

Emberi jogok a munkához kapcsolódó jogok?

Puskás Ágnes

Debreceni Egyetem Marton Géza
Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola
DE-ÁJK, Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék
e-mail: psksdns@gmail.com

Absztrakt

Vajon lehet-e munkához kapcsolódó jogosítványokról, mint emberi jogokról beszélni, azaz vannak-e a munkához kapcsolódó jogoknak olyan ismérvei, amelyek alapján emberi jogként azonosíthatjuk őket? A jogirodalom – Virginia Mantouvalou csoportosítása szerint – az elhatárolás szempontjait három megközelítésben tárgyalja, és jut más-más következtetésre a munkához kapcsolódó jogok emberi jogi mivoltát érintően. Az első, a pozitívista nézőpont, amely azokat a munkához kapcsolódó jogokat tekinti emberi jogoknak, amelyek valamely nemzetközi dokumentumban nevesítve vannak. A második megközelítés az elhatárolás szempontjának az intézményes jogvédelem létét vagy hiányát jelöli meg, a harmadik nézőpont az emberi jogok és a munkához fűződő jogok kapcsolatának vizsgálata során azt kutatja, hogy az utóbbiak rendelkeznek vagy nem az emberi jogok alapvető jellemzőivel. A cikk a három nézőpont elemzésével és ellentmondásainak feltárásával felvázolja azokat a gondolati csomópontokat, amelyek segítséget nyújthatnak a kérdés megítélésében, az azonosítás vagy elhatárolás körében.

Kulcsszavak: *emberi jogok, munkához kapcsolódó jogok, munkajogok emberi jogi egyezményekben*

Az emberi jogok az egyéneket abszolút érvénnyel megillető jogosultságok, függetlenül helytől és időtől; nem az állam által belső jogszabályban teremtett jogok, hanem általános emberi értékrendből következnek, az ember emberi mivoltából származnak. Hagyományosan emberi jog például az élethez, emberi méltósághoz való jog, a hátrányos megkülönböztetés tilalma, véleménynyilvánítás-, egyesülés-, gyülekezés szabadsága stb.. Az emberi élethez történeti és társadalmi okokból a munka szorosan hozzákapszódik,¹ a munkavégzés az emberi élet meghatározó tevékenysége, jellemzően életünk közel harmadának színtere, meghatározza mindennapi életvitelünket, személyiségünket, kapcsolatrendszerünket. Olyan tényező,

¹ HAJDÚ JÓZSEF – ROSSU BALÁZS – RÚZS MOLNÁR KRISZTINA: Az Alaptörvény munkajogi tartalmú cikkeiről, in BADÓ ATTILA (szerk.): *Számadás az Alaptörvényről. Tanulmányok a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar oktatóinak tollából*, 2016, Magyar Közlöny Lap- és Kvk, Budapest, 65.

amely során elszenvedett sérelmek magánéletünkre, hétköznapijainkra, személyiségünk fejlődésére alapvető befolyást gyakorolhat. Vajon érhetnek munkavállalókat olyan jogsérelmek, amelyek emberi mivoltukra hatnak? Megilletik-e az egyéneknek egy meghatározott, munkavállalás elve mentén szerveződött csoportját olyan jogok, amelyek emberi jogként értelmezhetőek?

A cikkben azt vizsgálom meg, hogy lehet-e munkához kapcsolódó jogosítványokról, mint emberi jogokról beszélni, vannak-e a munkához kapcsolódó jogoknak olyan ismérvei, amelyek alapján emberi jogként azonosíthatjuk őket és a mellett kívánok érvelni, hogy egyes munkához kapcsolódó jogosultságok is rendelkezhetnek olyan karakterrel, amely miatt azok emberi jognak minősülhetnek. A témáról való gondolkodás abból a szempontból sem mellékes, hogy vajon egyes munkavállaláshoz kapcsolódó jogokat csak belső, vertikális védelem illet, avagy egyes jogok tekintetében azokat körülöleli-e egy horizontális, a nemzetközi jog által szőtt védelmi háló. Hiszen ekkor ezeknek a jogoknak három vetülete is azonosítható: a munkáltató és munkavállaló közti, a munkajogi alanyok és állam közötti valamint az állam és nemzetközi szervezetek közötti. A kérdés nem az, hogy bármely munkához kapcsolódó jogosítvány hasonló súllyal ítélendő-e meg, mint például az élethez vagy a kínzás, embertelen, megalázó bánásmód tilalmához való jog, mert arra a felelet egyértelműen nem. Sokkal inkább arra keresem a választ, hogy mitől, milyen ismérvektől válik egy jogosultság emberi joggá, és azok az ismérvek fennállnak-e a munkajogok bármelyikére. Azonban ennek az előkérdése az, hogy egyáltalán meghatározhatóak-e olyan ismérvek, amelyek egy jogot emberi joggá nemesítenek.

A cikk első részében fogalmilag tisztázom, hogy mit értek emberi jogok, alapjogok, munkához kapcsolódó jogok alatt, és melyek azok jellegzetességei. Ezt követően azokat az elméleteket mutatom be csoportosítva, amely alapján megítélés születik a jogirodalomban arról, hogy egy jogosultság emberi jogként azonosítható-e, és mindezt egy olyan kitekintéssel teszem, amelyben bemutatom, hogy milyen munkajogi jogosultságok jelennek meg emberi jogi dokumentumokban. Végül arra a kérdésre keresem a választ, hogy milyen munkához kapcsolódó jogosultságokról és mennyiben állítható, hogy azok emberi jognak minősülnek.

