékelhető, hogy szociálpolitikai, etikai érvek – ha más formában nem is, de például az önkéntes rabszolgaság tiltásaként – minden kapitalista jogrendszerben helyet kapnak: a munkajog esetén annak teljesen szabad átruházását mindig korlátozza a jogrendszer.

<sup>2</sup> Vannak azonban olyan elméletek is, amelyek nem látják ilyen jelentősnek a különbséget. Nickell [1997] sokat hivatkozott cikkében például arra hívja fel a figyelmet, hogy az amerikai munkaerőpiacon megfigyelhető viszonylag magas mobilitás elsősorban az amerikai munkavállalók földrajzi mobilitásának köszönhető. Ezzel szemben, ha a munkahelyek cserélődését (megszűnését, alakulását) vizsgáljuk, akkor nincs lényeges különbség a két rendszer között.

<sup>3</sup> A megközelítés persze túlzottan leegyszerűsített, hiszen a két munkajogi rendszer sokak szerint konvergál egymáshoz. Míg Európában és a világ más részein a flexibilitás megteremtése a cél, addig az Egyesült Államokban az utóbbi évtizedekben éppen olyan lépések történtek, amelyek a flexibilitást korlátozzák. Utóbbi legtöbbet emlegetett jele az, hogy az ún. employment at will rendszer korábbi formáját, amikor a munkaadó teljesen szabadon mondhatott fel munkavállalóinak, korlátozták, és egyre inkább terjed az ún. igazságtalan elbocsátás [unjust dismissal] tilalma. Ez azt jelenti, hogy az elbocsátott munkavállalónak kártérítés jár abban az esetben, ha a volt munkaadója valamilyen el nem fogadható (mindenekelőtt a diszkriminációtilalomba ütköző) indok miatt bocsátották el állásából. (A nyolcvanas években az ilyen védelmet kínáló államok száma 13-ról, 45-re nőtt. Blau – Kahn [1999], Autor et al. [2006])

2. A specifikus humántőke megszerzése érdekében tett beruházások problémája az, hogy az a tudás, ami kifejezetten az adott vállalat adott munkakörének betöltéséhez szükséges elvész, ha a munkakapcsolat megszakad. Például, ha a munkaadó befektet a munkavállaló képzésébe és a munkavállaló elhagyja a vállalatot, akkor ez a beruházás elértéktelenedik. Ugyanez igaz a munkavállalóra is, ha olyan tudás megszerzésébe fekteti az idejét, energiáját, amely esetleges elbocsátása után máshol nem hasznosítható. Éppen ezért valahogyan meg kell akadályozni, hogy a munkavállaló a képzés után elhagyja a vállalatot, illetve, hogy a munkaadó felmondjon neki. Amennyiben ezt a veszélyt nem csökkentjük kellő mértékben, akkor az ilyen kapcsolat-specifikus beruházásoktól a felek tartózkodni fognak. Az ilyen beruházásokat nem csak az elbocsátás, kilépés veszélye miatt foghatják vissza, hanem az ún. akadályozási probléma miatt is. Ha valamelyik fél attól tart, hogy a partnere a beruházást követően megpróbálja a közöttük fennálló viszonyokat, mindenekelőtt a bérszintet, úgy befolyásolni, hogy a beruházás hozamának egy részét megszerezze, akkor szintén kevésbé fog ilyen beruházásokba belevágni.

3. A munkaviszony mindig egyfajta biztosítás is. Amennyiben nem így lenne, akkor a bérnek mindig alkalmazkodnia kellene a cég aktuális jövedelmezőségéhez. Ezzel szemben a valóságban a bérek mindig lényegesen kisebb változékonyságot mutatnak, mint a vállalatok nyeresége. Ennek oka a kockázatmegosztás: a munkaadó általában jobban képes a kockázatok (például a vállalat piaci helyzetének, nyereségének változékonyságából fakadó kockázatok) kezelésére, ő az olcsóbb kockázatviselő, ezért a fix (vagy legalábbis erősen rugalmatlan) béreken keresztül valójában biztosítást is nyújt a munkavállalónak. Ez a biztosítási elem, éppen mivel a kockázatot az azt jobban elviselő félre helyezi, kölcsönösen előnyös: a munkavállalók a nagyobb biztonságért cserébe alacsonyabb bérért is hajlandóak elvállalni a munkát.

4. A munkaszerződés és a bérrendszer feladata, hogy a munkavállalókat optimális erőfeszítésre ösztönözze. A munkaadónak meg kell próbálnia elérni, hogy a munkavállaló valóban minden elvárható erőfeszítést megtegyen a vállalat sikere érdekében. A munkavállaló számára ugyanis – kellő ösztönzés, illetve megfelelő ellenőrzés hiányában – könnyen lehet, hogy az erőfeszítései minimalizálása a leginkább kifizetődő stratégia. Ezt nevezi a közgazdaságtan ügynök-problémának, morális kockázatnak.

Az évtizedek során ezen négy alapvető cél elérése érdekében több jól azonosítható megoldás alakult ki. Ilyen megoldás:

- a munkaszerződésekben megjelenő a hosszútávú bérezési megállapodás (fix bérrendszer),
- a halasztott bérezés,
- a közvetlen munkaadói felügyelete, vagy
- az ösztönző bérezés,
- a látszólag túlzottan magas (ún. hatékony) bérezés,

Lássuk, miképpen segítik a fenti célok elérést ezek a megoldások!

A munkaadók vélhetően elsősorban azokat akarják kiválasztani, felvenni, akik terveik szerint hosszú időre kötelezik el magukat, akik a vállalat érdekében vállalat-specifikus beruházásokat is felvállalnak. Az ún. *halasztott bérezés* esetén a munkaviszony kezdeti időszakában alacsonyabb a bér, mint amit a munkavállaló teljesítménye indokolna, de gyorsabban növekszik, és idősebb korában magasabb lesz a teljesítménye alapján indokoltnál. Összességében a munkavállaló megkapja azt a bért, amennyit a teljesítményével kiérdemel, de ez az egyenlőség nem minden időpontban áll fenn. Értelemszerűen ez a hosszabb távon a munkahelyen maradó munkavállalóknak előnyös, egy ilyen bérrendszer felkínálása révén a munkaadó kiszűrheti, kiválogathatja a jelentkezők közül azokat, akik nem rövid távra terveznek.

Az ösztönzési probléma megoldásának egyik – talán leginkább kézenfekvő – módja a *közvetlen felügyelet*. Ez azonban a szoros és mindenre kiterjedő ellenőrzés drága, így gyakori, hogy a munkaadók inkább az ún. *ösztönző bérezést* alkalmazzák. Ennek legnyilvánvalóbb formája, amikor az alkalmazott bérét közvetlenül az általa előállított outputhoz kapcsolják. Ez azonban nem kedvező a kockázatkerülő munkavállalóknak. Ne feledjük, az output a munkavállalótól független tényezők miatt is visszaeshet, például ha csökken a piaci kereslet, vagy ha a munkavállaló valamilyen probléma miatt

„rossz passzba” kerül! Megoldást itt az ún. *hatékony bérezés* jelenthet. A munkavállaló viszonylag magas (a piacinál, egyensúlyinál magasabb) bért kap, viszont amennyiben az ellenőrzés során kiderül, hogy nem megfelelően végzi el a feladatát, akkor elbocsátják. A szabálysértéseket ellenőrző szervezet (jelen esetben a vállalat), nem arra törekszik, hogy mindig minden szabálysértés kiderüljön, nem a felderítési arányt (nem az ellenőrzési szintet) emeli, hanem a büntetést. A büntetés jelen esetben az, hogy a vállalattól elbocsátott munkavállaló csak lényegesen alacsonyabb bérért talál munkát. Sőt, amennyiben sok (az összes) munkaadó ezt a módszert alkalmazza, és megemeli a bérét, akkor munkanélküliség alakul ki, ami csak tovább erősíti az ösztönzöt: az elbocsátott munkavállaló nemhogy ugyanolyan bérért nem talál munkát, de lehet, hogy semmilyenért sem, vagy csak nagyon sokára. A hatékony bérezés és a halasztott bérezés könnyedén összekapcsolható: az egyensúlyinál magasabb bért nem kell feltétlenül azonnal kifizetni. A jól definiált előmeneteli rendszer is kiválthat hasonló hatást, hiszen a lazáláson, vagy más szabályszerűségeken kapott és elbocsátott munkavállaló a későbbre halasztott bérét is elveszíti. Ezek a megoldások természetesen nem csak ösztönzöt teremtenek, hanem a munkavállalók felmondását is gátolják, vagyis a vállalatok specifikus beruházásait védi.

