

A projektben vállalt feladatokat a kutatócsoport teljesítette. Elemeztük egyrészt a gyengébb fél védelmét szolgáló individuális és kollektív munkajogi eszközöket, másrészt a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatására megoldást jelentő szociális form több szempontú vizsgálatát is elvégeztük. A kutatómunka eredményeként két monográfia született.

Az egyes tématerületeket illetően a tágabb értelemben vett civil közszolgálat vizsgálata is megtörtént a kutatási projekten belül. A tágabb értelemben vett civil közszolgálat magában foglalja a tisztviselői és a közalkalmazotti jogviszonyokat. Ez került kiegészítésre egy másik irányból, amikor hozzákapcsoltuk a közfoglalkoztatást. Ennek indoka az volt, hogy állami vagy önkormányzati foglalkoztatóval áll kapcsolatban a munkavállaló, és a munkájával közszükségletet elégít ki. Ezt a két kapcsolódási pontot elégnak gondoltuk abból a szempontból, hogy a kiszolgáltatottságra, mint vezérfonalra felfűzzük a civil közszolgálat mellé. A vizsgált területek felfedéséhez kapcsolódóan a történeti síkokat is felvázoltuk. Ezt azért is tartottuk fontosnak, mert épp a kutatás ideje alatt történtek olyan változások és átalakulások a közszolgálat rendszerében. A változásokat követtük és vizsgáltuk, hogy hogyan változott a kiszolgáltatottság szintje a közalkalmazotti jogviszonyok folyamatos kiüresítésével. Véleményünk szerint ezek olyan rendszerszintű változások, melyeket szükséges aktuálisan és történeti vetületükben is vizsgálni. A közszolgálati jog több elemét is vizsgáltuk, melyek nagyobb terepet biztosítanak a szubjektív értékelésnek. Ezen belül is a kinevezés munkáltató általi egyoldalú módosítását, de érintettük a bizalomvesztés témakörét is.

A közszolgálat kiszervezése kapcsán pedig az egészségügyi szolgálatai jogviszonyt vizsgáltuk meg. A fentieket keretezi, hogy az értelmezési tartományon belül a Munka törvénykönyvének a köztulajdonban álló munkáltatónál történő munkavégzéssel kezdtük az elemzést. Az összes többi jogviszonyhoz képest ez lesz az origó a kiindulási alap.

*A kutatásaink eredményeképpen megerősíthetjük azt a hipotézist, amely szerint a rugalmas és biztonságos szabályozás közötti arany középút megtalálásában a munkajogi szabályozást belülről befolyásoló általános magatartási követelmények, a kollektív és a kívülről ható alkotmányjogi rendelkezések érvényesülése, továbbá az állam által működtetett szociális védelmi rendszer játszanak fontos szerepet.*

*A munkajog evolúciós jogfejlődésben megfigyelhető a munkajog magánjogi jellegének eltűnése, majd újra feléledése és erősödése. Hiszen eleinte a megváltozott gazdasági és társadalmi környezetben a munkaviszony magánjogi keretek között tartása lehetetlen volt, szükség volt közjogi elemek beszivárgására. Mindez azonban nem jelenti a munkajog magánjogról való leválását. A munkajog-magánjog kapcsolatában kezdetben önazonosságot, majd egyfajta távolodást, s végül újra közeledést figyelhetünk meg. A globalizáció, a munka természetének változása és az egyén fokozott szerepe mondhatjuk, hogy egyidőben, egymást erősítve feszegetik a nemzeti munkajogi szabályozás határait.*

*A munkajog alapvető értéke, hogy gazdasági értelemben biztonságot nyújt és ezáltal kiszámíthatóságot teremt: egyrészt belülről munkavállalót védő szabályokkal, másrészt kívülről az állam oldaláról szociális háló kiépítésével arra az esetre, ha a munkavállaló valamilyen zavarhelyzetben nem tudna munkát végzeni. Egy másik nagyon fontos érték az egészséges és biztonságos munkakörnyezet. Az ILO 1998-ban megfogalmazta, hogy melyek azok az alapvető jogok, amelyet minden államnak tiszteletben kell tartania: a) a szervezkedés szabadsága, valamint a kollektív alku jogának hatékony elismerése; (b) a kényszermunka és a kötelező munka valamennyi formájának felszámolása; (c) a gyermekmunka hatékony eltörlése; és (d) a megkülönböztetés felszámolása a foglalkoztatás és a szakmák körében.*

..." Ezeknek a jogoknak a játéktértől függetlenül alapvető játékszabályokként kell érvényesülnie. A biztonságot tehát a munkajogon belül az alapvető értékek megtartása is jelenti.