1. EMBERI JOGOK, ALAPJOGOK, MUNKÁHOZ KAPCSOLÓDÓ JOGOK

Az emberi jogok alatt olyan jogokat értünk, amelyek az embereket emberi mivoltuknál fogva illetik meg. Függetlenek egy adott állam belső jogrendszerétől, azaz

belső tartalmuk jelent olyan értékállandóságot, amely autonómiát, szupranacionálisitást biztosít számukra.² Ez alapján a rövid definíció alapján önmagában még nehezen körülhatárolhatóak azok a jogosultságok, amelyek emberi jognak tekinthetők, így a fogalom összetettsége miatt célszerűbb azokat a jellegzetességeket meghatározni, amelyek egy jogot emberi joggá emelnek. Ezek közül az egyik, az egyetemes érvényesség,³ miszerint ezen jogosultságok azok, amelyek mindenkit mindenhol megilletnek, mivel minden államban érvényesülniük kell azok kulturális, gazdasági, társadalmi különbségeire tekintet nélkül. További jellegzetességük, hogy van morális jogi alapjuk, kikényszeríthetőek és van egy olyan egységes mércejük, amely alapján tartalmuk jól körülhatárolható.⁴

Hagyományosan keletkezéstörténetük alapján csoportosíthatóak az emberi jogok. Az első generációs jogok jellemzően olyan szabadságjogok, amelyek azt a célt kívánják szolgálni, hogy az emberek élete, tevékenysége, társadalmi helyzete zavartalan legyen, azt az állam ne korlátozhassa. Olyan negatív jogosultságok tehát, amelyek az állami hatalom fékjéül szolgálnak, az államtól tiszteletet, be nem avatkozást követelnek. A jog jogosultja az egyén, kötelezettje az állam, tartalma a cselekvéstől való tartózkodás.⁵ Az első generációs jogok bázisán, azokból kifejlődve jelentek meg a második generációs jogok, azaz a gazdasági, szociális és kulturális jogok. A második generációs jogok jogosultja az egyén, azonban a kötelezett oldalán már nemcsak az állam, hanem harmadik szereplő, például egy munkáltató is állhat. Tartalmuk pedig már összetett, a cselekvéstől való tartózkodáson túl konkrét állami beavatkozás, „tegyél értem” igényét is jelenti, szemben az első generációs jogok „hagyj békén” szemléletével. A jogtudomány nem ismeri el egységesen emberi jogoknak a második generációs jogokat, mivel vitatható a morális alapjuk, kikényszeríthetőségük, általános érvényesülésük és egységes értelmezhetőségük.⁶ Mivel a munkához kapcsolódó jogosultságok második generációs jogosultságok, így emberi jogként történő elismerésüket érintően többféle, élesen különböző álláspontok látnak napvilágot, ennek a dilemmának a tartalmi kérdéseivel a cikk következő részében foglalkozom.

A továbbiak kifejtése előtt nem kerülhető meg az emberi jogok, alapjogok, és az alanyi jogok fogalmi közötti különbségtétel. Alapjoggá egy emberi jog akkor válik, ha az az állam alapidokumentumában megjelenik. Egy emberi jog alapjogi minősítéséhez szükség van tehát állami beavatkozásra, amely eredménykép-

² KISS GYÖRGY: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, 2010, Justis Bt., Pécs, 95.

³ HALMAI GÁBOR – TÓTH GÁBOR ATTILA (szerk.): *Emberi jogok*, 2003, Osiris, Budapest, 85.

⁴ KISS: *i. m.* 70.

⁵ HALMAI – TÓTH: *i. m.* 84.

⁶ Uo. 86.

pen az emberi jogok belső jogszabályban testesülnek meg, ezáltal közvetlen kötelezettséget keletkeztetve a magánszemély és állam viszonyában.⁷ Ehhez képest az alanyi jog egy küszöbértéket jelent, az alapjognak egy olyan minimumát, amely érvényesítéséért konkrét tevőleges magatartás követelhető az államtól.

Az emberi jogok az államot kötelező normák, mely kötelezettség származhat nemzetközi jogi dokumentumból, vagy – alaptörvényi elismerése esetén – belső, nemzeti normából. Az államnak nemcsak tiszteletben kell tartania az emberi jogokat, hanem gondoskodnia kell azok védelméről. Azonban nem szükségszerűen ismernek el alapjogként valamennyi emberi jogot az államok, illetve nem valamennyi alapjog tekinthető emberi jognak.⁸ Az emberi jogok eredetük szerint nem köthetők egyértelműen egy-egy állam jogalkotásához, de alapvető jogként jellemzően részei egy adott állam jogrendszerének, mivel az emberi jogok alaptörvénybe foglalása jellemzően a XXI. század szinte minden alkotmányára jellemző.⁹ Így hiányos vagy ellentmondó szabályozás esetén az emberi jognak meghatározó szerep juthat.

A cikkben munkához kapcsolódó jogok alatt olyan jogosultságokat értek, amelyek a munkavállalói szerephez kötődnek, a munkavégzés által testesülnek meg. Nem emellett kívánok érvelni, hogy valamennyi nemzeti jogszabályban megjelenő munkához köthető jogosultság értelmezhető emberi jogként. Azt gondolom, hogy a munkához kapcsolódó jogok csoportjából kiemelhető néhány jog – mind individuális, mind kollektív –, amelynek emberi jogi vetülete is felmerülhet, emberi jogi arculata kirajzolódhat. Ilyen jogok például a munka szabad megválasztása, kényszermunka tilalma, a tisztességes munkafeltételekhez való jog, tisztességes bérezés, szakszervezetek alakításának, ahhoz való csatlakozásnak a joga és a sztrájkhoz való jog.

