
Szociális párbeszéd és a klímasemleges politika^{*}

Jakab Nóra^{**}

A klímasemleges politika, a körforgásos gazdaság érvényesülése szempontjából kiemelten fontos az érintettek bevonása, a szociális partnerekkel folytatott párbeszéd. Az Európai Bizottság az európai zöld megállapodással megerősíti elkötelezettségét az éghajlat és környezetvédelmi kihívások kezelése iránt, amely a mi generációnk meghatározó feladata. A légkör felmelegedőben van, az éghajlat változása évről évre érzékelhető. Ez az *átállás méltányos* kell, hogy legyen, maga pedig a *méltányos átállási mechanizmus* azokat a régiókat fogja támogatni, amelyek nagymértékben függenek a fokozottan szén-dioxid-intenzív iparágaktól.

Kulcsszavak: klímasemleges politika, szociális párbeszéd, méltányos átállás, szakszervezet, gyakorlat

Social dialogue and climate neutral policies

Involvement of stakeholders and dialogue with the social partners is of paramount importance for the implementation of climate-neutral policy and the circular economy. With the European Green Agreement, the European Commission reaffirms its commitment to tackling climate and environmental challenges, which is a key task for our generation. The atmosphere is warming, climate change is being felt year after year. This transition must be fair, and the fair transition mechanism itself will support regions that are highly dependent on highly carbon-intensive industries.

Key words: climate neutral policy, social dialogue, fair transition, trade union, practice

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.1.1935>

...a fenntartható, tisztességes és inkluzív szociális Európa felé történő előrelépéshez erős közös elkötelezettségre van szükség mind az ENSZ 2030-as menetrendjének előmozdítása, mind a szociális jogok európai pillérében foglalt elvek és jogok végrehajtása és megvalósítása iránt; kiemeli, hogy olyan ambiciózus politikai menetrendet kell kidolgozni, amely azonosítható, megvalósítható, fenntartható, egyértelmű és kötelező célokat és mutatókat tartalmaz a társadalmi fenntarthatóságra vonatkozóan; rámutat arra, hogy a 2021 májusában Portóban megrendezendő következő uniós szociális csúcstalálkozó kiváló lehetőséget kínálna

^{*} A tanulmány Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs hivatal által támogatott „K 120158, K_16 kutatási témapályázat - A kiszolgáltatottabb fél helyzete a munkavégzési jogviszonyokban az európai és a magyar szabályozás tükrében” keretében készült.

^{**} Egyetemi tanár, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete.

arra, hogy a 27 tagállam, az Európai Tanács, az Európai Parlament és az Európai Bizottság vezetői a legmagasabb politikai szinten elfogadják ezt a menetrendet; felszólít a szociális partnerek bevonására az egész folyamat során;” (Az Európai Parlament 2020. december 17-i állásfoglalása a méltányos átállást szolgáló erős szociális Európáról (2020/2084(INI)) 3.)

1. Aktualitás

A klímasemleges politika, a körforgásos gazdaság érvényesülése szempontjából kiemelten fontos az érintettek bevonása, a szociális partnerekkel folytatott párbeszéd. Az Európai Bizottság az európai zöld megállapodással megerősíti elkötelezettségét az éghajlat és környezetvédelmi kihívások kezelése iránt, amely a mi generációnk meghatározó feladata. A légkör felmelegedőben van, az éghajlat változása évről évre érzékelhető. A Föld nyolcmillió fajából egymilliót kihalás fenyeget. Az erdőket és az óceánokat szennyezés pusztítja.¹ Az európai zöld megállapodás ezekre a kihívásokra ad választ. Új növekedési stratégiaként az EU-t olyan igazságos és virágzó társadalommá kívánja alakítani, amely modern, erőforrás-hatékony és versenyképes gazdasággal rendelkezik, ahol 2050-re megszűnik a nettó üvegházhatásúgáz-kibocsátás, és ahol a gazdaság növekedése nem erőforrásfüggő.²

Ez az *átállás méltányos* kell, hogy legyen, maga pedig *a méltányos átállási mechanizmus* azokat a régiókat fogja támogatni, amelyek nagymértékben függnek a fokozottan szén-dioxid-intenzív iparágaktól. A mechanizmus az átmenetnek leginkább kiszolgáltatott polgároknak nyújt támogatást, hozzáférést biztosítva számukra átképzési programokhoz és az új gazdasági ágazatokban létrejövő munkalehetőségekhez.³

Az Európai Unió tagállamainak ennek érdekében területi igazságos átmeneti terveket (más néven: méltányos átállás területi tervek) kell készíteniük, hogy hozzájuthassanak a 17,5 milliárd eurót kitevő Méltányos Átállást Támogató Alaphoz (Just Transition Fund, MÁTA). Az Alap forrásainak igénybeviteléhez az Európai Bizottság részére úgynevezett Területi Igazságos Átmenet Tervek benyújtása szükséges, amelyek Magyarországon három megyére - Heves, Borsod-Abaúj-

¹ Lásd erről: Éghajlatváltozási Kormányközi Testület (IPCC): Különjelentés a 1,5 °C-os globális hőmérséklet-emelkedés hatásairól; ii. A biológiai sokféleséggel és az ökoszisztéma-szolgáltatásokkal foglalkozó kormányközi tudománypolitikai platform: 2019. évi globális értékelő jelentés a biológiai sokféleségről és az ökoszisztéma-szolgáltatásokról; iii. A Nemzetközi Erőforrás Testület: Az erőforrásokra vonatkozó, 2019. évi globális áttekintés: Kívánt jövőnk természeti erőforrásai; iv. Európai Környezetvédelmi Ügynökség: Európa környezete – helyzetkép és kilátások 2020-ban: tudás a fenntartható Európára való átállásért.

² A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, az Európai Tanácsnak, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Az európai zöld megállapodás, Brüsszel, 2019.12.11. COM(2019) 640 final, 8.