Vizsgáltuk a munkaszerződés fejlődését Európában, míg az európai államok többségében az alárendeltségen alapuló munkaszerződés volt az, amely a munkajogi szabályozás védelmét nyújtotta, addig Nagy-Britanniában a common law szabályozás sokkal nagyobb szerepet szánt a felek szerződési szabadságának. A kontinentális európai rendszerekben a jogalkotó védelmi jellegű beavatkozása a munkavállalók stabil és folytonos munkaviszonya megtartása érdekében történt, ezáltal korlátozták a felek szerződési szabadságát a munkaszerződés létrehozatala és teljesítése során. Ma azonban a jelenlegi gazdasági körülmények között nem beszélhetünk sem folytonosságról, sem stabilitásról. A munkaszerződés ennek ellenére továbbra is megőrizte vezető szerepét.

A személyes munkavégzési viszonyok koncepcióját nem tartjuk alkalmasnak arra, hogy megoldja a sokrétű foglalkoztatási jogviszonyok kezelését. A kontinentális jogrendszerekben, köztük a magyar jogrendszerben továbbra is úgy véljük, hogy a szerződés és nem a személyes munkavégzési jogviszony alapú megkülönböztetést kell alkalmazni.

A munkajog céljai között véleményünk szerint olyan is meg kell, hogy jelenjen, amely az egyéni képesség kiterjesztésével elősegíti az autonómia és egyenlőség elvét a munkában, továbbá tisztességes megélhetést biztosít. Ez az elmélet átlépi a munkaszerződés határait és a munkavállalói jogalanyiságot más megvilágításba helyezi. Az emberi jogok a munkáltató hatalmának korlátját jelentik, s nagyobb teret engednek a kollektív tárgyalásoknak.

A továbbiakban fontosnak tartottuk, hogy a rugalmas biztonság összefüggéseire rámutassunk az Európai Unió szociális dimenzióján belül is. A munkajog hagyományos értelmezése összeütközik az új gazdasági kihívásokkal, a versenyképesség és a szupranacionális gazdasági liberalizáció követelményeivel. Az Európai Unió szociális dimenziójában való váltás is tehát válasz arra a komplex valóságra, amelyet a globalizáció, az új munkaerő-piaci trendek, az Európai Unió és az eurozóna bővítése jelent.

A gazdasági és társadalmi környezet változása nagyszerűen leképeződik az Európai Unió szociális dimenziója fejlődésében, amikor is az 1980-as években a rugalmasság jegyében történő deregulációs törekvések nem segítették a szociális Európai erősödését. A Zöld Könyvvel 1993-ban az európai szociálpolitika kritikus pontra érkezett. Cél volt a nagymértékű munkanélküliség kezelése, ezért a Zöld Könyv egyértelművé tette, hogy a probléma megoldásában nemzeti és európai szinten kell gondolkodni, és meg kell határozni a szociálpolitika (ezen belül a munkajog) új irányát. Az európai szociális stratégiában nagyszerűen megmutatkozik a rugalmasság és a biztonság közötti kompromisszumos megoldás, amely először puha jogi szabályozáson, majd irányelvi szabályozáson alapult. Az unió szociális dimenziója egyik mozgató elve az egyenlő bánásmód elve volt.

A Pillér az Európai Unió szociális dimenziójának egy új állomása, amelyben a Delors féle szociális tér kitágul, és sokkal nagyobb az esély az európai munkajogi szabályozás befolyásolására, mint eddig bármikor. A Pillérben lefektetett elvek egy foglalkoztatási modell kialakítását célozzák, amelyben láthatóvá vált a rugalmasság és a biztonság közötti kompromisszum mértéke. A Pillérben megfogalmazódik, hogy az Európai Unió a versenyképesség megtartása és fokozása érdekében és mellett mit tekint a szociális védelem minimum szintjének, hiszen a Pillérben lefektetett jogokhoz képest a tagállamok ambiciózusabb módon is elősegíthetik a szociális jogok érvényesülését. A Pillérből megállapítható, hogy a gazdasági és szociális fejlődés együttes megvalósulása az alábbi elvek mentén történhet: esélyegyenlőség és munkavállalási jog, tisztességes munkafeltételek, szociális védelem és társadalmi befogadás. Ezek a foglalkoztatási modell kialakításában a munkavégzési jogviszony tartópilléreinek tekinthetők. A tisztességes munkafeltételekről szóló rész a munkajogi szabályozás alapvető játékszabályait írja le, amelyben az alábbi elvek és a