A munkához kapcsolódó jogok második generációs jogok, ezen belül leginkább gazdasági jogok. A XIX. századtól az alapjogok részeként definiálták - Robespierre például a munkához való jogra, mint egyetemes elidegeníthetetlen emberi jogra tekintett¹⁰-, ugyanakkor a klasszikus természetjogi gondolkodásban a munkához való jog épp a szabadságot biztosító emberi jogok korlátozását jelenti.¹¹

⁷ BAYER JUDIT – KÁLLAI GÁBOR: *Az emberi jogok alapjai*, 2010, L'Harmattan, Budapest, 25.

⁸ KISS: *i. m.* 41.

⁹ BAYER – KÁLLAI: *i. m.* 25.

¹⁰ HALMAI – TÓTH: *i. m.* 837.

¹¹ VARGA CSILLA ERIKA: A munka és a foglalkozás szabad megválasztásának alapjogi háttere, in LAJKÓ DÓRA – VARGA NORBERT: *Alapelvek és alapjogok*, 2015, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskola, Szeged, 453.

A munkához kapcsolódó jogosultságok kettős természetűek: vannak inkább szabadságjogi jellegűek és inkább szociális jogi jellegűek. Szabadságjogi jellegűek a kényszermunka tilalma, a szakszervezetek létrehozásának és ahhoz való csatlakozásnak a joga, sztrájkhoz való jog, ellenben a tisztességes bérezéshez, méltányos munkafeltételekhez való jog már inkább szociális jellegűek.

2. MEGÍTÉLÉSEK A MUNKÁHOZ KAPCSOLÓDÓ JOGOSULTSÁGOK EMBERI JOGKÉNT TÖRTÉNŐ ELISMERÉSÉBEN

Az emberi jogok és munkához kapcsolódó jogok összefüggéseinek vizsgálata az elmúlt években nagy érdeklődésre tartott számot gyakorló és elméleti jogászok, szakszervezeti képviselők és aktivisták körében nemzetközi szinten.¹² Virginia Mantouvalou, brit jogtudós összegzése szerint a munkához kapcsolódó jogosultságok és az emberi jogok kapcsolatát érintően három megközelítés létezik. Az első a pozitivista, amely szerint munkához kapcsolódó jogok akkor lehetnek emberi jogok, ha azt valamely emberi jogi „szerződés” annak nyilvánítja.¹³ Az emberi jogi jelleg ebben a megközelítésben a „jogszabályból”, szerződésből, nemzetközi jogi dokumentumból következik, ezek önmagukban megalapozzák a munkához kapcsolódó jogok emberi jogként történő elismerhetőségét.

A második a szervezeti megközelítés, amely alapvetően a pozitivista szemléletből indul ki, de a kikényszeríthetőségre helyezi a hangsúlyt az elhatárolás körében. E szerint a kérdésre a bírói vagy egyéb igényérvényesítés eredménye alapján adható válasz, hiszen ahhoz, hogy egy munkához kapcsolódó jogosultság emberi jogként elismerhető legyen nemcsak az szükséges, hogy valamely emberi jogi dokumentum tartalmazza, hanem az is, hogy az valamilyen igényérvényesítés útján az konkrét érvényesülést nyerjen.

A harmadik, normatív megközelítés fókuszpontjában az emberi jogok és munkához való jogok főbb karaktereinek összevetése áll. Nem kapcsolódik az előző megítélésekhez, azt határozza meg, hogy melyek azok a sajátosságok, amelyek az emberi jogokat megkülönböztetik, emberi joggá emelik. Álláspontjuk szerint a munkához kapcsolódó jogosultságok néhány alapvető jellegzetességükben különböznek az emberi jogoktól: nem olyan morális parancsokon alapulnak, amelyek megsértése azonnali és kikényszeríthető intézkedést követel, nem általánosan

¹² MANTOUVALOU, VIRGINIA: *Are Labour Rights Human Rights?*, in *European Labour Law Journal*, 2012/2. szám, 151.

¹³ Például: DRZEWICKI, KRZYSZTOF, „The Right to Work and Rights in Work”, in Eide, *Economic, Social and Cultural Rights*, 2001, Kluwer, 223, SSENIONJO, MANISULI, „Economic, Social and Cultural Rights: An Examination of State Obligations”, in JOSEPH-MCBETH, *Research Handbook on International Human Rights Law*, 2010, 36.

alkalmazhatóak, nem jelölnek ki alapvető határokat, így nem elég egzaktak, jól körülhatárolhatóak, és nem időtlenek.

2.1. Kitekintés: munkához kapcsolódó jogosultságok emberi jogi dokumentumokban

A munkához kapcsolódó jogosultságok emberi jogi megítélésnek körében mind a pozitivista, mind a szervezeti megközelítés abból indul ki, hogy egyes munkához kapcsolódó jogokat tartalmaznak emberi jogi dokumentumok, ezért szükségszerű tisztázni a hivatkozás alapjául szolgáló dokumentumok körét, érvényesülésük, kikényszerítésük rendjét és hatáskörét.