³ (2019) 640 final, 2. „... Ugyanakkor az átállásnak méltányosnak és inkluzívnak kell lennie. Az embereket kell előtérbe helyezni, és figyelmet kell fordítani azokra a régiókra, iparágakra és munkavállalókra, amelyek számára a legnagyobb kihívásokat fogja hordozni. Mivel az átállás jelentős változásokat hoz majd magával, a szakpolitikai lépések eredményességéhez és elfogadottságához szükség lesz a nyilvánosság aktív részvételére és bizalmára. Az uniós intézmények és a tanácsadó szervek hathatós közreműködésével új szövetségben kell egyesítenünk a polgárokat a maguk sokszínűségben a nemzeti, regionális és helyi hatóságokkal, valamint a civil társadalom és az ipar szereplőivel. ...”

Zemplén és Baranya - készülnek. Ezek előkészítését az Innovációs és Technológiai Minisztérium (ITM) koordinálja a Bizottság által kijelölt partnerrel, a KPMG konzorciumának közreműködésével, bevonva más szaktárcákat és az érintett helyi érdekelteket is

A területi igazságos átmeneti terv kidolgozásának a régiókban egy fontos szegmense, hogy a Mátrai Erőmű Régiójában fenntartható és megismételhető mobilitási megoldások kidolgozása történik.⁴ A magyar Nemzeti Energia- és Klímaterv (NEKT)⁵ végrehajtásának elősegítése, különös tekintettel a Mátrai Erőmű szénkivezetésére, valamint az erőmű és térsége fenntartható, igazságos átmenetének biztosítására egy nagyon jó példa erre. Ennek keretében megvalósulhat az első teljes ipari szénkivezetési jó gyakorlat Közép-Kelet-Európában, innovatív prototípusok jönnek létre a lignittel fűtő háztartások energiahatékonyságának javításáért, komplex képzési program („Gondoskodó karrierváltás”) a Mátrai Erőmű dolgozói számára kerül kialakításra, 5 innovatív, klímabarát prototípus alkalmazására kerül sor a széntüzelésű technológia kiváltására., mindezzel csökken a CO₂ kibocsátás 6,5 millió tonnával. Felállításra került az első hazai Szénrégió Bizottság (50+ szervezet) (magas szintű egyeztető fórum és munkacsoportok). Vállalati mobilizációs programot hoztak létre mintegy 250 cég számára (a Mátrai Erőmű beszállítói, alvállalkozói). Megvalósul tehát Közép-Európa első teljes ipari lignitkivezetése.⁶ Ahogy a fentiekből is látható, a méltányos átállás megvalósulásáról vallott elvek közül több kívánalomnak eleget tesz a most lezajló folyamat.

Főbb számszerű eredmények az igazságos átmenet területén az alábbiak: Nemzeti Szénrégió Bizottság felállítása; Területi Igazságos Átmeneti Tervek („*Territorial Just Transition Plan*”) kidolgozásában való részvétel Heves és Borsod-Abaúj-Zemplén megyékre vonatkozóan; 500 erőművi dolgozó képzése és átképzése; az erőműtől függő 250 cég (beszállítók, alvállalkozók) új piacokra lépésének segítése. A szén-dioxid-kibocsátás mintegy 14%-kal csökken, amely az energiaszektor kibocsátásának közel 50%-át jelenti.

Cél a teljes szemléletváltás a fenntartható mobilitás terén, szisztematikus fejlesztési gyakorlat fiatal tehetségek számára; esettervezés a projektpartnerekkel; multidiszciplináris tehetséges csapatok létrehozása; korszerű kutatási elemzések, helyzetfelmérések végzése; strukturált program és workshopok tehetségek és projektpartnerek számára; vállalkozói készség támogatása; a vállalkozás létrehozásának támogatása és indukálása; a fenntartható mobilitás jegyében az egyetemek segítségével kompetencia alapú blended képzések kerülnek kidolgozásra; 4 modulból álló tananyag kidolgozása (e-tömegközlekedés, fenntartható energia a mobilitásban, fenntartható egyéni mobilitás, városi kihívások és fenntartható városi mobilitási rendszerek kialakítása; cselekvési terv kialakítása,

⁴ Lásd erről: <https://igazsagosatmenet.eu/fenntarthato-mobilitas/>, 2022. április 13.

⁵ Az Európai Unió tagállamainak a 2021 és 2030 közötti időszakra kidolgozott nemzeti energia- és éghajlatpolitikai tervei. A tervek körvonalazzák az egyes országok éghajlati és energetikai célkitűzéseit és az ezek, illetve a közös EU-s célok megvalósításához szükséges lépéseket, irányelveket.

⁶ Lásd erről. <https://igazsagosatmenet.eu/fenntarthato-mobilitas/>, letöltés dátuma: 2022. április 13. A fenntartható mobilitás célja a nagy forgalom negatív hatásainak korlátozása, valamint a gazdasági, környezeti és társadalmi kritériumok összeegyeztetése.

alkalmazása; a különböző érintetti csoportok közötti információáramlás.

A méltányos átállás elméleti alapjaival már foglalkoztam munkáimban, s ezért jelen tanulmány keretei között egy kérdés foglalkoztat: a szociális párbeszéd szerepe a méltányos átállás folyamatában. Habár az átállásban nagyon fontos a szociális párbeszéd szerepe, ez is átalakulóban van a változó gazdasági és társadalmi viszonyok között: a globalizáció, az innováció hatással van a szociális párbeszédre is.

2. A szociális párbeszéd változásai

A szociális párbeszéd a munkáltatók és munkavállalók bevonásával történő tárgyalások, konzultációk, közös intézkedések, megbeszélések és információmegosztás összességéként határozható meg. A jól működő szociális párbeszéd kulcsfontosságú eszköz a munkakörülmények számos, különböző szinten működő szereplő bevonásával történő alakításában. Egyensúlyt teremt a munkavállalók és a munkáltatók érdekei között, és hozzájárul mind a gazdasági versenyképességhez, mind a társadalmi kohézióhoz. A közelmúltban az európai szinten folytatott szakpolitikai viták rámutattak arra, hogy különösen a 2008-as válság óta a társadalmi igazságosságról, a demokráciáról, a munkahelyek minőségéről és a munkaügyi kapcsolatok új modelljeiről folytatott új viták kihívások elé állították a hagyományos munkaügyi kapcsolatokat és a szociális párbeszéd rendszerét. Harminc évvel azután, hogy a brüsszeli Val Duchesse kastélyban sor került az európai szociális párbeszéd történelmi jelentőségű életbe léptetésére, a Bizottság 2015. március 5-én az európai szociális partnerek részvételével megtartott magas szintű konferencián elindította a szociális párbeszéd új kezdetét. Az európai szociális párbeszéd egy uniós szociálpolitikai eszköz, amely közvetlenül hozzájárul az uniós munkaügyi jogszabályok és szakpolitikák alakításához.⁷