jogok a tartóoszlopok: a biztonságos és rugalmas foglalkoztatás, a bérek védelme, a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatás, az elbocsátás elleni védelem, a szociális párbeszéd és a munkavállalói részvétel, a munka és a magánélet közötti egyensúly, az egészséges, biztonságos és megfelelően kialakított munkakörnyezet és az adatvédelem.

Azt mondhatjuk, hogy a Pillér a Közösségi Kartában foglaltakon értelemszerűen túllépve, az érintett területeket újrafogalmazva, azonban az EU Alapjogi Kartájában az Egyenlőség és a Szolidaritás részben foglalt elvek és jogok mentén épül föl. Azonban, véleményünk szerint, a Pillérben az EU Alapjogi Kartában megfogalmazott jogok és elvek az Unió társadalmi és munkaerő-piaci programjaként kerülnek megfogalmazásra. Megvizsgálva a tisztességes munkafeltételekről szóló részt, érdekesnek találtuk, hogy mely rendelkezések állíthatók a rugalmasság, és melyek a biztonság szolgálatába. Mindez egy képet ad arról, hogy az Unió szociális dimenziójában sikerül-e erősíteni a munkavégző védelmét, hiszen a rugalmasság védtelenné teheti a munkavégzőt. A rugalmasság és biztonság szorításában tehát egyértelműen a védelem minimum szintjének meghatározására van szükség. Tulajdonképpen ez a védelmi megközelítés hatja át az egész Pillért, így minden bizonnyal a Pillér tisztességes munkafeltételekről szóló része az európai munkajogi szabályozásra komoly hatással lesz.

A munkajogi szabályozásban a biztonság belső oldalát jelentik: a megfelelő minimálbér, a bérmegállapítás kiszámíthatóságára vonatkozó elvek, a határozatlan időtartamú foglalkoztatás támogatása, az atipikus szerződésekkel való visszaélés tilalma, a próbaidő ésszerű időtartama, a felmondási idő ésszerű időtartam, gyermekvállalás esetén a rugalmas munkavégzéshez, gondozási szolgáltatásokhoz való hozzáféréshez.

A Pillér szellemiségéből pedig más nem következhet, minthogy törekedni kell arra, hogy a munka innovatív formái terjedése csakis a minimum védelem biztosítása mellett történjen.

A szociális párbeszéd és a munkavállalói részvétel hatékony eszköze lehet mind a rugalmasság, mind a biztonság elérésének. Ez adja meg a lehetőséget arra, hogy a munkafeltételek kiszámítható módon változzanak akkor, amikor a munkáltatónak gyorsan kell reagálnia.

Ennek következtében egyértelmű, hogy *a rugalmasság és biztonság közötti kompromisszum megtalálásában a kollektív akaratnak, s ezáltal a partnerkapcsolatok elvének óriási jelentősége van.*

Úgy látjuk, hogy a Pillér nagy hatással van és lesz az európai munkajogi szabályok változására, s ezt a feltevést igazoltnak tekinthetjük miután elfogadásra került a tájékoztatási irányelv. Ugyanis az irányelv a Pillérhez kapcsolódóan kibontja a tájékoztatás tartalmát, megerősítve ezáltal a munkavállaló védelmét. A lefektetett jogok azokra a rendelkezésekre alapulnak, amelyek a 91/533/EGK irányelv végrehajtásában tapasztalható hiányosságok megszüntetését célozzák, és a hasonló helyzeteket érintő uniós szociális vívmányok egyéb elemeiből származó végrehajtási intézkedéseket vesznek át. Az irányelv alapszintű egyetemes védelmet fog biztosítani minden meglévő és jövőbeli munkaszerződésre kiterjedően.