A második világháború emberi jogsértései és következményeik rámutattak arra az égető szükségre, miszerint az emberi jogokat nemzetközi védelem alá kell helyezni. A háború bebizonyította, hogy nemzetállamok belső jogszabályaira nem bízhatóak emberi jogi kérdések, mivel a belső jogszabályi kikapuk súlyos emberi jogi jogsértéseket legalizálhatnak, amelyek egyúttal kortól és helytől független morális parancsok negligálását jelentik. A jogvédelem magasabb szintre helyezését látták indokoltnak, egy olyan nemzeti szabályok felett álló jogrendszer létrehozásával, amely alapján emberi jogi jogsértések esetén más állam törvényeibe, jogalkalmazásába történő beavatkozás lehetősége biztosított. Így jött létre az Egyesült Nemzetek Szövetsége 1945-ben, amely alapokmányában említésre kerül az emberi jogok tiszteletben tartásának alapvető igénye, ezáltal nemzetközi közösségi szintre emelve azt.¹⁴ Az Alapokmány 56. cikke előírta, hogy a tagállamok tegyenek lépéseket e cél érvényesülése érdekében. Ennek jegyében az ENSZ Közgyűlése 1948. december 10. napján elfogadta az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát. A dokumentum meghatározó jelentőségű annak ellenére, hogy „csak egy nyilatkozat”, amely kötelező erővel nem bír, de jellegén messze túlmutat. Egyes álláspontok szerint az alapokmány autentikus értelmezéseként kötelező erejűvé vált, az általános szokásjog részét képezi.¹⁵

Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata a jogok széles skáláját vonultatja fel és határozza meg azok tartalmát. Klasszikus első generációs szabadságjogokon túl gazdasági, szociális és kulturális jogokat is tartalmaz, így munkával kapcsolatos jogok is megjelennek benne.

¹⁴ ENSZ Alapokmányának 55. cikke: az ENSZ elő fogja mozdítani (...) az emberi jogoknak és alapvető szabadságoknak mindenki részére, fajra, nemre, nyelvre, vagy vallásra való tekintet nélkül történő általános tiszteletben tartását. <http://www.menszt.hu/layout/set/print/content/view/full/186>, (2016.12.08).

¹⁵ KARDOS GÁBOR: *Ratifikáció és a lelkiismeret parancsa*, in *Fundamentum*, 1998/3, 147-149. <http://www.fundamentum.hu/sites/default/files/98-3-16.pdf>, (2017.03.19).

A nyilatkozat 23-24. cikkei biztosítják a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos munkafeltételekhez, a munkanélküliség elleni védelemhez, az egyenlő munkáért egyenlő bérhez, a méltányos fizetéshez, szakszervezet alakításához, ahhoz való csatlakozáshoz, fizetett szabadsághoz, munkaidő észszerű korlátozásához való jogot.

A nyilatkozat elfogadása számos, az emberi jogok védelme körében vitathatatlan súlyú következménnyel járt, többek között az ENSZ Alapokmánya emberi jogi rendelkezéseinek magyarázata, értelmezési alapja lett. Az emberi jogok egyetemes jellegét megszilárdította, amelynek köszönhetően az a fogalom tényálláselémévé vált, kétséget kizáróan rögzítve, hogy olyan jogosultságokat jelentenek, amelyek minden embert mindenhol megilletnek. Továbbá született egy egységes mérce az állami cselekvések megítélésére és értékelésére, és megkezdődött az a folyamat, amely eredményeként megtörtént az emberi jogok nemzetközi egyezményekbe foglalása.¹⁶

A nyilatkozatban megfogalmazott jogok két nemzetközi egyezményben kerültek rögzítésre, közel húsz évvel később 1966-ban. Az egyik a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, a másik a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya. A két dokumentum hosszú politikai kompromisszum eredménye eltérő ellenőrzési és igényérvényesíthetőségi mechanizmussal, és azzal az alapvető szemléletbeli különbséggel, hogy a polgári és politikai jogok vonatkozásában az államokat a jogok tiszteletben tartásának és védelmének kikényszeríthető kötelezettsége terheli, ellenben a gazdasági, szociális és kulturális jogok nem minden esetben kikényszeríthetőek, függenek az adott ország gazdasági teljesítőképességétől.¹⁷

A munkához kapcsolódó jogosultságokat a két egyezmény kettéosztja: egy részük a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányában, másik – többségi – részük a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányában található. Polgári és politikai jogként került meghatározásra a szakszervezetek alakításának, az ahhoz való csatlakozásnak a joga, amely csak az egyezményben meghatározott feltételek alapján korlátozható. Az egyezmény alapján szigorúan csak ez az említett két jog nyer védelmet, nem kerül explicit rögzí-

¹⁶ HALMAI – TÓTH: *i. m.* 144.

¹⁷ Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányában az államok kötelezik magukat, hogy tiszteletben tartják és biztosítják az Egyezségokmányban elismert jogokat, minden megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül. Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának szövege szerint az államok törekedni kötelesek az Egyezségokmányban elismert jogok előmozdítására és tiszteletben tartására.

tésre e körben sem a kollektív tárgyaláshoz, sem a sztrájkhoz való jog. A munkához kapcsolódó jogosultságok széleskörűen a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmány három cikkében jelennek meg, úgymint a munkához való jog, az igazságos és kedvező munkafeltételekhez való jog, azon belül a méltányos, egyenlő munkabér, egészséges és biztonságos munkakörülmények, szakmai előmenetel, fizetett szabadság, munkaidő ésszerű korlátozásának joga. A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya megismételve, de cizelláltabban tartalmazza a szakszervezet alakításához, csatlakozásához való jogot, mint politikai jogokat tartalmazó párja, illetve kiegészíti azt a sztrájkhoz való jog külön nevesítésével.