Az EUMSZ 151. cikke rögzíti, hogy az alapvető szociális jogokat, többek között az 1961. október 18-án Torinóban aláírt Európai Szociális Chartában, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló 1989. évi közösségi chartában meghatározott jogokat szem előtt tartva, az Unió és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása – lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását –, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében; mivel a szociális jogok európai pilléréből eredő kezdeményezések tekintetében megosztott felelősség terheli az EU-t és a tagállamokat, melyek eltérő szociális rendszerekkel és hagyományokkal rendelkeznek; mivel ezért az ilyen kezdeményezéseknek meg kell védeniük a nemzeti kollektív tárgyalási rendszereket, magasabb szintű védelmet biztosítva; mivel az alapvető jogok, az arányosság, a jogbiztonság, a törvény előtti egyenlőség és a szubszidiaritás az uniós jog általános elvei, amelyeket tiszteletben kell tartani.

⁷ Az Európai Bizottság rendezvénye: A new start for social dialogue (A szociális párbeszéd új kezdete)
Az Eurofound blogcikke: From Val Duchesse to Riga: how to relaunch social dialogue? (Val Duchesse-től Rigáig: hogyan indítsuk újra a szociális párbeszédet?)

A szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalás kulcsfontosságú eszköz a munkaadók és a szakszervezetek számára ahhoz, hogy tisztességes béreket és munkafeltételeket tudjanak kialakítani, és a szilárd kollektív tárgyalási rendszerek növelik a tagállamok rezilienciáját gazdasági válságok idején; mivel az erőteljes kollektív tárgyalási rendszerekkel rendelkező társadalmak általában gazdagabbak és egyenlőbbek; mivel a kollektív tárgyaláshoz való jog olyan kérdés, amely minden európai munkavállalót érint, és amely döntő hatással lehet a demokráciára és a jogállamiságra – és ezen belül az alapvető szociális jogok tiszteletben tartására – nézve; mivel a kollektív tárgyalás alapvető európai jog, amelyet az európai intézményeknek az Alapjogi Charta 28. cikke értelmében tiszteletben kell tartaniuk; mivel ezzel összefüggésben azok a szakpolitikai intézkedések, amelyek tiszteletben tartják, előmozdítják és megerősítik a kollektív tárgyalásokat és a munkavállalók pozícióját a bérmegállapítási rendszerekben, fontos szerepet játszanak a magas színvonalú munkakörülmények elérésében.⁸

Kollektív tárgyalás kulcsfontosságú eszköze a munkahelyi jogok érvényesítésének; mivel az OECD adatai szerint az elmúlt évtizedekben mind a szakszervezetek jelenléte, mind a kollektív tárgyalások elterjedtsége jelentős mértékben csökkent; mivel 2000 óta az EU 27 tagállama közül 22-ben csökken a kollektív tárgyalások elterjedtsége; mivel a jól szervezett szociális partnerekkel és a kollektív szerződések széles körű elterjedtségével jellemzett országokban a munka és a munkakörnyezet minősége átlagosan magasabb; mivel a kollektív tárgyalások – feltéve hogy széles körben alkalmazzák és jól koordinálják őket – elősegítik a jó munkaerő-piaci teljesítményt.⁹

Blanpain írta a globalizációról és a technológiai innovációról, hogy a vállalatok egymással kapcsolatban álló csoportokra való széteséséhez vezet, ahol a munka projekt-alapon szerveződik. Mindez megváltoztatja a munkaviszony és a szociális partnerek szerepét.¹⁰ A *gig economy* tulajdonképpen különálló projektek mentén egymáshoz kapcsolódó egyének hálózatát képviseli.¹¹

A globalizációt tárgyalva többen azt hangsúlyozzák, hogy a nemzeti szintű kollektív tárgyalások képtelenek voltak a munkáltató és a munkavégzők közötti kapcsolat szabályozására. Mit is értünk ez alatt? A kollektív tárgyalások akkor tudják biztosítani a magasabb béreket, ha lefedettségük nagy, és nemcsak az adott vállalat összes munkavállalóját tömörítik, hanem az adott ágazatban is erősek.¹² Ebben az esetben a vállalatok igyekeztek más országból származó munkaerőt alkalmazni. Az elmúlt húsz évben figyeltünk fel így a világméretű termékáncokra, amikor is egy

⁸ Az Európai Parlament 2020. december 17-i állásfoglalása a méltányos átállást szolgáló erős szociális Európáról (2020/2084(INI)) J.

⁹ Az Európai Parlament 2020. december 17-i állásfoglalása a méltányos átállást szolgáló erős szociális Európáról (2020/2084(INI)) K.

¹⁰ BLANPLAIN, R (1999): European Social Policies: One Bridge Too Short, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 20. 497.

¹¹ MANGAN, D. (2018): Labour Law: The Medium and the Message. In: Frank Hendrickx – Valerio de Stefano (eds.): Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. *Bulletin of Comparative Labour Relations – 100*. Kluwer Law International BV, Netherlands, 65.

¹² Közel negyven éve halljuk, hogy a multinacionális vállalatok erősebbek, mint az állam, és ezért a válaszok szupranacionális szintről érkeztek.

fejlett gazdaságban működő vállalat egy fejlődő országból lényegesebb rosszabb munkafeltételek mellett vásárolja meg az anyagokat, kész terméket. Mivel jogvédők hangsúlyozták, hogy a vevő vállalat kérheti a szállító vállaltól, hogy tartsa be az alapvető nemzetközi munkajogi normákat, akár szerződésbe foglaltan, a vállalatok megalkották a saját magatartási kódexeiket.¹³ Elmondhatjuk, hogy a vállalatok önkéntes jogkövetés útján igyekeznek betartani a nemzetközi jogi előírásokat.¹⁴ Az

¹³ A Világ gazdasági Fórum 1999 januári ülésén Kofi Annan meghirdette a UN Global Impact elveit, amelyek közül négy munkafeltételre vonatkozott. <https://www.unglobalcompact.org/> (letöltés ideje: 2018. november 1.)