Az irányelv véleményünk szerint ezen munkajogi szabályozás minimum védelmi szintjét határozza meg, kompromisszumot keresve a rugalmasság és biztonság között. A párhuzamos foglalkoztatás és a másik foglalkoztatási formára való áttérés segítése mindenképpen a munkavégzési szabályok rugalmasítása irányában hatnak. Ennek értelmében az európai munkajogi szabályozás véleményünk szerint egyértelműen a biztonságosabb foglalkoztatás felé fordul, ahogyan ez a tájékoztatási irányelvhez kapcsolódó korábbi *Kampelmann* és *a Lange* esetekben is nyilvánvalóan megjelent.

A továbbiakban a változó gazdasági és társadalmi környezet magyar munkajogi kodifikációra gyakorolt hatásait vizsgáltuk. Mindez a polgári jogi szabályok felé közeledés kontextusában történt.

A munkajog egy felborult egyensúlyt kísérel meg az egyensúlyi állapot egy olyan szintjére emelni, amely megfelel a *szereződéses elv, az önrendelkezés követelményeinek*. A munkavégző szerződési akaratszabadsága illúzió volt csupán, az elmúlt bő egy évszázadban a munkáltatói érdek zabolátlan követése vezethetett az *eszköztelen munkavállalóval kötött* munkaszerződés kiüresedéséhez, s ma – úgy véljük – a (magyar és külföldi) munkajogi szabályozás egyik marginális problémájának a munkaszerződés kiüresedése tekinthető. Fontosnak tartjuk a munkaszerződés erejének felfedezését, amely mögött az egyéni akarat szabadsága áll. Az új foglalkoztatási jogviszonyokban tulajdonképpen ez az autonómia és arra való törekvés is megjelenik. A munkaszerződés dogmatikája vizsgálata azonban nem angolszász megoldások adaptálhatóságát jelenti számomra. A megoldás kulcsát gazdag magánjogi irodalmunkban keresem. Kérdés tehát, hogy a *munkajogon belüli rugalmas biztonság* hogyan érhető el, és ebben a munkaszerződésnek milyen szerepe van.

A munkaszerződés erejének visszanyerésében nagy szerepe lett volna a munkaszerződés Ptk-ban való elhelyezésének. Alapvetően azért, mert ebben valóban megvalósulhatott volna a munkajogi jogalkotás koncepcionális megújulásának lehetősége, a munkajog szerződéses alapozású intézményeinek és a közjogi rendelkezéseknek a következetes szétválasztása. A magyar munkajogi kodifikáció vizsgálata során alapvető kérdésem volt, hogy erősödött-e a felek autonómiáját előtérbe helyező szabályozás? A 2012. évi Mt. alapján a munkajog elsődleges célja, a felek közötti egyensúlytalanság kiegyenlítése, mindemellett fontosnak tartja a védelmi szint csökkentését éppen azért, hogy a munkajogi szabályozás befogadóbbá váljon, és ne menekülésre készítse a feleket a munkajog kötelékéből. A védelem csökkenése a kölcsönös kockázatvállalás jegyében történik, akkor, ha elfogadjuk, hogy a munkavállaló a munkafeltételek meghatározására most már eszközökkel rendelkezik. A szerződési szabadság korlátai azonban a kógens rendelkezések, az individuális relatív diszpozitív munkajogi szabályok, amikor a munkavállaló hátrányára korlátozottan vagy korlátok nélkül el lehet térni, illetve a munkaszerződés – *jogszabály eltérő rendelkezése hiányában* – az *individuális munkajogi szabályoktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól, így a kollektív megállapodástól a munkavállaló javára, azaz csak a jóléti elv alapján* térhet el. A munkaszerződés magában hordozza az egyéni önkormányzat kiteljesedésének lehetőségét, rugalmassá téve azt a gazdasági változásoknak megfelelően. A munkaszerződés az uralkodó munkajogi álláspont szerint azonban nem jogforrás. Hiszen a munkaszerződés, habár táplálja magát a munkaviszonyt, nem munkaviszonyra vonatkozó szabály, mert csak két fél vonatkozásában tartalmaz jogokat és kötelezettségeket. Ugyanakkor éppen ezért, sok más egyén tényező mellett, nem is válik a munkajogviszonyt alakító jogforrássá.