Az akadályozási probléma abból fakad, hogy, tudva a munkaadó specifikus beruházásairól, a munkavállaló béremelési követelésekkel áll elő, vagy fordítva a munkavállaló ilyen beruházásai miatt a munkaadó próbálja csökkenteni a bért. Ha meg akarjuk védeni a beruházásokat, akkor olyan bérrendszerre van szükség, amely független attól, hogy ki milyen beruházásokat hajt végre. Ilyen a *fix összegre* szóló szerződés. Azonban ez a megoldás közel sem tökéletes. Amennyiben valamelyik fél számára az elérhető alternatív piaci lehetőségek javulnak, akkor fenyegetőzhet a munkaviszony megszűnésével, az elbocsátással, illetve a kilépéssel. Ez pedig a másik fél csak úgy akadályozhatja meg, ha módosítja a bért. Természetesen ilyen bérmódosítás esetén is kénytelen a beruházó átengedni hozamának egy részét, de legalább megmenti a másik részét, ami a munkaviszony megszűnése esetén szintén odaveszne. A fix bérezés, a kilépési lehetőség fenntartásával tehát csak részlegesen képes kezelni az akadályozási problémát. Malcomson [1999] és Vandenberg [2008] ezen a ponton felveti a szakszervezetek pozitív szerepét is: ha az újratárgyalás jogát a szakszervezetek, illetve a munkaadók érdekképviselőinek hatáskörébe utaljuk, akkor a tárgyalás független lesz attól, hogy valaki végrehajtott-e korábban specifikus beruházást, vagyis azok hozamát a másik fél nem tudja bérmódosítás követelések révén megszerezni.

A munkaszerződések ezen legfontosabb jellemzőinek áttekintését érdemes azzal zárni, hogy felhívjuk a figyelmet arra, hogy a munkaviszony mindig hosszú távú megállapodás. Mint a hosszú távú megállapodások általában, a munkaszerződés sem kényszeríthető ki tökéletesen bírósági úton. Éppen az ilyen, jogi úton ki nem kényszeríthető elemek miatt nevezi az irodalom implicit (hallgatóságos) szerződésnek ezeket. Mivel a jogi, bírósági út nem tudja kikényszeríteni ezeket a megállapodásokat, ezért a munkaerőpiacon több olyan mechanizmus is kialakult, amely önkikényszerítővé teszi őket, vagyis nem jogi eszközökkel kényszeríti ki őket. Gondoljunk csak arra, hogy ha a munkaerőpiacon megnő a mobilitási költség, ha nem csak egyik, hanem mindkét fél kapcsolat-specifikus beruházásokat tesz, vagy ha a hírnév hatása jelentős, akkor a munkaviszony egyoldalú felbontása már az elvileg abból nyereséget húzó félnek sem biztos, hogy megéri.<sup>4</sup>

### **A szociálpolitikai beavatkozások hatástalansága**

Mielőtt egyértelműen elköteleznénk magunkat amellett, hogy a munkaviszonyt kölcsönösen előnyös szerződésként ragadjuk meg, érdemes visszatérni arra, hogy a szociálpolitikai indokokat miért vetjük el. Egyrészt, kérdéses, hogy a szociálpolitikai beavatkozásokból a támogatni kívánt csoport valóban hasznot húz-e. A legismertebb elemzés e tekintetben Lazear [1990], amely a végkielégítés hatásait vizsgálta. Legismertebb állítása: a munkavállalókat ilyen módon védő szabályozás eredménye egyszerűen az, hogy a munkaadók a bérszintet csökkentik, a munkavállaló által elérhető bér kifizetését csoportosítják csak át, annak egy részét a munkaviszony felmondásának pillanatára tartva vissza. Több

---

<sup>4</sup> Vandenberg [2008] hangsúlyozza, hogy nem valószínű, hogy a külső, piaci hírnév hatása a munkaerőpiacon elég erős lenne. A *cégeken belül* az információáramlás gyorsabb és pontosabb is. Például ha a munkaadó tisztességtelen módon megszegi valamely ígéretét, az a munkamorál csökkenéséhez vezet, és egyben veszteséget is jelent a vállalatnak.

szerező (Addison – Teixeira [2001], Jolls [2007]) is felveti, hogy alacsony tranzakciós költségek, jól működő piac mellett az ilyen szabályozás nem lehet kölcsönösen előnyös: amennyiben ugyanis a végkielégítés lehetősége a munkavállalónak többet érne (ezért bére nagyobb csökkentését is hajlandó lenne elfogadni cserébe), mint amennyibe az a munkaadónak kerülne, akkor ezt a lépést szabályozás nélkül is megtennék. Ilyenkor tehát a szabályozás csak felesleges adminisztrációs kiadásokat eredményez.

Természetesen léteznek olyan esetek is, amikor azok valóban a kezdeményezettek hasznára vannak, amikor nem csökken jobban a bérük, mint amennyit a juttatáson nyernek. Ilyen helyzet akkor állhat elő, ha egy-egy szociálpolitikai kedvezményhez egyben antidiszkriminációs szabályt is kapcsolnak: megtiltják, hogy a kedvezményezett csoportok a többiekénél kevesebb bért kapjon, illetve a felvételi döntés során hátrányba kerüljön. Ekkor viszont az újraelosztás legtöbbször áttekinthetetlen: a kedvezmények költségeit azok a csoportok viselik, akik abból nem, vagy csak kisebb valószínűséggel részesülnek, hiszen a megnövekvő működési költségek miatt az ő bérük, illetve foglalkoztatásuk is lecsökken a támogatás hatására.

*Értékelés.* A munkajogi szabályozást is alapvetően abból a szempontból vizsgáljuk, hogy elősegíti-e a munkaadó és a munkavállaló közötti kölcsönösen előnyös együttműködést. Ennek érdekében elsősorban a fent jelzett négy kérdés megválaszolását várjuk el: alakuljon ki olyan szerződési, szabályozási (és bér-)rendszer, amelyben a felek kellő információt szerezhetnek a helyes munkavállalási, felvételi döntéshez; amely ösztönzi a specifikus beruházásokat, az elköteleződést; amely elősegíti (vagy legalábbis nem gátolja feleslegesen) a munkaadók és a munkavállalók közötti kockázatmegosztást; illetve amely kellő ösztönzést jelent a munkavállalóknak arra, hogy fokozására erőfeszítéseiket. Láttuk, hogy a munkaerőpiac – mivel kevésbé támaszkodhat a jogrendszerre, mint már szerződéses kapcsolatok – az önszabályozó mechanizmusai révén alakította ki azokat az intézményeket (például bérezési formákat), amelyek alkalmasak ezen problémák részleges elérésére. A munkajogi szabályozással szemben megfogalmazható elsősorban az, hogy ezeknek a működését a lehető legtrókéban, csak a különösen indokolt esetben akadályozza.

Általános prioritásként leszögezhetjük azt is, hogy nem támogatjuk, hogy a munkaszerződéseket, a munkaügyi szabályozást szociálpolitikai célokra alkalmazzák. Láttuk, hogy ezek a lépések vagy hatástalanok (esetleg a kedvezményezett csoport számára is károsak), vagy áttekinthetetlen elosztási hatással járnak. Természetesen csak prioritásokat fogalmazunk meg. Ez nem jelenti azt, hogy ne lennének kivételek, ne tartanánk egyes szociálpolitikai beavatkozásokat üdvözlendőnek. Erre akkor kerülhet sor, ha (i) az elosztási hatások kellő pontossággal ismertek és (ii) az átcsoportosításnak nincs egyszerűbb módja (például az adó- és a támogatási rendszeren keresztül).

## **Munkaerőpiaci szabályozás**

A munkaerőpiacon Botero et al. [2004], Jolls [2007], Deakin et al. [2007] listáit felhasználva meglehetősen sokféle beavatkozási lehetőséget azonosíthatunk: lehet szabályozni a munkakörülményeket, a munkabiztonságot, vagy a munkabeleesetekért fizetett kompenzációt; korlátozni lehet a munkavállaló személyiségi jogainak védelme érdekében a munkaadó ellenőrzési jogait, lehetőségeit; meg lehet követelni természetbeni juttatások nyújtását (minden munkavállalónak, vagy csak bizonyos csoportok számára – ide értve például a fizetett szabadságot is); korlátozni lehet az elbocsátást (például az elfogadható felmondási indokok meghatározásával, elbocsátási prioritások – védett csoportok – meghatározásával, ki lehet kötni felmondási időt, végkielégítést), meg lehet szabni a minimálbért, a munkaidőt, a túlóra kompenzálásának módját; korlátozni lehet az alkalmazott bérrendszert (a béremelés rendszerét); a munkaadóra lehet hárítani a munkavállalók által okozott károk egy részét, vagy egészét; stb.. Ezen közvetlen szabályozási eszközökhöz járul a munkavállalók kollektív fellépésének szabályozása, ideértve a szakszervezetek szerepét, a kollektív szerződések funkcióját és a sztrájkjog lehetőségét, határait. Természetesen, nem kívánunk minden potenciális jogintézményről véleményt mondani – a cél csak azok megragadása, amelyek a kölcsönösen előnyös együttműködés szabadságát szem előtt tartva meghatározónak tekintünk. Megítélésünk szerint az ilyen értelemben felfogott kapitalizmus szempontjából három intézmény lényeges: a munkahelyi biztonság szabályozása, a munkások (munkaadókkal szembeni) védelmét szolgáló szabályozás és a munkások kollektív fellépése.