A World Economic Forum továbbá arra a megállapításra jutott, hogy az új technológiák ugyanúgy megnyitják az utat a gazdasági növekedés, és a társadalmi egyenlőtlenségek csökkentése irányába, mint a kevésbé nemes célok felé (például polgárháborúk, propagandák terjesztése). A szervezet kutatása során létrehozott egy új mértékegységet, a DVS-t (Digital Value to Society), amely elemzi a digitalizáció hatását az egészségre, biztonságra, foglalkoztatásra, környezetre és a fogyasztókra. Az elemzés alapján kapott DVS mutató kifejezi, hogy a digitális transzformáció adott esetekre hogyan járul hozzá az értékteremtéshez az üzleti szektorban és társadalomban. *Unlocking Digital Value To Society: A New Framework For Growth White Paper*, World Economic Forum, 2017. <http://reports.weforum.org/digital-transformation/wp-content/blogs.dir/94/mp/files/pages/files/dti-unlocking-digital-value-to-society-white-paper.pdf> (Letöltés ideje: 2018. október 13.)

Szintén az 1990-es években figyelt fel az ENSZ arra, hogy a növekvő környezeti és társadalmi terhelés egyre nagyobb veszéllyel fenyegeti a bolygót és az emberiséget. Válaszként erre a fenyegetésre 1983-ban létrehozta a Környezet és Fejlődés Világbizottságot (World Commission on Environment and Development), ismertebb nevén a Brundtland Bizottságot. A bizottság 1984. és 1987. közötti működése során a világméretű környezeti és társadalmi problémákra próbált meg megoldásokkal előállni. Működésük végén az eredményeket, amelyekre jutottak egy jelentésben publikálták. Megoldásként a problémákra a fenntartható fejlődést vélték a megfelelő eszköznek, melyet olyan fejlődésként definiáltak, amely kielégíti a jelen generáció szükségleteit anélkül, hogy veszélyeztetné a jövő generációk esélyét arra, hogy ők is kielégíthessék a szükségleteiket. *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future*: <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf> (Letöltés ideje: 2018.10.18.)

¹⁴ Ebbe a folyamatba illeszkedik véleményem szerint a CRS és PSR tevékenység is. A CSR egyik legáltalánosabban elfogadott definíciója szerinte a vállalatok társadalmi felelőssége négy, egymásra épülő felelősségi területet foglal magában, mégpedig a gazdasági, jogi, etikai és jótékonyági (filantróp) elvárásokat, amelyek a társadalom oldaláról jelennek meg a vállalatok irányába, ahol a társadalom alatt a vállalati érintettek (stakeholder) széles körét értjük. Ez a megközelítés Archie B. Caroll munkásához köthető, méghozzá az általa alkotott CSR piramis metaforához. SZEGEDI, K.– MÉLYPATAKI, G. (2016): A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) és a jog kapcsolata, *Miskolci Jogi Szemle*, 1. 51-70.

Az Európai Unió is megalkotta saját definícióját, amely szerint a CSR egy olyan koncepció, amelynek keretében a vállalatok önkéntesen szociális és környezeti szempontokat integrálnak üzleti működésükbe, és ilyen elvek mentén alakítják kapcsolataikat a társadalommal értelmességet értett körökkel, azaz bárkivel, akire tevékenységük hatással van, vagy aki a vállalat működésére befolyással bír. *Green Paper: Promoting a European framework for corporate social responsibility*, European Commission, 2001. europa.eu/rapid/press-release_DOC-01-9_en.pdf (letöltés ideje: 2018. november 1.) Kun Attila: *A vállalati szociális elkötelezettség tematizálásának alapvonalai az Európai Unióban*. http://jesz.ajk.elte.hu/kun17.html#_ftn31 (Letöltés ideje: 2018.10.19.)

A GSR rövidítés a Global/Collective Social Responsibility koncepcióját takarja. A globalizáció, és az információtechnológia eszközök fejlődésének egyik áldásos hatása, hogy a különböző szervezetek és személyek egyre könnyebben találhatnak rá egymásra. Ennek, valamint annak köszönhetően, hogy az egyénekből és szervezetekből megszületett a szándék egymás keresésére, a társadalmi felelősségvállalás globálissá és szektorközüvé válik.

Az egész társadalomra kiterjedő problémák megoldására, és a különböző felmerülő lehetőségek kiaknázásának érdekében a vállalati (CSR), közületi (PSR), a civil és a személyes (ISR) társadalmi felelősségvállalás összekapcsolódik és globalizálódik, hogy egy sokoldalú együttműködésben

évtizedek alatt végbemenő technológiai fejlődés a távközlés területén és az angol nyelv általános üzleti nyelvként való elterjedése az európai, illetőleg az észak-amerikai vállalatok számára lehetővé tették, hogy lényegesen egyszerűbben tudjanak üzleti kapcsolatot létesíteni egymással. Az ún. „Uruguay Round” tárgyalás sorozatot követően számos bilaterális kereskedelmi egyezmény született a világ különböző pontjain fekvő országok között¹⁵, s mindez megteremtette annak lehetőségét, hogy az európai piacra szánt termékeket Ázsiában készítsék el, ahol a munkabérek csupán a töredéke az európai bérek költségeinek. A WTO (*World Trade Organization, Világkereskedelmi Szervezet*) létrejöttét követően pedig a nemzetközi kereskedelem útjában álló valamennyi akadály elhárulni látszott. Kiemelt relevanciát nyert ennek körében az, hogy hogyan tudnak az egyes vállalatok versenyképes árakat biztosítani, s a lehető legtöbb profitra szert tenni oly módon, hogy mindemellett optimalizálják és visszaszorítják a munkabérek költségeit. Ennek vonatkozásában pedig lehetőség nyílik megfelelő stratégia alkalmazására az adott tagállam által biztosított jogi keretek szem előtt tartásával.¹⁶ A munkáltatók választhatják a rugalmas munkaszervezési módokat, amely ezáltal a prekárius foglalkoztatáshoz vezet.