A Munka Törvénykönyve szabályozási technikájában egyértelműen kimutatható a szerződési szabadság elvének tiszteletben tartása, és az egyéni önkormányzat érvényesülésének segítése. Ennek bizonyítéka, hogy a Munka Törvénykönyve a régi Mt. relatív diszpozitív szabályához képest abszolút diszpozitivitást tett főszabállyá (kétoldalú, tarifadiszpozitivitás). Az Mt. II. része a munkaszerződés tekintetében relatíve diszpozitív. A felek egyébként bármely kérdésben megállapodhatnak, amely nem kógens rendelkezés. Az Indokolás szerint ez a megoldás a munka világának azzal a tradicionális jellegzetességével számol, hogy az individuális megállapodások szintjén nem érvényesül a felek egyensúlyi pozíciója, amely a magánjog hagyományos rendszerében a diszpozitív szabályok uralmának jogpolitikai indoka. A munkaszerződés vonatkozásában tehát az Mt. és a kollektív munkajogi megállapodás a minimálstandardokat rögzíti, amelyektől a felek megállapodása a munkavállaló javára pozitív irányban térhet el. Az Mt. II. és III. része a kollektív szerződés tekintetében diszpozitív. A munkavállaló hátrányára való eltérés akkor lehetséges, ha az Mt. megengedi. Ennek célja a kollektív szerződés, mint kontraktuális jogforrás szerepének növelése. Ugyanez a helyzete a normatív hatályú üzemi megállapodásnak is. Látható tehát, hogy a Munka Törvénykönyve szabályozási technikája megadja a lehetőséget arra, hogy a

szerezési szabadság elve érvényesüljön a munkajogban, mégha a gyengébb fél védelme igényli is a kógens és közjogi szabályok megalkotását.

A munkajogi védelem terjedelmét illetően, véleményünk szerint *a személyi függés alacsony szintje* és a gazdasági függés már megalapozza a munkavállaló jogállását. A Munka Törvénykönyve szabályozási technikája és startégiája egyértelműen az volt, hogy igyekezett minél több, addig nevesítetlen személyes munkavégzési viszonyt a szabályozási körébe vonni, s ezáltal a határozott idejű, részmunkaidőben vagy munkaerő-kölcsönzés keretében munkát végző is élvezhette a munkaszerződéshez kapcsolódó munkajogi és szociális jogi védelmet. Az újonnan megjelenő munkavégzési viszonyok kezelésének tehát egy meglehetősen nagyon gyakori szabályozási technikáját választotta a magyar jogalkotó, azaz a kettős modell alapján igyekezett vagy a munkaszerződés vagy a szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés kategóriája alá besorolni az új jelenségeket. A Munka Törvénykönyve ugyanakkor munkavégzési viszonyokat továbbra is a bizonytalanságban és szabályozatlanul hagy. A teljes munka- és szociális jogi védelem a munkaerő-piac azon foglalkoztatottait illeti meg, akik személyi és gazdasági függésen alapuló foglalkoztatási feltételek mellett végeznek munkát. A bírói gyakorlat hasonlóan a német és brit gyakorlathoz jogeseteken keresztül értelmezheti a munkaviszony tartalmi elemeit, és abban nyithat a szürke zóna felé. Ez lehet a magyar munkajogi szabályozás tovább lépésének egyik módja. Hiszen a gazdaságilag függő munkát végzőket ezek a kritériumok jelenleg kizárják a munkajogi intézmények hatálya alól. Ugyanakkor a 2012. évi Munka Törvénykönyve meglehetősen sok személyes munkavégzési viszonyt bevont a védelmi rendszerbe a XV. fejezetben. Így a határozott idejű és különböző részmunkaidő foglalkoztatási formák mellett a távmunka, bedolgozás, egyszerűsített foglalkoztatás, köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony, vezető állású munkavállaló, munkaerő-kölcsönzés és a cselekvőképtelen munkavállaló is megjelenik. Mindegyik munkavégzési viszony a munkaszerződés általános szabályaihoz képest definiálja magát, kiemelve a munkaszerződés keretében való tipikus foglalkoztatástól való eltérést a munkaszerződés tartalmi elemeiben, így az utasításban, ellenőrzésben, költségviselésben, díjazásban stb.