### *Munkabér – minimálbér*

A minimálbér szabályozása a munkajogi szabályozás egyik legtöbbet vitatott kérdése. A minimálbér szabályozása alapvetően más funkciót tölt be olyan esetben, amikor a cél az alacsony bérű csoportok béreinek és foglalkoztatásának befolyásolása, és akkor, amikor nem a bérszínvonalat, hanem csak a különböző bérformák közötti választást kívánja a kormányzat ezzel befolyásolni – például a fekete jövedelmeket kifehériteni.

*Közgazdasági dilemmák.* A különböző közgazdasági értékelések általában egyetértenek abban, hogy az árszabályozás több kárt okoz a veszteseknek, mint amennyi hasznot a nyerteseknek hoz. A mi munkaszerződési megközelítésünk szerint is igaz az, hogy az árszabályozás (a munkabér-szabályozás) erősen akadályozza a szabad együttműködést: hiába lenne hajlandó valaki a megszabottnál alacsonyabb béren munkát vállalni, a szabályozás ezt nem engedi. Ráadásul amennyiben a legrosszabb minőségű munkavállalók, illetve a pályakezdők bérét mesterségesen emeljük, akkor problémássá válik például akár az ösztönző bérezés, akár a halasztott bér alkalmazása is.

Ugyanakkor tudnunk kell, hogy a minimálbér által érintett munkaerőpiacon (alacsony bérű foglalkoztatottak piacán) gyakran erősen egyenlőtlen alkupozíciók, monopozón-jellegű viszonyok alakulhatnak ki. Márpedig ha ez így van, akkor a munkabérek ilyen emelése hozzájárulhat a foglalkoztatás emeléséhez is. (Az irodalom áttekintéséért lásd Deakin – Wilkinson [2000].) Hasonló érvet találhatunk a minimálbér-szabályozás mellett a munkaszerződés-megközelítést szem előtt tartva is: a béralku során, amikor a munkaadók azt próbálják megsaccolni, hogy mi az a minimális bér, amelyért a munkavállalók elvállalnak egy adott munkát, akkor fenyeget a túl alacsony ajánlat veszélye is, vagyis amikor alábecslik ezt a bérszintet. A minimális ajánlat megszabásával ennek az alábecslésnek, és ezzel a szerződés megkötésének esélyét csökkentjük.<sup>5</sup>

*Értékelés.* A minimálbér szabályozása (elsősorban emelése) elveinkkel kevésbé egyeztethető össze. Egyrészt ellehetetleníti a felek szabad alkuját, másrészt a munkaszerződések egyéb fontos céljainak elérését (pl. az ösztönző bérezést) is nehezíti. Ugyanakkor a minimálbér szabályozása esetén talán a szokásosnál is több kivételt találhatunk. Megengedhető, sőt üdvözölhető is a minimálbér, amennyiben bizonyítható, hogy ezzel feloldható a túl alacsony munkabér-ajánlatok miatti problémák, például amennyiben bizonyítható, hogy a túl alacsony bérek miatt utasítanak vissza olyan ajánlatokat a munkavállalók (az alacsony bér miatt alakul ki munkaerőhiány olyan szektorokban), amelyekben magasabb bér mellett is megérné a foglalkoztatás.

### *Munkabiztonság*

Láttuk a kölcsönösen előnyös munkaszerződéseket megakadályozó (illetve nem kölcsönösen előnyös szerződésekhez vezető) információs problémák egyik legfontosabbika az, ha a munkavállaló nincs tisztában a rá váró munkakörülményekkel. Tökéletes informált munkavállalók esetén ilyenkor ún. kompenzációs bérkülönbség alakulna ki: a rosszabb munkakörülményeket kínáló munkáltatók csak magasabb bérért tudnának alkalmazottakat felvenni. A kompenzációs bérkülönbség azonban a valóságban csak akkor fog megfelelően működni, ha a munkaadónak nem hallgatnak el fontos negatív információkat, mivel nem éri ez meg nekik – például, mert a bizonyítható csalást, a hazugságot komolyan szankcionálják. Ezen szankción túl három eszközt érdemes elemezni: a kötelező információszolgáltatást, a kártérítést, illetve a szabályozást.

*Közgazdasági dilemmák.* Az *információs politikák* nem csak azt követelik meg, hogy a munkaadó nem hazudhat a munkafeltételekről, hanem adott információk elhallgatását is tiltják, vagyis tájékoztatási kötelezettséget írnak elő. A megoldás tehát közvetlenül a probléma lényegét, vagyis a munkavállalók

---

<sup>5</sup> Ismert játékelméleti tétel, hogy nincs olyan megoldás, amely biztosíthatná, hogy minden olyan alku létrejöjjön, amelyben a vevő (esetünkben a munkaadó) értékelése magasabb, mint az eladóé (munkavállalóé). Amennyiben egyértelmű, hogy a munkavállaló bizonyos bér alatt nem fog elszerződni, akkor ez magát az alkut is megkönnyíti, a tranzakciós költséget csökkenti.

információhiányát próbálja kezelni. Tudjuk, az információs politikák a gazdaság, a társadalmi élet más területein sem működik tökéletesen (mindenekelőtt: túlzott biztonságérzetet alakít ki, a potenciális károsultak alaptalanul bíznak abban, hogy a szabályozás teljes: őket már kár nem érheti, az elővigyázatosságukat csökkenthetik), de a munkaerőpiacon két további speciális probléma is felmerülhet. Ezek miatt sokan az információs politikáknál erősebb eszközök (például munkabiztonsági szabályozás) mellett érvelnek. Az egyik érv lényege az, hogy az információs politika túlértékeli a foglalkoztatottak kognitív képességeit, vagyis azt, hogy az átadott információt megértik-e, beépítik-e döntéseikbe. A másik érvelés a munkavállalók elégtelen alkupozíciójára hivatkozik, vagyis megkérdőjelezi, hogy a kockázatokra hivatkozva valóban elérhetnek-e az alku során magasabb bért. (Az érvek, illetve az empirikus vizsgálatok áttekintéséért lásd Shapiro [2000], Jolls [2007].) Ezen túl azt is figyelembe kell venni, hogy más területeken (például a pénzpiac) információs szabályozásával szemben a munkaerőpiacon a kötelező információadást előíró jogszabályok teljesítése is roppant költséges lehet. Például amennyiben a munkaadóktól elvárjuk, hogy a kockázatokról tájékoztassa a potenciális munkavállalókat, akkor a kockázatfelmérés költségét is viselnie kell. Amennyiben a korlátozott kognitív képességekkel kapcsolatos érv helyes, akkor ezekkel a költségekkel szemben gyakorlatilag nem áll haszon.

A *kártérítési* megoldás esetén nincsenek (nem feltétlenül vannak) kötelező, előre adott standardok arról, hogy milyen információkat kell átadni, vagy arról, hogy milyen munkafeltételeket kell biztosítani. Itt a kár bekövetkezése után, a károsult keresetere a bíróság jár el, ő ítéli meg a kártérítést. Induljunk ki abból, hogy a legtöbb országban (Magyarországon is) a munkaügyi balesetek elbírálásakor az ún. vétkességi szabály működik: a munkaadót csak akkor kötelezik kártérítés megfizetésére, ha bizonyítható, hogy nem az elvárt gondossággal járt el, ha a bíróság megítélése szerint a munkabiztonság nem volt megfelelő. A fő különbség a szabályozás és a kártérítési megoldás között tehát nem az, hogy az egyik esetben van elvárt standard a másikban pedig nincs. A kérdés az, hogy ki, mikor és milyen információk alapján állapítsa meg ezt az elvárt munkabiztonsági szintet. A szabályozáshoz hasonlóan a bíróság is egy standardot állít, és ehhez méri a károkozó tetteit. A két megoldás között a négy legfontosabb különbség:

- (i) a munkabiztonsági előírást a szabályozónak előre meg kell alkotnia, ezzel szemben a kártérítési igényt a bíróság utólag az adott eset minden körülményére tekintettel állapítja meg – éppen ezért a szabályozás rugalmatlanabb, a fogyasztói igények, a körülmények változására lassabban, tökéletlenebbül reagál, viszont előre kiszámíthatóbb, és sokszor jobban képzett szakembergárda dönt arról, mint ami a bíróság számára elérhető<sup>6</sup>;
- (ii) a munkabiztonsági előíráshoz betartásához állami ellenőrzés is járul (általában), ezzel szemben a kártérítés csak a bírósági eljárás működtetését követeli – a károsult maga dönti el, hogy kíván-e bírósághoz fordulni; ez utóbbit, mivel alapja a károsult indítványa magánkikényszerítésnek nevezik;
- (iii) a munkabiztonsági előírás betartása a munkaadótól folyamatos kiadást követel, igaz ez a kiadás kisebb, mint amit egyszerre a kártérítési esetben kellene kifizetnie – utóbbi esetben könnyebben előfordulhat, hogy a kártérítés összege már akkora, hogy azt a termelő egyszerre nem tudja kifizetni, ezért a fogyasztó kára részben megtérítetlenül marad, és (ami fontosabb:) a munkaadó nem szembesül kellő ösztönzővel;
- (iv) a kártérítés időben később jelentkezik – ha addig a szolgáltató megszűnik, eltűnik, vagy nagyobb cég esetén az aktuális döntéshozók már elhagyják azt, akkor a kártérítés veszélye gyakorlatilag kimaradhat a döntéseikből<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Tegyük hozzá, ha a szabályozás helyett nagyobb teret kap a bírósági eljárás, akkor a szabályozási rendszerben a munkabiztonsági rendszabályok megalkotásán dolgozó szakembergárda vélhetően a bírósági munkában, felkért szakértőként jelenne meg.