A számítógép megjelenése és a mikroprocesszor 1970-es évekbeli feltalálása óta beszélünk az információs korszakról. A munka világa a gyárak helyett az iroda lett, ahol jelentősen csökkent az alkalmazott munkavállalók száma. Az információs technológia teljesen átalakította azt, ahogyan az emberek dolgoznak. Ahelyett, hogy sok ember ugyanazon folyton ismétlődő munkafolyamatokat hajtaná végre, kevesebb munkaerő számítógép segítségével állítja elő a termékeket. Nem csoda, ha a vállalatok *az egyénre* helyezték a hangsúlyt ebben a változásban. Hiszen, aki ma boldogulni szeretne a nyílt munkaerő-piacon az alábbi tulajdonságokkal kell, rendelkezzen: fejlett interperszonális képességek, csapatmunkára való képesség, probléma meghatározó és megoldási képesség, folyamatos tanulásra és megújulásra való képesség, az új technológiák befogadására való képesség (*soft skill*

teljesedhessen ki.

A PSR a közzféra intézményeinek sajátos tevékenységi területéhez kapcsolódik. Ezen intézmények működésének, a közfelelősségnek az ellenőrzése egyrészt a nyilvánosság útján valósul meg. Ebből a felelősségből akkor lesz *társadalmi közfelelősség*, ha a szervezet a kötelezően előírt feladatain túl a rendeltetési körében, vagy esetenként azon is túlnyújtóva, végez olyan tevékenységeket, amelyekkel a fontos társadalmi szükségletek kielégítéséhez, vagy éppen a problémák megoldásához járulnak hozzá. *A GVH társadalmi közfelelősség vállalási (PSR) stratégiája*, 2016. május http://www.gvh.hu/data/cms1036194/GVH_PSR_strategia_2017_04_27.pdf (Letöltés ideje: 2018.10.25.) A közzféra társadalmi felelősségvállalása az elmúlt években egyre nagyobb figyelemnek örvend. Ezt mi sem bizonyítja jobban, mint hogy számos kutatás és projekt irányul a területre, többek közt például az Európai Unió támogatásával a Dél-Kelet Európai Transznacionális Együttműködési Program keretein belül megvalósuló Governmental Social Responsibility Model: An Innovative Approach of Quality in Governmental Operations and Outcomes című projekt. *Társadalmi érték és felelősség a közzférában* - Nemzeti Közzzolgálati Egyetem műhelykonferencián elhangzottak alapján 2018. 09.11.

¹⁵ A hét és fél éven át tartó, összesen 123 ország részvételével lezajlott kereskedelmi tárgyalás sorozat a mai napig világviszonylatban is egyedülálló kezdeményezésként van számon tartva. Lásd erről bővebben: https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact5_e.htm (letöltés ideje: 2018. december 2.)

¹⁶ BELLACE, J.R. (2018) 17.

képességek)¹⁷. A munkához való állandó alkalmazkodás a sikeres foglalkoztatás kulcsa lett. A fenti tulajdonságok mind ezt a rugalmasságot segítik elő. A munkavégzőket a karrier-szemlélet még erősebben érinti a XXI. században, mint korábban.¹⁸ A munka-etika is megváltozott. Míg korábban a kemény munkának, őszinteségnek, integritásnak volt jelentősége, addig ma a változások arra sarkalják a munkavégzőket, hogy érzelmileg ne kötődjenek a munkahelyükhöz, és külső motivációkat keresnek, így például a szabadidős tevékenységekben. Azaz a munka már nem feltétlenül a személyiség meghatározó építőköve.¹⁹ A munkavállalók nem feltétlenül helyettesíthetik már egymást, *a munkavállaló intelligenciája és egyéni elköteleződése* egyre nagyobb szerepet kap. Ebben a tekintetben pedig egyértelműen változik a hagyományos munkáltató-munkavállaló közötti viszony.

Észak-Amerikában és Európában főként a *kétkezi munkások* voltak azok, akik szakszervezetbe tömörültek. Ők képviselik valóban a hagyományos, fordista modellen alapuló munkáltató-munkavállaló kapcsolatot. Az ő esetükben nem beszélhetünk erős szabad akaratról, ők valóban *együtt* tudtak eredményeket elérni. Az 1970-es évektől kezdődően azonban egy teljesen más generáció nőtt fel, akik már nem azonosíthatók a korábbi munkásosztállyal. A milleniumi generációt digitális bennszülötteknek nevezzük, s ők azok, akik a születésük óta együtt élnek a

¹⁷ A tanulási folyamatban olyan módszertant kell alkalmazni, amellyel az egyén mindig képes az újhoz alkalmazkodni. Ez ma a tanulási eredmény alapú oktatás alapja.

¹⁸ MURRAY, B. – HERON, R. (2003): *Placement Of Job-Seekers With Disabilities. Elements of an Effective Service*. International Labour Organisation. 3-4.; HOLMES, J. (2007): *Vocational Rehabilitation*. Blackwell Publishing, Oxford. 7-9.