A szabályozásban megfigyelhető kockázatelepítés a munkavállalóra. Tételezzük fel egy pillanatra, hogy a munkavállaló ebben az individualizált világban kész arra, hogy éljen a rá ruházott szerződési szabadsággal. Igénye van arra, hogy a munkajogviszony tartalmának alakításában közreműködjön. Ennek megvalósítására a 2012. évi Mt. sajátos normarendszerét és a normák hierarchiáját, a korlátok ellenére, alkalmasnak találtuk. Ugyanakkor a kockázatelepítés tisztességét az határozza meg, hogy mennyire érvényesülnek az emberi jogok egy jogállamban, mennyire hatja át a szabályozást az emberi méltóságra, egyenlőségre, autonómiára épülő *alpvédelem, egy társadalmi és munkaerő-piaci programban*.

Úgy véljük, hogy a „kirívóan egyenlőtlen felek” egymásközi jogviszonyában a rugalmasság és biztonság eszközei csak akkor érvényesülnek, ha az akaratelhatározás feltétlen szabadságát ismét a felek rendelkezésére bocsátjuk, nem megfosztva az államot jogalkotási hatáskörétől, csak visszaadva a magánakarat jogteremtő erejét. Pontosán ez a rendelkezésre bocsátás figyelhető meg a munkavégzés egyes típusai esetében, mint a távmunka, bedolgozás esetében. Azaz az új foglalkoztatási jogviszonyok kezelésében: a munkakört konkretizáló ellenőrzési, utasítási és irányadási jog szűkül. Ebben az individualizáció hatását erőteljesen érzem.

A szerződés tartalmának vannak korlátai. A magyar Munka Törvénykönyve szabályai a munkaviszony és az annak alapjául szolgáló munkaszerződés tartalmának korlátaira általános értékítéleteket és eseti törvényes tilalmakat határoz meg. A szerződés tartalmának szabadsága, megengedettsége tehát ezen korlátok között valósítható meg. A kiindulási alap ennek megfelelően az, hogy amennyiben a felek típusválasztási szabadságuk alapján munkaszerződést kötnek, szerződéses szabadságuk egy jelentős része véget ér a kollektív jogi következmények és a kógens normák következtében.

A magyar munkajogi szabályozás belső, rugalmas és biztonságos intézményrendszere vizsgálatában azokat az elemeket kell számba venni, amelyek a munkaviszony dinamikájára hatnak, s alapvetően két felhatalmazásból: a munkaszerződés vagy a kollektív szerződés alapján. Érdekes megoldás, ha a kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben beépített feltételeket nemcsak a munkáltató oldalán, hanem a munkavállaló oldalán is alkalmazhatjuk, ez utóbbi esetben például magasabb követelésre. A munkaviszony megszüntetése esetén alkalmazandó klauzulák esetében különösen fontos a munkavégzőt körülvevő szociális védelmi rendszer működtetése. Véleményünk szerint azonban nem csak azokkal a klauzulákkal kell foglalkoznunk, amelyek a munkaviszony megszüntetése esetén alkalmazandók. *Sokkal nagyobb kihívás a meglévő munkaviszony alakítása, a teljesítés meghatározása és az ahhoz kapcsolódó magasabb munkavállalói követelés beépítése.*

Úgy véljük, hogy az Mt. szerkezete, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok egymáshoz való viszonya elvben megteremti a lehetőséget a munkaviszony tartalmának alakítására, ugyanakkor a normák természete egyben akadályozza is. A felek közötti aszimmetrikus kapcsolat szimmetrikussá tételét a jogalkotó a közjogi normák és a kollektív munkajogi intézmények által hivatott segíteni. Ugyanakkor a munkáltató rugalmasságot megvalósító egyoldalú teljesítésmeghatározását – amely mögött jogos gazdasági érdek áll – éppen ezek a normák nem engedik egészen kiteljesedni.

Megfigyelhető a magyar munkajogi szabályozásban egy kettősség. Egyrészt a Munka Törvénykönyve megteremti a partnerkapcsolatok elvén alapuló párbeszéd lehetőségét a munkavállaló, a munkáltató és ezek közössége között. Másrészt ezek a szabályok a munkaviszony tartalmának meghatározásában akadályt is jelenthetnek. Egyértelmű tehát, hogy a rugalmas biztonság a munkajogi szabályozáson belül számos akadályba ütközik, így a munkajog normák természete, a kollektív megállapodások és a kívülről ható alapjogi, alkotmányjogi elvek a rugalmas munkaszervezés jelentős akadályát képezik, s egyben a biztonságot jelentik. Ugyanakkor a magyar munkajogi szabályozás elemzésére a polgári jogi szabályozási elvek felé közeledve jelenleg ezen keretek között van mód. Éppen ezért továbbra is úgy véljük, hogy *a rugalmas biztonság, mint intézményrendszer a munkajogi szabályozáson belül önállóan nem, hanem az azon kívülálló rendszer összefüggésében értelmezhető.* Mégpedig egy foglalkoztatási modellben, egy társadalmi-és munkaerőpiaci programban, amelynek alapjai az európai szociális dimenzió tartópillérei: nevezetesen az egyenlő bánásmód, tisztességes munkafeltételek, és szociális védelem megteremtése.