<sup>7</sup> Kártérítési rendszerben a munkaadó fő ösztönzője értelemszerűen nem az, hogy a szabály megszegése esetén kirótt büntetést, hanem az, hogy a kártérítést akarja elkerülni. Ha utóbbi kisebb, akkor (tipikus esetben) az ösztönzés is kisebb. Ezt az ösztönzést csökkenti az is, ha a döntéshozó nem érzékeny a döntés későbbi költségeire: az aktuális munkabiztonsági döntést meghozó menedzser nem feltétlenül érdekelt a vállalat

A kártérítési rendszer egyik legfontosabb problémája az, hogy amennyiben a munkaadót kártérítésre köztelezzük, akkor meg kell határozni annak összegét is. Egyrészt, nyilvánvalónak látszik, hogy a munkaügyi esetek kapcsán a kártérítési rendszer hajlik arra, hogy szociális (egyenlőségi) szempontokat mérlegeljen: a bíróság hajlamos lehet a munkaadó-munkavállaló viszonyt nem egyenrangú felek kapcsolataként, hanem alá-fölrendeltségként felfogni, így itt az ítéletek, a szabályok erősebben húzhatnak a gyengébb fél, vagyis a munkavállaló felé.<sup>8</sup> Másrészt a kár megállapítását nehezíti az is, hogy itt a károsult (munkavállaló) és a károkozó (munkaadó) szerződéses viszonyban is állnak. Mint a kompenzációs bérkülönbség elmélete is mutatja a munkabiztonsági kockázatok egy része eleve beépül a bérekbe. Közgazdasági értelemben (pl. Shapiro [2000]) eleve a kárnak csak azon részét tekinthetjük kártérítési alapnak, amit a magasabb bér nem fedezett. De emiatt a kártérítés megállapítása roppant nehéz. Például, a munkaadó mindig hivatkozhat arra, hogy a munkavállaló a veszélyek tudatában vállalta el adott bérért a munkát, vagyis kárát a magasabb bér formájában már megtérítette (pontosabban ex ante a veszélyért kompenzálta). Ugyanakkor a károsult is hajlamos lehet olyan kárért is kártérítést kérni, amely valóban benne volt már a bérben

Láttuk, a *szabályozás* egyik fő előnye a kártérítéssel szemben – a kisebb aktuális kiadás és az azonnali hatás mellett – a standardizálás. Ha van ilyen szabályozás, akkor a kártérítés működtetése is egyszerűbb: előre kiszámítható, hogy milyen esetekben (milyen elővigyázatossági, védelmi lépések elkerülése esetén) kell a munkaadónak kártérítésre számítani. Persze mindez azzal jár, hogy a szabályozás mindig lényegesen rugalmatlanabb – ha az adott előírást teljesíti, akkor a munkaadó abban az esetben is biztonságban érezheti magát, akkor is elkerüli a kártérítést (hiszen a szabványoknak eleget tett), ha a technika adott szintjén elérhető lenne olyan egyéb módszer is, amelyet alkalmazna, ha a szabvány nem létezne. A munkaadó abban érdekelt, hogy minden olyan eszközzel védekezzen a balesetek ellen, amelynek a költsége kisebb, mint az alkalmazásuk révén megelőzhető balesetek utáni kártérítés várható nagysága. Ha ilyen előre szabott szabvány van, akkor ezen többletvédelem csak kiadást jelent a számára – nem csökkenti a várható kártérítést: az már a szabvány teljesítésével nullára csökkent.

A szabályozáshoz társul az állami kikényszerítés is: a szabályok kikényszerítését általában nem bízzák egyszerűen arra, hogy a károsultak, a munkavállalók bírósághoz fordulnak-e, hanem hivatalt is fenntartanak kifejezetten a szabályok betartásának ellenőrzésére.<sup>9</sup> Az irodalomban leggyakrabban tárgyalt amerikai tapasztalatok egyértelművé is teszik, hogy maga a szabályok megalkotása nem hat a balesetek számára – azok hatása csak akkor mutatható ki, ha az ellenőrzést is figyelembe vesszük: azokon a helyeken lényegesen alacsonyabb a balesetek aránya, ahol gyakoribb az ellenőrzés. (Igaz néhány vizsgálat szerint akkor sem – például Gray – Mendeloff [2005]. További empirikus adatokért ismét lásd Shapiro [2000] és Jolls [2007].) Az ilyen állami szabályozás komoly veszélye lehet az is, hogy a munkavállalókban túlzott biztonságtudatot alakít ki. Amennyiben ugyanis a szabályok csak papíron léteznek, illetve amennyiben a munkavállaló elhiszi, hogy a szabályok valóban az adott feltételek között elérhető legmagasabb védelmet biztosítják számára, akkor alulbecsülheti a valós kockázatot: alacsonyabb bérkompenzációval is megelégedhet, elmulaszthatja olyan védelmi intézkedések kérését, amelyeket egyébként megtenne.

Ugyanakkor érdemes figyelembe venni, hogy azt is, hogy a szabályozás fő előnyének számító standardizálást nem csak állami szabályozás, hanem a *munkaszerződések (kollektív szerződések) révén* is el lehet érni: a munkavédelmi szabályokat nem csak külső hatóság, hanem az adott vállalat is

---

hosszútávú kiadásainak csökkentésében – különösen, ha azok révén rövidtávon profitot termel, amit egyéni menedzseri sikerének könyvelnek el.

<sup>8</sup> Tegyük hozzá, ez a szociális szempont nem csak a bírósági rendszer sajátja lehet: a szabályozás kapcsán, a túl kemény szabályozásban, az alkalmazottak túlzott védelmében ugyanúgy megjelenhet.

<sup>9</sup> Ezt az ún. állami kikényszerítést indokolhatja az a félelem is, hogy a munkavállaló (már csak alárendelt mivolta miatt is) nem fog bírósághoz fordulni. Ennek kapcsán azonban két kérdésre fel kell hívni a figyelmet. Egyrészt, az, hogy bírósághoz fordul-e alapvetően az eljárás részletkérdéseitől függ (mekkora kártérítést kaphat, a vesztesnek állja-e a nyertes bírósági költségének nagy részét, az ügyvédet lehet-e jutalékos rendszerben fizetni, van-e esély közérdekű keresetre, stb.) Másrészt, ha az ügy azért marad el, mert a károsult és a munkaadó peren kívül megegyezik, akkor ez ugyanúgy többletkiadás a munkaadónak, amit ugyanúgy el akar kerülni, mint a bírósági ítéletet.

megalkothatja. Ez természetesen feltételezi, hogy ezek megalkotása ne csak az ilyen kiadások csökkentésében érdekelt munkaadók<sup>10</sup>, hanem a munkavállalók is vegyenek részt. A rendszer működésének kulcsa természetesen az, hogy sikerül-e a munkavállalók képviselőjét megoldani – ez átvezet a szakszervezetek kérdésköréhez. Amennyiben ugyanakkor ezt a problémát sikerül megnyugtatóan rendezni, akkor az eddig tárgyalt két megoldás, a kiszámíthatatlan kártérítés és a kormányzati tévedéseknek kitett állami szabályozás mellett egy harmadik eszközt, a szerződéses megoldást is segítségül hívhatjuk. (Ugyan a munkabiztonság problémájának tárgyalását éppen azzal kezdtük, hogy az információs aszimmetria miatt a szerződéses megoldás nem működik, itt azonban a szerződő felek változnak meg: a munkaadóval szemben nem az egyes munkavállaló, hanem valamilyen kollektív munkavállalói fórum jelenik meg.)

*Értékelés.* A munkabiztonság kapcsán prioritásaink elég közel állnak ahhoz, amit a magánjog kapcsán is megfogalmaztunk. A legjobb a szerződéses megoldás, még akkor is ha ez itt nem egyes szerződéseket, hanem a vállalat és a munkavállalók érdekképviselője közötti kollektív szerződést jelent. Ez felel meg legjobban annak a kooperációs elvárásnak, amelyre a szerződési modellünk épül. Amennyiben a munkaszerződés, a kollektív szerződés révén nem lehet a helyzetet kezelni (például a munkavállalók kollektív fellépésének lehetetlensége, vagy a szakszervezetek nem megfelelő működése miatt), akkor a fennmaradó eszközök közül szerencsésebbnek érezzük a kártérítési megoldást, mint az állami szabályozást. Ez az, amelynek a mechanizmusa (adott eset elbírálása, annak minden körülményére tekintettel – és nem általános, mindenkire, mindenkor egyaránt érvényes szabályok felállítása) lényegesen rugalmasabb és pontosabb ösztönzőt jelent a munkahelyi balesetek megakadályozására. Ugyanakkor a kártérítési rendszert is fenyegeti több veszély is. Mindekelőtt a szociális szempont megjelenése: a kár túlbecslésének veszélye. Tudjuk, hogy akármilyen tökéletesen működik is a munkaerőpiac, de a kompenzációs bérkülönbség jelen van: a károk egy részéért (a kockázatért) a munkavállalót már a baleset előtt kompenzálja a munkaadó. Ugyan a munkajogi szabályozás általában az állami kikényszerítést, az állami bürokráciát is magával hozza, ráadásul a szabályozás által keltett hamis biztonságérzetet is erősíti, a munkavállalók óvatosságát csökkenti, mégis vannak olyan esetek, amikor mind a szerződéses, mind a kártérítési megoldással szemben is előnyben részesíthetjük. Erre akkor kerülhet sor, ha bizonyítható, hogy a bírósági eljárás túlzottan elfogult lenne a munkaadóval szemben, ha a károk túl sokára jelentkeznének, illetve a munkaadó számára megfizethetetlenül magas egyszeri kifizetésekkel járnának.