¹⁹ MURRAY, B. – HERON, R. (2003) 4. Itt utalok arra, hogy a reflexív munkajogi szabályozásnak komoly szerepe van olyan szociálpolitika kialakításában, amelyben minél több ember képességeinek megfelelően jólétben él, a szociális jogok minél teljesebb élvezetében. *Freedland* és *Countouris* mellett *Deakin* és *Rogowski* is *Sen* és *Nussbaum* korábban ismertetett képesség-elméletére hivatkozik, s mindezt a munkaerő-piacca hozza összefüggésbe. Lásd erről: DEAKIN, S. – ROGOWSKI, R. (2011) 230-238. *Amartha K. Sen* és *Martha Nussbaum* elmélete a képességet emberi jogi oldalról, holisztikus szemléletmódot követve fogja fel. *Amartha K. Sen* nevéhez fűződik a fogyatékoság képességen alapuló megközelítése. *Sen* elméletének a középpontjában a személy cselekvésének a képessége áll (*capability to function*), azaz arra fókuszál, hogy valaki valamit meg tud-e csinálni vagy sem. Ez az elmélet nem a fizikai és a mentális képesség meglétét jelenti, hanem azt gyakorlati lehetőségként (*practical opportunity*) fogja fel. A működés az egyén tényleges teljesítménye, amit az egyén léte és cselekedetei által ténylegesen elér. Mit is jelent a gyakorlati lehetőség? *Sen* számára képességet jelent. Ugyanígy a cselekvésnek sem a hagyományos értelemben vett fogalmát használja, számára a cselekedeteken kívül egyéb kívánalmakat is jelent, mint például, hogy valaki megfelelően táplálkozzon. Ennek illusztrálására két éhező ember példáját hozza. Az egyik vallási meggyőződésből nem eszik, a másik pedig, mert nincs mit ennie. Ez a különbség a cselekvés és a gyakorlati lehetőség között.¹⁹ Azaz *Sen* inkább a személyt vezérlő érdekeket nézi, mintsem a cselekvéseket. Két utat különböztet meg arra, hogy miként kellene értelmezni valaki érdekeit és teljesítményét: ez a jólét és az előny útja. Azaz a jólét mutatja meg azokat a cselekvéseket, amiket az egyén jóléte érdekében tesz; az előny pedig azokat a tényleges lehetőségeket jelenti, amelyek valaki rendelkezésére állnak, s amelyek alapján a személy élhet a választás a jogával. Egy személy képességeinek együttese tulajdonképpen cselekvésirányok összessége, amelyek alapján az illető gyakorolja a választás szabadságát. A képességek együttesét pedig befolyásolják a rendelkezésre álló javak, az egyént körülvevő környezet és a személyes tulajdonságok, s mindezek vezetnek cselekvésekhez. A képesség együttesének mérésére *Sen* nem határoz meg módszert, abból a megfontolásból, hogy az adott probléma és a körülmények folyamatosan változóvá teszik az egyén tulajdonságait, a képességét és a cselekvéseit. MITRA, S. (2006): *Capability Approach and Disability. Journal of Disability Policy Studies*, 4, 236.; FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b): *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press, Oxford. 378-379.

technológiával. Ezek a munkavállalók online közösség tagjainak érzik magukat, amely nagyon messze áll az ötven évvel ezelőtti munkasközösségtől.²⁰

A globalizáció, a klímasemleges politika, a munka természetének változása és az egyén fokozott szerepe mondhatjuk, hogy egyidőben, egymást erősítve feszegetik a nemzeti munkajogi szabályozás határait. A XIX. és a XX. században a munkafeltételek jobbá tétele kollektív tárgyalások útján történt. A munkavállalók kollektív tudata erős volt. A multinacionális vállalatok határokon átívelő tevékenysége következtében azonban a munkavállalók szervezettsége meggyengült.²¹ A digitális gazdaságban nem egyszerű megoldani azt, hogy a munkavégzők kollektív fellépjenek, hiszen a *játéktér* teljesen más. A játékteret pedig tovább formálja a klímasemleges politika szabályrendszere.²²

A klímasemleges politikában megfogalmazott cselekvési terv jelentős mértékben épít a szociális párbeszédre, amelyet azonban a Covid-19 járvány előtti új foglalkoztatási formák, és az az alatti változások csak tovább gyengítettek. Többen beszélnek a munkavégzési hely dematerializálásáról, amely a kollektív munkajogi intézmények, s így a munkaügyi kapcsolatok teljes elgyengüléséhez vezet. Éppen ezért fontosnak tartom a munkaügyi kapcsolatok fenntartását és azok átgondolását, mert a méltányos átállás e nélkül nem valósulhat meg.

3. Szociális párbeszéd a gyakorlatban

Az Európai Parlament üdvözli a Méltányos Átállást Támogató Alap elindítását; hangsúlyozza, hogy a környezetvédelmi és éghajlat-politikai intézkedések széles körű társadalmi elfogadottsága elengedhetetlen azok eredményes végrehajtásához; sürgeti a tagállamokat, hogy a méltányos átállásra vonatkozó területi tervek kidolgozásába vonják be ténylegesen a szociális partnereket, a regionális és helyi önkormányzatokat, valamint a civil társadalmat.²³

²⁰ BELLACE, J. R. (2018) 19-20.

²¹ Ebben az időszakban Magyarországon és a többi volt szocialista országban egy olyan előnytelen helyzettel találkozunk, hogy a rendszerváltást követően a szerény kollektív tudattal rendelkező munkavállalók még kiszolgáltatottabbak voltak. Érezhető, hogy a II. világháborút követő közel negyven év hátrányt a mai napig is nehéz ellensúlyozni. Mindeközben láthatjuk az 1992. évi és a 2012. évi Munka Törvénykönyve változásait, s egyértelműen megállapítható polgári jogias szemlélet térnyerése. Erről lásd később.

²² Ahogyan Bellice fogalmaz: „a platform és az algoritmusok automatikusan működnek.” BELLACE, J. R. (2018) 20-21.

²³ Emlékeztet arra, hogy az éghajlatváltozás és az azt követő strukturális változások máris súlyos hatással vannak számos európai régióra és azok lakosságára; hangsúlyozza, hogy a zöld és tisztességes munkahelyek létrehozása kulcsfontosságú egy inkluzív és kiegyensúlyozott munkaerőpiac kialakításához a megújuló energiaforrásokon alapuló, erőforrás- és energiahatékony, körforgásos és szén-dioxid-semleges gazdaságra történő tisztességes és méltányos átállás során, és hogy biztosítható legyen, hogy senki ne maradjon le; ragaszkodik ahhoz, hogy növeljék a Bizottság módosított javaslatában a Méltányos Átállást Támogató Alap számára 2020 májusában javasolt összeget; kéri, hogy az alap rendelkezzen elegendő pénzügyi eszközzel az átalakulóban lévő régiók támogatásához, valamint annak biztosításához, hogy új, minőségi munkahelyek jöjjenek létre, és hogy az alaptól nyújtott támogatás vezérelve a társadalmi kohézió legyen; hangsúlyozza, hogy a felülvizsgált Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alap kulcsfontosságú a szerkezetátalakítás által sújtott munkavállalókat célzó szociális

A Szénrégió Bizottság 2021. március 11-én alakult meg hazánk első szénátmenettel foglalkozó, állandó egyeztető fórumaként. Feladata a Mátrai Erőmű és a lignit alapú villamosenergia termelés dekarbonizációjának, valamint az Észak-Magyarországi régió fenntartható, igazságos átmenetének támogatása valamennyi érintett szervezet bevonásával.