A kollektív munkajog helyzete Magyarországon a kutatási időszakban nemhogy javult, hanem inkább romlott. A kollektív szerződések sem számszerűségben, sem jelentőségükben nem tudták betölteni azt a szerepet, amit a 10 évvel ezelőtt hatályba lépett Mt. szánt nekik. Az érdekegyeztetés, illetve szociális jog területén de iure ugyan jöttek létre új intézmények (pl. az egészségügyben érdekegyeztető tanács), de a vonatkozó intézmények szerepe Magyarországon marginális. A participáció vonatkozásában szintén említhetünk pozitív fejleményeket (pl. a pénzügyi participáció bővülése kapcsán), de alapvetően a participációnak, mint munkajogi intézménynek az Mt. sokkal nagyobb jelentőséget kívánt tulajdonítani, mint amilyen a jelenlegi helyzetben van. Jelentős visszaesés a munkaküzdelem területén figyelhető meg Magyarországon. A 33 éves sztrájk törvény nagyrészt változatlanul van hatályban, de a sztrájkjogot komoly mértékben szűkítették, gondolunk itt elsősorban a légiforgalmi irányítók és a pedagógusok sztrájk lehetőségeinek csorbítására.

A projekt egyik fő célkitűzése volt megvizsgálni a munkajog személyi hatályát a munkaerőpiac és a társadalmi folyamatok szorításában. E részkutatás hipotézise szerint a munkajogi szabályozás lazábbá válása emberi jogi garanciák és erős kollektív tudat mellett érvényesülhet. Szekeres Bernadett "Munkajogon innen - munkaviszonyon túl" című

monográfiája e kérdést teljes mértékben átfogja, és válaszokat ad az általunk feltett kutatási kérdésekre, azaz bemutatja, hogy milyen stratégia mutatható ki a magyar szabályozásban és szupranacionális szinten az új munkavégzési kategóriák megjelenésekor. Rávilágít a magyar szabályozási lehetőség kudarcára és esetleges alkalmazásakor felmerülő kérdésekre, foglalkozik polgári jogi aspektussal is, hiszen jobb híjján a gyengébb fél a polgári jogi környezetben próbálkozhat kapaszkodókat találni. A monográfia rámutat, hogy a magyar jogalkotóban volt szándék az újradefiniálásra, s így a munkajogi szabályozás alanyi körét kiterjesztő, inkább védő szabályozási stratégiák követésére, azonban e törekvés végezetül mégsem lett sikeres. A szerző bemutatja, hogy hogyan viszonyult az európai és magyar munkajog az új foglalkoztatási jogviszonyokhoz. Részletesen rávilágít a magyar bírói gyakorlat kihívásaira a köztes foglalkoztatási viszonyok, a quasi-önfoglalkoztatás területe kapcsán, sőt, teljes tényfeltárást végez a német jog területén. A kettőt összekapcsolva szintetizáló javaslatokat tesz, amely felveti a továbbgondolkodás szükségességét az arany középút-szabályozás felé vezető úton a munkajogi szabályozásban. A kutatás erre tekintettel rendkívül részletes német és magyar jogtudományi munkák elemzést végez.

A kutatásaink során végezetül megvizsgáltuk, hogy a hátrányos helyzetű személyek a jelen mezőgazdasági üzemszervezés keretei között, a jelenlegi foglalkoztatási struktúrában hatékonyan bevonhatók-e és alkalmazhatók-e. E kérdés megválaszolására középpontba kerül a fejlesztő foglalkoztatás. A jogszabályi környezet és a nem túl széles körű szakirodalom felhasználásával átfogó elemzést olvashatunk a témában, amely felvillantja a munkajogi és szociális jogi nehézségeit is a kiszolgáltatottabb fél szociális farmon történő foglalkoztatásának a jelenlegi szabályozási környezetben.