#### *A munkavállalók védelme – az elbocsátás szabályozása*

A munkavállalók védelmében a munkaszerződések meglehetősen sok pontját lehet szabályozni: a munkaidőt, a túlórabért, az elbocsátás indokait, folyamatát (például kötelező felmondási időhöz, vagy valamilyen előzetes hozzájáruláshoz kötve azt), költségét (például végkielégítéshez lehet kötni), az alkalmazottak felelősségét az általuk okozott károkért, a munkavállalók ellenőrzése érdekében a munkaadók kezében levő eszközöket (például az alkalmazottak személyiségi jogaira hivatkozva), stb.

Az utóbbi időben a munkaerőpiacról folytatott viták egyik legfontosabb témája az, hogy ezen intézmények miképpen hatnak a munkaerőpiac rugalmasságára. Utóbbi általában aggregált munkaerőpiaci adatokkal mérik (foglalkoztatottság, munkanélküliség – esetleg egyes csoportokra, például nők, fiatalok, külön is). A vita nem jutott nyugvópontra, bár úgy tűnik, hogy egyre inkább elfogadott az, hogy ezen intézmények hatásait ezen makroadatokkal nem tudjuk megragadni: pontosabban ezekre úgy tűnik az intézmények nem hatnak (Freeman [2005], Micco – Pages [2007]).<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Persze a munkaadók sem érdekeltek a munkabiztonság teljes mellőzésében – az nem csak kiadással, hanem haszonnal is jár a számukra. A túl gyakori munkahelyi balesetek csökkenthetik a munkavállalók termelékenységét is, rossz munkahelyi hangulatot alakíthatnak, a munkavállalók gyakori cserélődéséhez (és ezzel a specifikus beruházások elvesztéséhez) vezethetnek.

<sup>11</sup> Mindenképpen meg kell azonban jegyezni, hogy vannak olyan vizsgálatok is, amelyek egyértelmű kapcsolatot találnak egy-két munkaerőpiaci mutató és a szabályozás erőssége között. Ide tartozik Botero et al. [2004], aminek a jelentőségét az adja, hogy erre épül a Doing Business program munkaerőpiaci információs rendszer. Botero et al. [2004] a munkavállalók védelmét négy eszközzel vizsgálja: (i) a munkaidő-szabályozást, (ii) az elbocsátás költségét, (iii) az elbocsátás bonyolultságát és (iv) az alternatív (vagyis kevésbé védett)

Többen (például Addison – Teixeira [2001], Deakin – Wilkinson [2000], Freeman [2005]) is felhívják a figyelmet arra, hogy a deregulálástól várt egyértelműen pozitív hatások gazdaságelméletileg sem biztos, hogy alátámaszthatóak, azok ugyanis azt feltételezik, hogy a munkaerőpiac szabályozás hiányában a tankönyvekből ismert tökéletesen kompetitív piacként működne.<sup>12</sup> Ugyanakkor úgy tűnik, hogy a munkaerőpiacon jelentős tranzakciós költségek vannak jelen – ahogyan azt a fenti munkaszerződési modellben is bemutattuk.<sup>13</sup> A tranzakciós költségek jelenléte miatt egyértelmű, hogy az optimális megoldás semmiképpen sem a teljes deliberalizálás – de nem az a munkavállalókat védő erőteljes szabályozás sem.

*Közgazdasági dilemmák.* A munkaszerződések szabályozása kapcsán két kérdést kell átgondolni. Mi az adott szabályozás célja és megköveteli-e az adott cél elérése a szabályozást (nem elégséges-e például a diszpozitív szabályozás)? A szabályozás céljai között két elem keveredik: az egyik a munkaszerződések kapcsán felsorolt tranzakciós költség-problémák kezelése és az elosztási szempont. Mint említettük, a szociális alapú beavatkozás következménye kifejezetten káros is lehet akár azokra a szereplőkre, akiket elvileg védeni akar, de ha ez nem is mutatható általában meglehetősen bonyolult, áttekinthetetlen (igaz éppen az áttekinthetlenség miatt kevésbé nyilvánvaló, ezért politikailag előnyös) elosztási hatásokkal jár.

A tranzakciós költségek magas szintje – láttuk – több olyan problémát is okozhat, amelyek megoldását elősegíti az, ha a munkaszerződés egyes pontjait nem lehet mindig a felek aktuális érdekeihez igazítani. Ilyen cél a biztosítási jelleg, amely szerint a munkaadónak hihetően el kell köteleződnie a tekintetben, hogy a munkabért, illetve a munkafeltételeket nem fogja a rövidtávú piaci folyamatoknak megfelelően alakítani – ha cserébe a munkavállaló hajlandó alacsonyabb bérért is elvállalni a munkát.

---

munkaszerződési formák megjelenését. Nemzetközi összehasonlítása szerint, azokban az országokban, ahol a munkavállalókat jobban védő (rugalmatlanabb) munkajog van érvényben kisebb a férfiak munkaerőpiaci részvétele (de a nőké magasabb, igaz ez utóbbi hatás nem szignifikáns), és magasabb munkanélküliségi ráta (különösen a 20-24 évesek körében). A többi hatás ugyan nem szignifikáns, de érdemes kiemelni, hogy a szigorúbb munkaügyi szabályozás, úgy tűnik, inkább csökkenti semmint növeli a fekete gazdaságban foglalkoztatottak számát.

Micco – Pages [2007] eredményei iparágak szerint is különbséget tesznek, és azt mutatják, hogy erős munkajogi védelem mellett a foglalkozási stabilitás nagyobb – igaz ezt azt jelenti, hogy éppen azokban az iparágakban történik meg legkisebb valószínűséggel munkahelyváltás, amelyekben a legnagyobb szükség lenne az átalakulásra.

<sup>12</sup> Majdnem hatékony munkaerőpiacot feltételezve sem egyértelmű a rugalmatlan szabályozás hatása. Ugyanis az a munkanélküliségre két módon is hat. Egyik oldalról csökkenti a munkanélküliek közé való beáramlást, hiszen nehezebb az elbocsátás. Másrészt viszont a kiáramlást is csökkenti, hiszen a szigorúbb szabályok miatt a munkaadók nehezebben vesznek fel új embereket. Az, hogy a két hatás közül melyik az erősebb vita tárgya. A deregulálás mellett érvelők érve általában az, hogy a be- és a kiáramlás csökkenése a munkanélküliség hosszának növekedését jelenti, ami viszont a munkanélküliek humántőkéjének csökkenését eredményezi, vagyis a későbbi foglalkozási esélyeiket csökkenti le. Ezzel szemben, Bertola [1992] nyomán többen (például Addison – Teixeira [2001], Blau – Kahn [1999]) úgy érvelnek, hogy a szabályozás két hatása közül vélhetően a kiáramlást korlátozó (és ezzel a munkanélküliséget csökkentő) hatás a fontosabb. Elsősorban azért, mert feltehetjük, hogy a munkaerő keresleti görbéje recesszió idején lényegesen laposabb, mint fellendülés idején, és ezért az elbocsátási költségek lényegesen több munkahelyet óvnak meg recesszió idején, mint amennyi új munkahely teremtését a fellendülés időszakában megakadályoznak. Másrészt, az elbocsátási költségek hatása a felvételnél gyengébb, mint az elbocsátáskor, hiszen ilyenkor nem a teljes költséget, hanem csak a várható érték jelenértékét veszik számításba. Ez pedig erősen függ – természetesen a foglalkoztatás várható időtartamán túl – attól is, hogy a foglalkoztatottak körében mekkora az önkéntes, a munkavállalók által kezdeményezett munkahelyváltás: minél nagyobb ez, annál kisebb a valószínűsége, hogy egy most felvett alkalmazottnak végül végkielégítést kelljen fizetni, vagy elbocsátása érdekében más (például adminisztrációs) költségeket kelljen viselni.

<sup>13</sup> Freeman [2005] például arra hívja fel a figyelmet, hogy a klasszikus kompetitív piaccal kapcsolatos elvárásokat időnként az erőteljesebben szabályozott piacok jobban megközelítik. Például, az északi országok munkaerőpiaca közelebb van a tankönyvi példához, mint az egyesült államoké: a külső sokkokra ott tényleg nem a bér, hanem inkább a foglalkoztatás reagál. Hasonlóképpen, Nickell [1997] utal arra is, hogy Európán belül a legjobban teljesítő (alacsonyabb munkanélküliségi rátát produkáló) munkaerőpiacok általában azok, amelyeket a fentiek értelmében rugalmatlanabbnak minősítenénk.