Az általános emberi jogvédelmi kereteken túl, a mellett kialakult az emberi jogok regionális szintű védelmi rendszere. Így a fenti egyezmények mellett regionálisan is alakultak közösségek, amelyek létrehozták saját emberi jogok védelmére hivatott egyezményeiket. Mind Európában, mind Amerikában, mind Afrikában találunk olyan kontinentális szervezetet, amely önálló jogalapon, önálló dokumentum alapján, saját igényérvényesítés útján emberi jogokat véd.

Európában 1950 novemberében az Európa Tanács égisze alatt született meg az Emberi Jogok Európai Egyezménye, amely az emberi jogok és alapvető szabadságjogok védelmét hivatott szolgálni. Az egyezményt hagyományosan olyan dokumentumnak tartják, amely elsősorban polgári és politikai jogokat véd, így abban munkavállaláshoz kapcsolódó jogosultságok *expressis verbis* nem jelennek meg. A szociális jogok védelmében 1961-ben írták alá az Európai Szociális Kartát, amely kiegészítő jegyzőkönyveivel és módosításaival együtt mára egy kartacso-maggá vált. A karta azt a felfogást tükrözi, hogy a szociális jogok nem az embernek emberi mivoltából származó alapjogok, hanem olyan állami kötelezettségek, amelyek teljesítésének mértéke az állam gazdasági teljesítőképességétől függ.¹⁸

Az emberi jogok amerikai védelme két alapvető forrásra vezethető vissza: az egyik az Emberi Jogok és Kötelességek Amerikai Nyilatkozata, a másik pedig az Emberi Jogok 1969. évi Amerikai Egyezménye (San Josói Paktum, Costa Rica, 1969).¹⁹

Az emberi jogok amerikai védelme a pánamerikai gondolattal párhuzamosan fejlődött.²⁰ Az amerikai kontinens nemzetközi jogi fejlődése, emberi jogvédelemhez fűződő viszonya a XIX-XX. században gyakran megelőzte az európai fo-

¹⁸ HALMAI – TÓTH: *i. m.* 164.

¹⁹ KARDOSNÉ KAPONYI ERZSÉBET: *Az emberi jogok nemzetközi védelme*, 2000, Budapest, http://phd.lib.uni-corvinus.hu/118/1/kaponyi_erszebet.pdf, (2017.03.14).

²⁰ RAISZ ANIKÓ: Az emberi jogok amerikaiaközi védelme, in *Sectio Juridica et Politica*, 2010/28, 281. http://www.matarka.hu/koz/ISSN_0866-6032/tomus_28_2010/ISSN_0866-6032_tomus_28_2010_281-295.pdf, (2017.03.14).

lyamatokat. 1890-ben Washingtonban hozták létre az Amerikai Államok Nemzetközi Unióját, amely átalakulását követően 1948-ban elfogadott alapokmánya – hasonlóan az ENSZ alapokmányához – csak utalást tartalmaz az emberi jogokra.²¹ Az emberi jogok katalógusát és értelmezését nem az alapokmány részletezi, hanem a IX. Nemzetközi Amerikaközi Konferencián megszületett Emberi Jogok Amerikai Nyilatkozata, amely fél évvel előzte meg az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát. A Nyilatkozat – amely politikai, gazdasági, szociális és kulturális jogokat egyaránt tartalmaz – egyértelműsíti, hogy az ember alapvető jogai az ember személyiségéhez kötődnek, állampolgárságra tekintet nélkül. A 27 deklarált jogon belül szűk körben jelennek meg munkához kapcsolódó jogosítványok. Nevezetesen csak négy: a munkához, a méltányos bérezéshez, a pihenéshez és a fizetett szabadsághoz való jog.²²

Az amerikai emberi jogi katalógus másik alapvető jogforrása az Emberi Jogok Amerikai Egyezménye, amelyet 1969. november 22-én írtak alá a Costa Rica-i San Joséban rendezett Amerikaközi Diplomáciai Konferencián. Az egyezmény a polgári és politikai jogok széleskörű katalógusát adja, azonban ugyanezt a részletezést a gazdasági, szociális és kulturális jogok körében már nem végzi el, csupán fokozatos fejlesztésüket deklarálja. A gazdasági, szociális, kulturális jogokra vonatkozóan később sor került az egyezmény egy jegyzőkönyvvel való kiegészítésére.

Az emberi jogok regionális védelme céljából született alapidokumentumok sora ezzel nem zárult le. Az alapprobléma illusztrálása szempontjából nem indokol kifejtést, de említést teszek arról, hogy az afrikai államok jogfejlődése egészen eltérő módon alakult, mint az eddig bemutatott államoké, köszönhetően annak, hogy ugyanebben az időszakban ők elsősorban gyarmati láncok kötelékétől kívántak megszabadulni. Az 1963-ban létrejött Afrikai Egységsszervezet alapidokumentumában még nem foglalkozott emberi jogokkal, egészen 1981-ig, amikor elfogadták az Emberi Jogok Afrikai Kartáját. Az afrikai államok élesen eltérő kultúrájának, szokásjogának és a kollektív jogoknak biztosított elsőbbség okán az alapidokumentum lényegesen eltérő szemlélettel bír, mint európai vagy amerikai társaik. Gazdasági, kulturális és szociális jogoknak csupán szűk körét érintik minimális tartalommal felruházva. A munkához kapcsolódó jogok közül az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, de a hangsúly inkább a tiszteletben tartáson van, mintsem az állam pozitív köteletségén, hogy e jogokat biztosítsa.²³ Ázsiában az emberi jogok egyetemességére való nézetek erős ellenállásba ütköztek, köszönhetően kulturális, vallási

²¹ Alapokmány 3. cikk k) pont: a tagállamok kinyilvánítják az egyén alapvető jogait fajra, állampolgárságra, felekezetre vagy nemre való tekintet nélkül. (...) az állam tiszteletben tartja az egyén jogait és az egyetemes erkölcsi alapelveit.