A Bizottság elnöksége: Innovációs és Technológiai Minisztérium energiapolitikáért felelős helyettes államtitkára; Innovációs és Technológiai Minisztérium klímapolitikáért felelős helyettes államtitkára, mint a LIFE-IP North-HU-Trans projekt konzorciumvezetője; a nemzeti vagyon kezeléséért felelős tárca nélküli miniszter jogi és koordinációs ügyekért, valamint közműszolgáltatásokért felelős helyettes államtitkára; Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamara főtthkára; MVM Máttra Energia Zrt. Központi Üzemi Tanács elnöke.²⁴ A munkavállalók tehát ebben a

tervek támogatásában, és felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy az európai méltányos átállás szélesebb körű pénzügyi támogatásának részeként állapotodjanak meg az eszköz rendelkezésre álló költségvetés jelentős emeléséről; felszólít a rendelkezésre álló források fenntartható és ambiciózus felhasználására a legsérülékenyebb és a lemaradóban lévő régiók támogatása érdekében, szükség esetén átmeneti intézkedések alkalmazásával; emlékeztet arra, hogy a támogatható projekteknek összhangban kell lenniük a 2050-re vonatkozó klímasemlegességi célkitűzéssel, annak 2030-ig megvalósítandó közbülső lépéseivel, valamint a szociális jogok európai pillérével. Az Európai Parlament 2020. december 17-i állásfoglalása a méltányos átállást szolgáló erős szociális Európáról (2020/2084(INI)) 11.

²⁴ Projektpartner szervezetek: ITM energia- és klímapolitikáért felelős helyettes államtitkárai, mint alapítók; EKE rektora és projekttanácsadója, mint alapítók; MVM Energetika Zrt. műszaki vezérigazgató-helyettese és gazdasági vezérigazgató-helyettese; Mátrai Erőmű Zrt. Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal általános elnökhelyettese; Máltai Szeretetszolgálat elnöke; Magyar Bányászati és Földtani Szolgálat elnöke; Bánya- Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezetének elnöke; Mátrai Erőmű Bánya- Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezetének elnöke; Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetségének elnöke; Mátrai Erőmű Villamos Szakszervezetének elnöke, Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamara főtthkára; Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara főtthkára; Heves Megyei Kormányhivatal kormány megbízottja; Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatal kormány megbízottja; Abasár község polgármestere; Markaz község polgármestere; Bükkábrány község polgármestere, Nem projektpartner szervezetek: Heves Megyei Önkormányzat Közgyűlésének Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Önkormányzat Közgyűlésének elnöke; Heves megye 2. számú választókerületének országgyűlési Heves megye 3. számú választókerületének országgyűlési képviselője; A Borsod-Abaúj-Zemplén megyei 7. számú választókerület országgyűlési képviselője.

A Mátrai Erőmű működésének hatáskörzetében található helyi önkormányzatok képviselői: Visonta, Halmajugra, Detk, Ludas, Karácsond, Vatta, Mezőnyárad, Pálosvörösmart, Csincse, Aldebró, A szénátmenetben leginkább érintett helyi vállalkozások ügyvezető igazgatói: Mátrai Erőmű Központi Karbantartó Kft., XELLA Kft., Centrál Kft., Mátrai Hegesztéstechnikai és Szakképzési Kft., Elektromax Kft. A Mátrai Erőmű Ipari Park területén működő egyes vállalkozások ügyvezető igazgatói: BAUMIT Kft., ERGO Med Kft., GEOSOL Kft., HÓÉPKER Kft., HÓTECHNIKA ÉSZAK Kft., KOMPLEX Kft., Partner Kft., Prompt 94 Kft., Saint-Gobain Hungary Kft.,

Bükki Nemzeti Park Igazgatóság (BNPI) igazgatója; Helyi zöld civil szervezetek: Életfa Környezetvédő Szövetség képviselője; Kaptárkó Egyesület; Zöldek a Zöldért Egyesület, Gyöngyös-Máttra Turisztikai Közhasznú Egyesület elnöke; Mátrai Gyógyintézet főigazgató főorvosa; Miskolci Egyetem (ME) rektora; Szent István Egyetem (SZIE) rektora, Magyar Tudományos Akadémia Miskolci Területi Bizottsága; Országos Környezetegészségügyi Intézet;

ELTE Fenntartható Energiatervező Kutatócsoport; Heves Megyei Szakképzési Centrum főigazgatója; Borsod-Abaúj-Zemplén megye szakképzési centrumainak főigazgatói: Miskolc, Ózd és Szerencs; MANAP Iparági Egyesület elnöke; A Köztársasági Elnöki Hivatal Környezeti Fenntarthatóság Igazgatóságának igazgatója; MAVIR Zrt. rendszerirányításért felelős vezér-igazgató-helyettese; Magyar Nemzeti Bank Zöld Programjának fősztályvezetője; Nemzeti Befektetési Ügynökség (HIPA) vezérigazgatója

párbeszédben bevonásra kerülnek az üzemi tanácson keresztül, a munkáltatók képviselőjében pedig az Iparkamara vesz részt. A kormányzat erőteljesen képviselteti magát ebben a Bizottságban. Habár az országos érdekegyeztetés rendszere teljesen átalakult Magyarországon 2012-ben, egyértelműen megállapítható, hogy ez az újonnan felállított Bizottság, amelynek működéséről még kevés információ áll rendelkezésre, a szociális párbeszéd egy újabb megvalósulási formája, amelyben az érintettek, a stakeholderek (projekt és nem projektszervezetek) is jelentős számban részt vesznek. A „Semmit, rólunk, nélkülünk” politika tehát érvényesül ezen területi átállási tervek esetében. Ezen Bizottság működése, a szociális párbeszéd szerepének változása, esetlegesen feléledése Magyarországon várható a klímasemleges politika magyar megvalósításától. Ezt azonban csak a következő években láthatjuk kitisztulni.