Hasonló, vagy talán még fontosabb kérdés a specifikus beruházások elősegítése. Láttuk, hogy az ilyen beruházások könnyen elmaradhatnak, ha félni kell attól, hogy a beruházást végrehajtó fél a beruházás hasznait elveszíti amiatt, hogy a partnere a beruházás hozamait felismerve a szerződés újratárgyalását javasolja. Nyilvánvaló, hogy ex ante a munkaadónak itt is érdeke, hogy biztosítsa a munkavállalóját azzal szemben, hogy nem fogja annak specifikus beruházásait utólag kisajátítani.<sup>14</sup> De szintén hihető garanciát követelhet az is, ha a munkaadó például halasztott bérezést akar alkalmazni – például a munkavállalók szűrése érdekében. Ezek a garanciák a kontraszelekció miatt követelhetnek kógens szabályozást is (Levine [1991], Eger [2002]): azok a vállalatok, amelyek önként ilyen elbocsátási garanciákkal biztosítanak, a rosszabb minőségű munkaerőt fogják vonzani, vagyis azokat, akiket nagyobb valószínűséggel kell majd elbocsátaniuk.

Ha a szabályozás előnyös következményeit ki is tudjuk mutatni, és a kógens szabályozást a kontraszelekció miatt szükségesnek is tartjuk, akkor sem feledkezhetünk meg az ilyen szabályozás két legfontosabb költségéről, hátrányáról. Egyrészt, minden ilyen tilalom előbb-utóbb helyettesítést eredményez: a szigorúan szabályozott munkaviszonyok helyett megjelennek, illetve elterjedhetnek a kevésbé szabályozott formák. Ilyenek az önfoglalkoztatás (és munkavállalói helyett szolgáltatói, alvállalkozói, beszállítói szerződések kötése)<sup>15</sup>, illetve a határozott idejű foglalkoztatás – már amennyiben erre a törvény lehetőség ad (Autor [2003]).

Másrészt mindenképpen figyelembe kell venni azt, hogy ezek a garanciák akadályozhatja a morális kockázat ellenőrzését is (lásd Malcomson [1999], Vandenberghe [2008]). A munkaadó nem csak azért ajánl szerződésmódosítást, javasol fizetéscsökkentést, nemcsak azért fenyegetőzik elbocsátással, mert a munkavállaló specifikus beruházásának hozamát próbálja így megszerezni, vagy mert így hártja át a veszteséget (holott azt az alacsonyabb fizetés fejében magára vállalta – ez volt a bérgarancia lényege), hanem azért is, mert ez a nem megfelelő munkateljesítmény szankcionálásának egyik legegyszerűbb módja. Ha az elbocsátási lehetőséget korlátozzuk azzal éppen a hatékony bérezés lehetőségét gátoljuk, és a munkaadót drágább ösztönző mechanizmusok kialakítására kényszerítjük.

*Értékelés.* Összefoglalóan azt mondhatjuk, hogy értékeink alapján a szerződési szabadságot, és a szerződések kikényszerítését tekintjük itt is alapelvnek. Prioritásnak, a munkaszerződések tartalmának deregulálását tekintjük: a jogrendszer minél kevesebb ponton adja csak meg, hogy a feleknek milyen

---

<sup>14</sup> Malcomson [1999] a hosszútávú szerződéses irodalmának felismerésének (Grosman – Hart [1986]) megfelelően a munkaszerződések kapcsán is igazolja: amennyiben a módosításról az a fél dönthet (vagyis az tehet „elfogad, vagy kilép” [take-it-or-leave-it] ajánlatot a másiknak), aki a specifikus beruházást is megtette, akkor a specifikus beruházások optimális mértékben jönnek létre. Malcomson [1999] értelmezése szerint az amerikai employment at will rendszer, amikor a munkavállaló, vagy kilép, vagy elfogadja a szerződésmódosítást, vagyis a munkavégzés folytatása szerződés elfogadásának minősül, ilyen rendszer: a munkaadó rendelkezik a szerződésmódosítás jogával, ő teheti meg az egyetlen ajánlatot.

Ezzel szemben, ha az ajánlatra ellenajánlat is érkezik, és csak kölcsönös megegyezéssel lehet szerződést módosítani, akkor a specifikus beruházás már könnyen lehet, hogy nem lesz hatékony. Ebben az esetben, mint Hart – Moore [1988] nyomán Malcomson [1999] bizonyítja, a munkaadó beruházásának szintje már függ attól, hogy milyen magas a munkavállalók bére. Amennyiben az túl magas, vagyis, amennyiben a közeljövőben annak csökkentése szóba kerülhet (elképzeltető, hogy a munkaerőpiacon elérhető lesznek olyan alacsonyabb bérű munkavállalók, akikre érdemes lenne őket lecserélni – az aktuális kapcsolat csak úgy tartható fenn, ha csökkentik a béreket), akkor a beruházás nem lesz hatékony. Ugyanis ekkor az újratárgyalás magasabb bérehez vezet, ha volt beruházás, vagyis a beruházás hasznának egy részét a magas bérű munkavállalók (azon keresztül, hogy kevésbé csökken a bérük) megszerezhetik. Természetesen ugyanez igaz a munkavállalók által tett beruházásokra is, csak ott túl alacsony bérek, és ezért béremelési várakozás esetén. Abban az esetben, ha mindkét fél beruházásokat hajt végre, akkor annak szintje csak úgy lehetne optimális, ha a későbbi bérváltozás lehetőségét vagy kizárnák, vagy azt külső szempontokhoz kötnék (esetleg külső felekre bíznák), vagy, ha képesek lennének a specifikus beruházások emiatt elmaradt hasznát bíróságon kártérítésként kikényszeríteni. Természetesen egyik út sem járható.

<sup>15</sup> Persze ezzel a szabályozás miatt felmerülő költségeket megspórolhatjuk, de a megoldás komoly tranzakciós költségekkel jár: a munkaadó ilyenkor lényegesen nehezebben irányíthatja a „munkavállalót”. A vállalatok létrejöttének egyik legismertebb magyarázata éppen ezeknek a tranzakciós költségeknek a csökkentése, vagyis az, hogy a vállalatok szeretnék ezeket az alvállalkozókat, beszállítókat munkaviszonyba venni, és ezzel a csökkenteni az irányításuk költségét. (Lásd Coase [1937/2004], Foss et al. [2000], Miller [2002])

elemeket kell a munkaszerződéseikben szerepeltetni. Különösen igaz ez a munkavállalókat szociális okok miatt védő szabályokra. Másrészt, azonban egy kölcsönösen elfogadott szerződés esetén a prioritás annak fenntartása, kikényszerítése. A kezdetben vállalt munkaidő, fizetési rendszer, a természetbeni juttatások, vagy a kártérítési felelősség egy hosszútávú szerződés része, amelyet védeni kell, különösen, ha azt a másik fél alacsonyabb bérrel, jobb minőségű munkával, vagy éppen vállalat-specifikus beruházásokkal kompenzálta. A hosszútávú szerződések fenntartása a prioritás, ez az, ami a (hosszútávú) felelősségvállalást ösztönzi és jutalmazza. Ugyanakkor a hosszútávú szerződéseknel mindig vizsgálendő ellenérveket – mindenekelőtt a verseny korlátozását, illetve a rugalmatlanságot – itt is szem előtt kell tartani. Sőt, a munkaszerződések esetén további problémát okozhat az is, hogy a hosszútávú rugalmatlan szerződés a munkavállalók ösztönzését nehezítheti.

### *Szakszervezeti jogok*

A klasszikus közgazdasági elméletben a szakszervezetek szerepéről két – egy pozitív és egy negatív – kép alakult ki. A negatív kép azok monopóliumjellegét hangsúlyozza: a szakszervezet gyakorlatilag kartellba szervezi a munkavállalókat, akik ezért a hatékonynál (egyensúlyinál) magasabb bért kapnak. Ez a magasabb bér viszont azt eredményezi, hogy csökkenni fog a munkaerő-kereslet, vagyis munkanélküliség alakul ki. A munkanélküliség viszont magukat a szakszervezeteket kevésbé zavarja, hiszen elsősorban szakszervezeten kívüli munkavállalókat sújt. A monopólium-elmélet kritikája általában abból indul ki, hogy a munkaadói oldalon is monopszónia van, ezért a szakszervezetek erejének növelésével el lehet azt érni, hogy a bérek és a foglalkoztatás is nőjön. A pozitív modell azt hangsúlyozza, hogy a szakszervezetek béremelési törekvései nem feltétlenül vezetnek foglalkoztatás-csökkenéshez (bár azt ez az elmélet sem tagadja, hogy a béremelés mindig csökkenti a munkaadók profitját). A szakszervezetek ún. hatékony szerződés modellje abból indul ki, hogy amennyiben a munkaadók egyedül dönthetnek el azt, hogy milyen áron és mennyi munkavállalót alkalmaznak, akkor kihasználatlanul maradnak kölcsönös előnyös lehetőségek: a szakszervezetekkel folytatott alku végeredményeként olyan állapot alakul ki, amelyben a munkaadó nyeresége sem csökken (vagy éppen nő), miközben a munkavállalók jóléte (amelyről felteszik, hogy a munkabiztonságra és a bérszintre is érzékeny) nő.<sup>16</sup>