²² Emberi Jogok és Köteleességek Amerikai Nyilatkozatának 14-15. cikk

²³ BAYER – KÁLLAI: *i. m.* 191. o

okoknak vagy a demokratikus intézményrendszer hiányosságának. Van elmozdulás az emberi jogok elfogadásának irányába, azonban egységes deklarációk nem születtek.

2.2. Elhatárolási elméletek dilemmái

Összegezve az eddigieket kijelenthető, hogy az emberi jogok védelmének nemzetközi, szupranacionális rendszere összetett, egymást kiegészítő, erősítő, néhol gyengítő, helytől és időtől függő különböző alapidokumentumon alapul. Ugyanakkor a munkához kapcsolódó jogok emberi jogként értelmezhetőségére vonatkozó pozitívista megközelítés azt hangsúlyozza, hogy az emberi jogi alapidokumentumokban rögzített munkához kapcsolódó jogok emberi jogoknak minősülnek.

Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos munkafeltételekhez, a munkanélküliség elleni védelemhez, az egyenlő munkáért egyenlő bérhez, a méltányos fizetéshez, szakszervezet alakításához, ahhoz való csatlakozáshoz, fizetett szabadsághoz, munkaidő ésszerű korlátozásához való jogot tartalmazza. A Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányában a szakszervezetek alakításának, az ahhoz való csatlakozásnak a joga kerül meghatározásra. A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya szól a munkához való jogról, az igazságos és kedvező munkafeltételekhez való jogról, azon belül a méltányos, egyenlő munkabér, egészséges és biztonságos munkakörülmények, szakmai előmenetel, fizetett szabadság, munkaidő ésszerű korlátozásának jogáról. Az Emberi Jogok és Kötelességek Amerikai Nyilatkozatában a munkához és a méltányos bérezéshez való jog, pihenéshez, fizetett szabadsághoz való jog jelenik meg,²⁴ az Emberi Jogok Amerikai Egyezménye a munkához kapcsolódó jogokat nem is részletezi.

Azaz különböző dokumentumok különböző jogosultságokat, különböző hangsúllyal tartalmaznak, és nem létezik egységes iránymutatás arra nézve, hogy melyiket kell figyelembe venni a munkajogok emberi jogi megítélése során. Nem létezik olyan egységes jogi katalógus sem, amely valamennyi dokumentum szintetizálásaként meghatározható lenne. A pozitívista megközelítés legnagyobb elmentmondása tehát az egységes és objektív mérce hiányán alapul. Az, hogy mely munkához kapcsolódó jogosultság minősül emberi jognak nem múlhat pusztán azon, hogy egy alapidokumentum tartalmazza-e avagy nem. Ellenkező esetben azal a kakofóniával kellene szembenéznünk, amely annak következtében alakul ki, hogy országonként vagy régióként különböző jogokat tekintünk emberi jogoknak. Továbbá azt is figyelembe kell venni, hogy az, hogy milyen jogokat deklarál egy

²⁴ Emberi Jogok és Kötelességek Amerikai Nyilatkozata 14-15. cikk.

egyezmény politikai kompromisszum eredménye, azt tartalmazza, amiben meg lehet állapodni, azonban absztrakt fogalomelhatárolás nem múlhat egyéni (tagálami) pillanatnyi érdekeken.²⁵

A pozitivista megközelítés nem alkalmas annak a dilemmának a feloldására, hogy hogyan, milyen szempontok alapján ítélendő meg a kérdés akkor, ha a különböző dokumentumok különböző prioritásokat állítanak fel, különösen abban az esetben, ha a két különböző prioritáson alapuló dokumentum van érvényben ugyanazon a területen. A pozitivista megközelítés alapján így nem adható megnyugtató válasz arra a kérdésre, hogy munkához kapcsolódó jog minősülhet-e emberi jognak vagy sem.