Az áttérés során a legfontosabb szempont a szociális biztonság folyamatos garantálása kell, hogy legyen. A biztonság itt egyfajta stabilitást, egy megingathatatlan alapot jelent, vagyis azt a standardot, amelyre számíthat az adott állam polgára az államtól abban az esetben, ha az életében valamilyen krízishelyzet jelentkezik.²⁵ Magyarországon ez a szociális alapjog megjelenik az Alaptörvényben is, a XIX. cikkben, miszerint „Magyarország törekszik arra, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson bizonyos élethelyzetekben.”

A támogató stratégiákat a hátrányok enyhítésére irányuló politikákat, a *méltányos átállást* előtérbe helyező szakszervezetek alkalmazzák, proaktív megközelítéssel a szén-dioxid-mentesítés érdekében. Az ilyen megközelítés egyik konkrét példája a „Just Energy Transition Statement”, amelyet 2017-ben írtak alá az európai szociális párbeszéd résztvevői az energiaszektorban: a munkaadók, az Eurelectric, a szakszervezetek részéről pedig az EPSU és az IndustriAll Europe²⁶. Noha a közös nyilatkozat állami beruházásokat igényel az áttérés során, nem foglalkozik a munkáltatók felelősségével az átmenet finanszírozásában, és nem határoz meg konkrét tevékenységeket vagy intézkedéseket. Továbbá, mivel ez jogilag nem kötelező, fennáll annak a lehetősége, hogy a megállapodás a gyakorlatban nem fog eredményt hozni. Mindazonáltal példát mutat a szakszervezetek elkötelezettségére a gazdasági tevékenységek szén-dioxid-mentesítésének támogatására, valamint a proaktív elkötelezettségre, annak minden foglalkoztatási vonatkozásával együtt.

4. Záró gondolatok

A munka kontra környezet dilemmája tehát komoly kihívást jelent a szakszervezetek számára, mivel a dekarbonizációs politika munkahelyek elvesztéséhez vezet számos ágazatban. Nem számít, hogyan reagálnak, a szakszervezetek, az érintett munkavállalók kritikával fognak szembesülni. Ha a szakszervezetek és az üzemi

²⁵ MÉLYPATAKI, Gábor – Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra, *Magyar munkajog E-folyóirat*, 2019/1, 1. o.

²⁶ Just Energy Transition Statement – EPSU, IndustriAll Europe, Eurelectric (2017) <https://www.eurelectric.org/media/2185/statement-energy-just-transition.pdf> (utolsó elérés dátuma: 2020.10.29)

tanácsok ambiciózus klímaváltozás-mérséklési politikát támogatnak, a munkavállalók elfordulhatnak a munkahelyek esetleges elvesztése miatt. A vállalatok hibáztathatják őket, mivel a kibocsátáscsökkentési politikák csökkenő nyereséghez vezethetnek. Ezzel szemben, ha a szakszervezetek a foglalkoztatás megőrzésére összpontosítanak – esetleg a környezet kárára –, ez a társadalom egészének kritikáját ébresztheti.

A probléma tehát ismeretes: a fenntarthatóságra való áttérés mára nem választás kérdése, hanem égető szükség, hiszen a klímaváltozás mindennapjaink részévé vált, egy olyan ördögi kör, amiből mindeztidáig nem sikerült kitörni.

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. ...²⁷ Ezeknek a jogoknak a játéktértől függetlenül alapvető játékszabályokként kell érvényesülnie.²⁸ A biztonságot tehát a munkajogon belül az alapvető értékek megtartása jelenti.²⁹ Az áttérésben a munkavállalók szerveződésének, az érdekérvényesítésnek, az információáramlásnak, tájékoztatásnak és konzultációnak nagy szerep jut. A partnerkapcsolatok erősödése

²⁷ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010)

„... A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia ... (2.) Kinyilvánítja, hogy valamennyi Tagállam, még ha nem is ratifikálták a szóban forgó Egyezményeket, a Szervezetben viselt tagságukból fakadóan kötelesek jóhiszeműen és az Alkotmánnyal összhangban tiszteletben tartani, el segíteni és megvalósítani azokat az alapvető jogokra vonatkozó elveket, melyekre ezek az Egyezmények vonatkoznak. Ezek az elvek a következők: (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. ...”

²⁸ Mangan is hivatkozik az algoritmusok esetében arra, amire Bellice is felhívta a figyelmet. Nevezetesen arra, hogy az algoritmusok egyenlőtlenségekhez, azaz diszkriminációhoz vezethetnek. MANGAN, D. (2018) 72.

²⁹ Freedland és Countouris személyes munkavégzési viszonyokra vonatkozó elméletét nem elemzem jelen kutatás során, ugyanis a koncepciót nem tartom megvalósíthatónak. Azonban a koncepcióban számos olyan elem van, amely kiemelését érdemel. Az egyik ezek közül a munkavégzésben megjelenő értékekről szól. Kitérnek arra, hogy helyesen, a munkajogi szabályozás normatív alapja az egyenlőtlen helyzetben lévő felek helyzetének kiegyensúlyozása. Az emberi méltóság már mindannyiunk számára ismert, első generációs jog, amelyet számos nemzetközi dokumentum tartalmaz. Freedland és Countouris a méltóságról való gondolkodást kiegészíti az autonómia és egyenlőség koncepciójával. Az autonómia azt jelenti, hogy egy személye saját életét (munkaéletét) érintően önállóan, minden kényszer nélkül hoz döntéseket. Ez kiegészül az egyenlőséggel, amely az emberi méltósághoz hasonlóan szintén az egyik legrégebbi első generációs emberi jog. Az egyenlőségről azonban az *Amaryta Sen* féle egyenlőség koncepciójában gondolkodnak, amely a képességen alapuló egyenlőség, ezt tartva a munkajog és a szociális jog szempontjából a legalkalmasabbnak. A méltóság szorosan kapcsolódik a munkavégző személyéhez, amelynek alapja a személyes munkavégzés. FREEDLAND, M. – COUNTOURIS, N. (2011b) 372-376.

nélkül tehát nem képzelhető a klímasemleges politikára való áttérés. Éppen ezért a méltányos áttérésben várhatóan erősödni fog a munkavállalói érdekek érvényesítése is, hiszen csak ekkor lehet sikeres.