E két klasszikus szakszervezet-elméletet az utóbbi időben két fontos kihívás érte. Az egyik empirikus alapokra támaszkodik: az, hogy a szakszervezetek léte milyen béremelkedést, és különösen milyen munkanélküliségi változást eredményez, nem válaszolható meg anélkül, hogy tudnánk, milyen szinten folynak a szakszervezetek és a munkaadók között a tárgyalások.<sup>17</sup> A koordináció pozitív hatását az elmélet Mancur Olson modelljéhez hasonló módon magyarázza (Olson [1987]): amíg egy elosztási koalíció viszonylag kicsi, addig követeléseiket nem befolyásolja az, hogy azok következtében mások milyen költségeket viselnek, például mennyivel romlik miattuk a gazdaság teljesítménye. Ezzel szemben egy nagyobb csoport már erre is érzékeny (kevesebb olyan kívülálló lesz, akire át tudná tolni a költségeket), ezért kevésbé radikális követelésekkel áll elő.<sup>18</sup> A másik kritika, az ügynök-problémából kiindulva a szakszervezetek célfüggvényét teszi kritika tárgyává. Ugyanis mind a monopólium, mind a hatékonyalku-modell abból indult ki, hogy a szakszervezetek célfüggvénye

---

<sup>16</sup> A szakszervezetek hatékony szerződés modelljéről lásd Ehrenberg – Smith [2003].

<sup>17</sup> Botero et al. [2004] eredményei a fenti monopóliummodellt támasztják alá: az erősebb szervezeti jogok mellett nagyobb a fekete gazdaság forgalmát, illetve az ott foglalkoztatottak száma, csökken a férfiak munkaerőpiaci részvétele, és a fiatalok munkanélkülisége.) Ugyanakkor, Nickell [1997] eredményei szerint azokban az országokban, ahol a szakszervezeti tárgyalások, a kollektív szerződések több munkavállalót érintenek, magasabb a munkanélküliség, de a szakszervezetek koordinált fellépése esetén ez a negatív hatás eltűnik.

<sup>18</sup> Blau – Kahn [1999] kicsit módosítja a modellt: a koordináció hatása nem lineáris (mint, ahogyan azt az empirikus vizsgálatok általában tesztelik), hanem inkább egy fordított U-alakhoz hasonló. A vállalati szinten a szakszervezeti követelések nem lehetnek túlzottan radikálisak, mert azok elfogadására kevés az esély – feltéve, hogy a vállalat outputpiacán verseny van. A fentiek miatt a centralizált (vagy erősen koordinált) szakszervezeti fellépés is visszafogottabb lesz. A legrosszabb eredményt a középszint hoz, ahol a vele szemben álló munkaadói kör munkakeresleti függvénye már kellően rugalmatlan, viszont az esetleg elfogadott szakszervezeti követelések költségeit még mások viselik.

valamiképpen a foglalkoztatás és a munkabér közötti átváltás alapján érhető meg: magasabb bért és magasabb foglalkoztatást szeretnének, de a kettőt hajlandóak egymásra átváltani. A kritika tárgya ebben a modellben az, hogy a szakszervezetek vezetőit, akik valójában a döntéseket hozzák, a tárgyalásokat lefolytatják valójában nem ezen célok motiválják.

*Közgazdasági dilemmák.* A szakszervezetekről fent azt állítottuk, hogy ezek a munkaerőpiac speciális szabályozó szerepet betöltő szereplői. Éppen ezért megítélésük természetesen nagyrészt kapcsolódik ahhoz, hogy az általuk kiharcolt megállapodások milyen elemeket tartalmaznak. A kollektív megállapodások nagyrészt ugyanolyan szerepet töltenek be, mint a jogi szabályozás – gyakorlatilag ugyanolyan kógens szabálynak tekinthetőek, csak a kikényszerítésük módja (lehet) más: bírósági úton ritkán kezelhetőek, ezért jobban támaszkodnak különböző önkikényszerítő mechanizmusokra.<sup>19</sup>

A szakszervezetek specialitását az adja, hogy a legtöbb országban a szakszervezetek által kötött megállapodások (kollektív szerződések) nem csak a szakszervezeti tagokra terjednek ki. Olyan munkavállalók is kötelesek alkalmazkodni hozzájuk, akik maguk nem szakszervezeti tagok, akik maguk nem is kívánják a szabályozást megtartani, hiszen mind munkaadóknak, mind személy szerint nekik előnyösebb lenne, ha megkerülnék azokat. Ráadásul, mivel nem tagok így a szakszervezet politikáját sem tudják befolyásolni. Másrészt viszont a kollektív szerződések rendszere megoldást jelenthet a közgazdaságtanban jól ismert kollektív cselekvés problémára. A munkavállalók valószínűleg akkor sem csatlakoznának a szakszervezethez, ha az valóban az érdekeiket képviselné. A kollektív szerződések ilyenén kiterjesztése tehát a kollektív cselekvés problémáját oldja némileg, és a kollektív szerződések létrejötté segíti elő – a munkaadók tárgyalási hajlandóságát is növelve.

A kollektív szerződések előnye lehet, hogy csökkentik az egyéni munkaszerződések magas tranzakciós költségeit, segítenek megoldani a fent bemutatott négy problémát. Láttuk, hogy a bértárgyalások kiemelése a konkrét munkavállalók és munkaadók hatásköréből elősegítheti a specifikus beruházások létrejöttét, hiszen kifejezetten azok hasznának átcsoportosítása érdekében nem lehet a munkaszerződés (és az abban szereplő bér, vagy munkakörülmények) módosítást kezdeményezni. Csökken a visszatartási probléma kockázata. Másrészt, a szerződések önkikényszerítő jellegét is sokkal inkább elősegítheti a kollektív fellépés: a munkavállalók oldalán is erősebb reakciókat válthat ki a megállapodások megszegése, illetve az információáramlást is erősíti.

Arról ugyan éles viták vannak, hogy a kollektív szerződések, a szakszervezetek betöltik-e ezen szerepüket, illetve, hogy általában milyen hatással vannak a munkaerőpiac működésére, de úgy tűnik egy hatást tekintve teljes a konszenzus: a szakszervezetek léte és a kollektív szerződések rendszere a bérkülönbségeket csökkenti. Ennek megítélése a mi szempontunkból nem egyértelmű. A bérkülönbségek eltüntetése egyrészt a munkaszerződések biztosítási elemét erősíti: a jó és a rossz idők között nincs olyan eltérés, mint a szakszervezetek hiányában lenne. Másik oldalról viszont akadályozza az ösztönző-rendszer működését – sem a nagyobb erőfeszítést, sem az vállalat-specifikus beruházásokat nem lehet a béreken, illetve jutalmakon vagy egyéb juttatásokon keresztül ösztönözni. A bérkülönbség eltűnése a megfelelő munkahelyek kiválasztását is nehezíti. Például amennyiben egyes szektorokban erősebb a szakszervezet és ott csökken a különbség, míg másokban megmarad, akkor ez megindíthat egy kontraszelektív mechanizmust: a rosszabb minőségű (kevésbé elkötelezett, stb.) munkaerő, aki más szektorokban a bértábla alján lenne, nagyobb arányban áramlik majd be ide. Amennyiben pedig a szakszervezetek a szektorok közötti bérkülönbségeket is csökkenteni tudják, akkor a munkaerőhiánnyal küszködő szektorok, ahol a munkaadók ezért magasabb bért is hajlandóak lennének kifizetni, nem tudják ezt az ajánlatukat (nyilvánosan) érvényesíteni.