A szervezeti megközelítés alapján egy munkához kapcsolódó jog, akkor minősülhet emberi jognak, ha emberi jogi dokumentum tartalmazza és valamilyen jogérvényesítési eljárásban érvényesülést is nyer. Így a pozitivista szemlélethez képest az is feltétel, hogy a jog megsértése esetén rendelkezésre álljanak a védelme érdekében hatékony bírói vagy egyéb fórumok. Tekintettel arra, hogy az emberi jogi dokumentumok ellenőrzésének és megsértésének jogkövetkezmény-rendszere színes, ezen elmélet alapján sem jutunk sokkal megbízhatóbb következtetésekhez a munkához kapcsolódó jogok emberi jogi jellegét illetően, mint a pozitivista társa alapján. A dilemmát tovább mélyít az, hogy már annak a megítélése is, hogy egy jogot egy adott dokumentum véd, avagy sem, változhat az idők folyamán, amelyre jó példa az Emberi Jogok Európai Bíróságának egyes munkajogi jogosultságokat érintő gyakorlatában bekövetkezett fordulat. Az Emberi Jogok Európai Egyezménye – ahogyan azt korábban említettem – szövegszerűen nem deklarál munkához kapcsolódó jogokat. A Bíróság évtizedeken keresztül az egyezmény formális értelmezésének köszönhetően nem is tartott védőernyőt ezen jogosultságok felé, egészen a 2000-es évekig, amikor a Sidabras and Džiautas v. Lithuania²⁶ ítéletében kiterjesztő jogértelmezéssel a magánélet tiszteltetésének jogából levezette a foglalkozás szabad megválasztásának jogát, amely megsértése miatt Litvániát elmarasztalta. A folyamat ezzel a döntéssel nem zárult le, hiszen a bíróság tendenciuszerűen kezdett el egyes munkavállaláshoz kapcsolódó jogokat az egyezmény rendelkezései között értelmezni.²⁷

A normatív megközelítés nem kapcsolódik egyik korábban ismertetett nézőponthoz sem, egyfajta erkölcsi igazságosság kérdését veti fel. Ezen álláspont szerint a munkához kapcsolódó jogokat alapvető jellemzőik élesen elkülönítik az

²⁵ MANTOUVALOU: *i. m.* (2012) 155.

²⁶ Sidabras and Džiautas v. Lithuania - 55480/00 and 59330/00 Judgment 27.7.2004 [Section II]

²⁷ MANTOUVALOU, VIRGINIA: Labour Rights in the European Convention on Human Rights: an Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation, in *Human Rights Law Review* 2013/3., 8.

emberi jogoktól. Így például a munkához kapcsolódó jogosultságok azért nem lehetnek emberi jogok, mert nem jelentenek olyan morális parancsokat, amelyek megsértése azonnal kikényszeríthető intézkedést igényel, nem általánosan alkalmazhatóak, nem elég körülhatároltak és nem időtlenek. Terjedelmi okok miatt a cikkben nem célozom az álláspont ellen érvelni, azonban összefoglalóan annyit célszerű rögzíteni, hogy vitathatóak azok az állítások, miszerint egyes munkához kapcsolódó jogosultságok nem bírhatnak ezen jellemzőkkel. Továbbá a mellett is hozhatóak fel érvek, hogy nem minden hagyományosan emberi jognak tekintett jog rendelkezik a felsorolt tulajdonságokkal, ennek ellenére azok emberi jogi mivoltát senki nem vonja kétségbe.²⁸

3. ÖSSZEGRÉS

A megközelítések és ellentmondásaik ismeretében, az érvek és ellenérvek kavalkádjában állásfoglalás csak kellő óvatossággal tehető, mivel nem létezik olyan séma, amelyet alkalmazva egyértelműen eldönthető és kijelenthető, hogy egy adott munkajogi jogosultság emberi jognak tekinthető-e avagy sem. Azonban megalapozott, mélyebb összefüggéseket kutató jogértelmezési módszerrel, amely egyes bírói döntésekben már megjelent, többségi elismerést nyerhetnek azok az álláspontok, amelyek az emberi jogként értelmezhetőség irányába nyitnak utat.²⁹

A munkához kapcsolódó jogosultságok a vonatkozó nemzetközi jogi dokumentumokban deklarált tartalmuk szerint kettős jogi természetűek: van szabadságjogi vetületük, alapvetően a felek azok tiszteletben tartására kötelezhetőek, és szociális jogi vetületük, amely már az államtól aktív szerepvállalást követelnek, esetlegesen erőforrást igényelhetnek, de önmagában ez a tény nem jelenti az emberi jogként történő elismerhetőség korlátját, akadályát. Azt gondolom, hogy van néhány olyan munkavállaláshoz kapcsolódó jogosultság, amely emberi jogi jellege erősen kirajzolódik. Ilyen például a foglalkozás szabad megválasztásához való jog, mint a munkához való jog szabadságjogi tartalmú oldala. A foglalkozás vagy munkavégzés szabad megválasztásának joga azt jelenti, hogy az egyén szabadon – állami, magánszemély vagy szervezet befolyása nélkül – választhatja meg, hogy milyen munkát kíván végezni, legszűkebb értelemben ez a kényszermunka tilalma.³⁰ Olyan munkához kötődő jogosultság ez, amely kötelezettje elsősorban az állam. E jogot nemcsak hogy emberi jogi dokumentumok rögzítik, de garantálják is,

²⁸ Részletesebben MANTOUVALOU: *i. m.* (2012) 163-171.

²⁹ Például: Siliadin v. France, Application no. 73316/01, Rantsev v. Cyprus and Russia, Application no. 25965/04, Wilson v. United Kingdom, Applications nos. 30668/96, 30671/96 and 30678/96.