*Értékelés.* A szakszervezetek megítélésekor az alapkérdés az, hogy maguk a szakszervezetek miben látják a szerepüket. Ahogyan az előző pontban említettük: a munkajogi szabályozás elfogadható indokának elsősorban a kölcsönösen előnyös munkaszerződések létrejöttét akadályozó problémák elleni küzdelmet tekintjük. A szakszervezetek ugyan elősegíthetik a szerződések önkikényszerítő működését, ennek révén is csökkenthetik az elköteleződést gátló bizalmatlanságot, de alapvetően mégis elosztási szerepüket látjuk hangsúlyosnak. Egyrészt azért, mert – szerintünk tévesen – a

---

<sup>19</sup> Éppen ezért Deakin et al. [2007] a munkaerőpiacot szabályozó intézmények feltérképezése során nemcsak a törvényi, hatósági szabályozást vizsgálja, hanem azt is, hogy a „tipikus kollektív szerződésekben” szereplő tilalmakat is.

munkaadók és a munkavállalók közötti elosztásra helyezik a hangsúlyt: úgy tekintik, mintha a fő verseny ezen két fél között a vállalat profitjának megszerzéséért zajlana. Tudjuk, hogy a munkaadók elsősorban nem a munkavállalókkal versenyeznek, hanem egymással – miként a munkavállalók is elsősorban egymással a jobban fizető állásokért. A szakszervezetek épp ezt a versenyt korlátozzák, pontosabban a szakszervezeti tagokat, a munkával rendelkezőket védik a nem tagokkal, a munkaerőpiacról kiszorultakkal szemben. (Mindeközben persze nem tagadható, hogy a két oldal közötti alapvető erőeltérés miatt szerencsés lehet a munkavállalók alkupozíciójának erősítése, hiszen az erősebb munkavállalói képviselőt könnyebben be tudja tartani a munkaszerződésekben vállaltakat, mint a bíróság.) Másrészt azért sem támogatjuk a szakszervezetek elosztási követeléseit, mert ezek gyakran nem is a munkaszerződéseket érintik, hanem egyszerűen más szociálpolitikai célok érdekében használják fel a munkaerőpiacon rendelkezésre álló eszközeiket. Ezen fellépés lényege általában éppen az, hogy a munkaerőpiac tudatos torzításával, a munkaadóknak okozott tudatos károkkal ériük el az elismerten nem munkaerőpiaci céljaikat. (Tegyük hozzá, ez sem jelenti azt, hogy a szakszervezetek által felvállalt célokat utasítjuk el. Csak annyit állítunk, hogy ezek elérése érdekében nem tarjuk szerencsésnek munkaerőpiaci eszközöket bevetni.)

### **Munkaerőpiac: összefoglalás, elvárások**

A munkajog végére érve foglaljuk össze azokat az elvárásokat, amelyeket a kölcsönösen előnyös együttműködések elősegítésének alapelvéből kiindulva a munkaerőpiaci szabályozással szemben megfogalmazhatunk. Mint a bevezetőben említettük, a prioritások nem jelentenek állandóan alkalmazandó szabályokat – léteznek kivételek is. Ezen legfontosabb kivételeket, pontosabban ellenérveket is érdemes áttekinteni az egyes prioritások kapcsán

#### *1. A szociálpolitikai szempontokat ne érvényesítsük a munkajogban.*

Elfogadható ellenérv, ha a szociálpolitikai programok (és ezzel az állami kiadások, az adószint) túlzottan nagyra nőnek, mivel a munkaerőpiacon (a bérszint szabályozásával) nem kezelhetjük őket.

#### *2. A szerződési szabadság érvényesítése – a lehető legkevesebb kötelező, a felek szerződése révén nem módosíthat elem (kógens szabály) legyen a munkajogban.*

Elfogadható ellenérv lehet az, ha bizonyítható, hogy adott kógens szabályozás jelentősen megkönnyíti a bíróságok munkáját, könnyebb a szerződéseket és a jogszabályokat kikényszeríteni.

#### *3. A bérszabályozás, a minimálbér emelése csak különösen indokolt esetekben.*

Elfogadható ellenérv lehet, ha a munkavállaló alkupozícióinak rögzítésével kölcsönösen előnyös alkukat lehet elősegíteni, az alkudozás költségét, illetve az elmaradó előnyös alkuk számát lehet csökkenteni.

#### *4. A munkabiztonság kérdéseit elsősorban (kollektív) szerződések révén rendezzék.*

A kollektív szerződésben szabályozott munkavédelmi előírások akkor nem nyújtanak kellő védelmet, amennyiben a munkavállalók kollektív fellépése lehetetlen. Csak amennyiben bizonyíthatóan ez a helyzet bizonyítható, akkor szükséges a kollektív szerződés kikényszerítésén túl egyéb eszközök alkalmazása is.

#### *5. Ha a szerződéses megoldás működésképtelen, akkor ne szabályozással, hanem kártérítési úton próbáljuk megoldani a munkabiztonsági kérdéseket.*

A kártérítési rendszert, csak akkor kell felváltani az állami szabályozással, ha bizonyítható, hogy adott szabályozás, adott standard, jelentősen egyszerűsíti a bíróságok munkáját, javítja a munkavállalók

esélyét arra, hogy megnyerjék a rossz munkakörülmények miatt indított pereiket, ha a kártérítések megítélésekor a szociális szempont eluralkodik (a bíróság hajlamos a kár túlbecslésére), ha a károk túl sokára jelentkeznek, illetve a munkaadó számára megfizethetetlenül magas egyszeri kifizetésekkel járnának.

6. *A munkahelyi balesetek esetén ne fedezze a kártérítés a kárnak a már korábban (a kockázat miatti magasabb béren keresztül) fedezett részét.*

Elfogadható ellenér az, ha bizonyítható, hogy a túl alacsony kártérítés túlzottan lecsökkenti a munkaadók óvatosságát, és ez túl sok munkahelyi balesethez vezethet.

7. *A munkaszerződések felmondását csak indokolt esetekben szabad megengedni.*

Elfogadható ellenérv az lehet, ha bizonyítani lehet a bíróságon, hogy az adott szerződés ellehetetleníti a munkavállalók ösztönzését.

8. *Szakszervezetek tevékenységének a munkaszerződésekre, azok önkikényszerítő folyamataira koncentrálása – a szociális, elosztási szempontok, követelések korlátozása.*

Elfogadható ellenérv, ha a szociálpolitikai programok (és ezzel az állami kiadások, az adószint) túlzottan nagyra nőnek, mivel a munkaerőpiacon (a bérszint szabályozásával) nem kezelhetjük őket.

## **Irodalomjegyzék**

Addison, John T. and Paulino Teixeira [2001], *The Economics of Employment Protection*. IZA Discussion Paper No. 381. <http://ssrn.com/abstract=287565>

Ashenfelter – Card [1999 eds.], *Handbook of Labour Economics Volume 3*. Elsevier

Autor, D. [2003], Outsourcing at will: unjust dismissal doctrine and the growth of temporary help employment. *Journal of Labor Economics* 21 pp. 1-42

Autor, David H., John J. Donohue III., Stewart J. Schwab [2006], The Cost of Wrongful-Discharge Law. *The Review of Economics and Statistics* 88 pp. 211-231

Bertola, Giuseppe [1992], Labor Turnover Costs and Average Labor Demand. *Journal of Labor Economics* 10 pp. 389-411.

Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn [1999] Institutions and law in Labor Market. in: Ashenfelter – Card [1999 eds.]

Botero, Juan, Simeon Djankov, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes, and Andrei Shleifer [2004], The regulation of labor. *Quarterly Journal of Economics*, 119 pp. 1339-82.

Coase, Ronald H. [1937/2004], A vállalat természete. in: Coase, R. H.: *A vállalat, a piac és a jog*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 2004

Deakin, Simon and Frank Wilkinson [2000], Minimum Wage Legislation. in: Bouckaert – de Geest [2000, eds.]

Deakin, Simon F., Lele, Priya P. and Siems, Mathias M. [2007], The Evolution of Labour Law: Calibrating and Comparing Regulatory Regimes. ESRC Centre for Business Research Working Paper No. 352, University of Cambridge. <http://www.cbr.cam.ac.uk/pdf/WP352.pdf>

Eger, Thomas [2002], Opportunistic Termination of Employment Contracts and Legal Protection Against Dismissal in Germany and the USA, *German Working Papers in Law and Economics No. 2002/11*. <http://www.bepress.com/gwp/default/vol2002/iss1/art11>

Ehrenberg, Ronald G. – Robert Smith [2003]: *Korszerű munkagazdaságtan*. Panem, Budapest.

- Foss, Nicolai J., Henrik Lando and Steen Thomsen [2000] The Theory of the Firm. in: Bouckaert – de Geest [2000, eds.]
- Freeman, Richard [2005], Labor Market Institutions without Binders: The Debate about Flexibility and Labor Market Performance. *NBER Working Paper No. 11286*.
- Gray, Wayne B. and Mendeloff John M. [2005], The declining effects of OSHA inspections on manufacturing injuries, 1979 -- 1998. *Industrial and Labor Relations Review* 58 pp. 571-587
- Grossman, Sanford J. and Oliver Hart [1986], The Costs and the Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration, *Journal of Political Economy* pp. 691-719
- Hart, Oliver and J. Moore [1988], Incomplete Contracts and Renegotiations. *Econometrica* 56, pp. 755-785
- Jolls, Christine [2007], Employment law. in: A.M. Polinsky and Steven Shavell [2007 eds.] *Handbook of Law and Economics*. Elsevier.
- Malcomson, James M. [1999], Individual Employment Contracts. in: Ashenfelter – Card [1999 eds.]
- Micco, Alejandro, and Carmen Pages [2007], The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from Interbational Industry-Level Data. *Inter-America Development Bank Working Paper No. 592*
- Miller, Gary J. [2002]: Menedzserdilemmák. Aula- Széchenyi István Szakkollégium, Budapest
- Nickell, Stephen [1997], Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives* 11 pp. 55-74
- Olson, Mankur [1987]: *Nemzetek felemelkedése és hanyatlása*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, - Budapest
- Shapiro, Sidney A. [2000], Occupational Safety and Health Regulation. in: Bouckaert – de Geest [2000, eds.]
- Vandenbergh, Ann-Sophie [2008]: Munkaszerződések. *Kormányzás, Közpénzügyek, Szabályozás* 3, pp. 63-77