³⁰ HAJDÚ – ROSSU – RÚZS – MOLNÁR: *i. m.* 68.

amelyre az Emberi Jogok Európai Bíróságának joggyakorlata jó példa. Ugyanakkor jellemzően morális parancsot deklarál, bárkit bárhol megillet, tartalma meghatározható és mindaddig időtlen, ameddig az emberi értékrend alapvetően meg nem változik. Ugyanezen érvek felhozhatóak a szakszervezet alakítás, ahhoz való csatlakozás, sztrájkhoz való jogok emberi jogként történő értelmezhetőségét érintően. Ezekkel szemben a méltányos bérezéshez, munkafeltételekhez, munkaidő korlátozáshoz és fizetett szabadságoz való jogok szociális vetülete erősebb, biztosításuk erőforrásokat igényelnek, azonban önmagában ez a tény emberi jogi elismerhetőségüket nem akadályozza meg. Ezek a jogosultságok külön-külön és összességében az emberi munkavégzés emberhez méltó feltételeit teremtik meg, így elveikben – és hangsúlyozottan nem mértékükben – tértől, időtől függetlenül érvényesülésért kiáltanak, épp azért, mert a munkavégzés emberhez méltó végezhetőségének határait szabják meg. Összességében azt feltételezem, hogy egyes munkavállaláshoz kapcsolódó jogoknak van olyan alapvető tartalma, amely általánosan, abszolút érvénnyel, helytől és időtől függetlenül azokat emberi jogi „rangra” emeli. Így például, a foglalkozás szabad megválasztásának, a méltányos munkafeltételekhez, méltányos bérezésnek joga, a diszkrimináció mentes foglalkoztatás biztosítása, a munkaidő korlátozása, fizetett szabadság, szakszervezetek alakításának, ahhoz való csatlakozásnak a joga olyan munkavállaláshoz kapcsolódó jogosultságok, amelyek emberi jogi arculata kirajzolódhat.

Felmerülhet az a kérdés, hogy a fenti dilemmában való állásfoglalás hogyan tudja javítani a munkavállalók helyzetét, hogyan lehet hasznukra bizonyos munkához kapcsolódó jogosultságok emberi jogként történő elismerése? A válasz abból indul ki, hogy az emberi jogokat nem az állam teremti, de köteles azokat tiszteletben tartani,³¹ amelyből az is következik, ha egyes munkavállaláshoz kapcsolódó jogok emberi jognak tekinthetők, akkor az érvényesülésük feltételeit az államnak biztosítani kell. Olyan védendő értékeké válnak ezáltal, amelyek függetlenek mindenféle anyagi megfontolástól, azokkal szemben minden gazdasági hatékonysággal kapcsolatos érv súlyát veszti. Továbbá a munkavállalók személyes helyzete indifferenssé válik, mind állampolgárságától mind lakhelyétől függetlenül.³² Nem utolsó sorban a munkavállaláshoz kapcsolódó jogok emberi jogként történő elismerése javíthatná a jogérvényesítés hatékonyságát is. Részben azért mert megnyílik a nemzetközi fórumokon történő igényérvényesítés lehetősége, ezáltal egy vertikális jogvédelmi dimenzió is megjelenik, másrésztől azért, mert pusztán a jog formális elismerése is pozitívan hathat a társadalmi, politikai és jogi folyamatokra, a nemzeti bíróságokon történő igényérvényesítés sikerére.

³¹ HALMAI – TÓTH: *i. m.* 28.

³² MANTOUVALOU: *i. m.* (2012) 170-171.

FELHASZNÁLT FORRÁSOK

- [1.] BADÓ ATTILA (szerk.): *Számadás az Alaptörvényről. Tanulmányok a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar oktatóinak tollából*, 2016, Magyar Közlöny Lap- és Kvk, Budapest.
- [2.] BAYER JUDIT – KÁLLAI GÁBOR: *Az emberi jogok alapjai*, 2010, L'Harmattan, Budapest.
- [3.] HAJDÚ JÓZSEF – ROSSU BALÁZS – RÚZS MOLNÁR KRISZTINA: Az Alaptörvény munkajogi tartalmú cikkeiről, in HALMAI GÁBOR – TÓTH GÁBOR ATTILA (szerk.): *Emberi jogok*, 2003, Osiris, Budapest.
- [4.] KARDOS GÁBOR: *Ratifikáció és a lelkiismeret parancsa*, in *Fundamentum*, 1998/3. szám, 147-149. <http://www.fundamentum.hu/sites/default/files/98-3-16.pdf>, (2017.03.19).
- [5.] KARDOSNÉ KAPONYI ERZSÉBET: *Az emberi jogok nemzetközi védelme*, Budapest, 2000, http://phd.lib.uni-corvinus.hu/118/1/kaponyi_ertzsebet.pdf, (2017.03.14).
- [6.] KISS GYÖRGY: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, 2010, Justis Bt., Pécs.
- [7.] MANTOUVALOU, VIRGINIA: Are Labour Rights Human Rights? in *European Labour Law Journal*, 2012/2. 151-172.
- [8.] MANTOUVALOU, VIRGINIA: Labour Rights in the European Convention on Human Rights: an Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation, in *Human Rights Law Review*, 2013/3, 8-35.
- [9.] RAISZ ANIKÓ: Az emberi jogok amerikaiaközi védelme, in *Sectio Juridica et Politica*, 2010/28, 281-295, http://www.matarka.hu/koz/ISSN_0866-6032/tomus_28_2010/ISSN_0866-6032_tomus_28_2010_281-295.pdf, (2017.03.14).
- [10.] VARGA CSILLA ERIKA: A munka és a foglalkozás szabad megválasztásának alapjogi háttere, in LAJKÓ DÓRA, VARGA NORBERT: *Alapelvek és alapjogok*, 2015, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskola, Szeged, 151-172.
- [11.] Sidabras and Džiautas v. Lithuania - 55480/00 and 59330/00 Judgment 27.7.2004 [Section II]