



Pázmány Law Working Papers
2012/6

Gábor R. István

Munkavásárlás vagy dolgozóbérlés?

Pázmány Péter Katolikus Egyetem /
Pázmány Péter Catholic University Budapest
<http://www.plwp.jak.ppke.hu/>

GÁBOR R. ISTVÁN

Munkavásárlás vagy dolgozóbérlés?

Elmélkedés a munkaviszony közgazdasági értelmezéséről

A Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara Heller Farkas Közgazdaságtudományi Intézetének szervezésében *Hatékony-e a magyar jog?* címmel 2012. május 11-én Budapesten sorra kerülő joggazdaságtani konferencia *Munkajog* szekciójára készült előadás

A cím azt fedi, a cím azt takarja, a cím azt rejti, a cím azt sejteti, azt a címet viseli – ugyanezeket az igéket szoktuk öltözékkel kapcsolatban is használni. Megfelelő előadást választani is olyasmi, mint megfelelő öltözéket. Legyen lehetőleg egyéni, ugyanakkor hasson természetesnek és az alkalomhoz illőnek. Ne láttasson sem többet, sem kevesebbet, mint amennyivel rokonszenvező érdeklődést kelt. De talán a legfontosabb: ne sejtessen sem sokkal többet, sem nagyon mást, mint amit a viselője, ha közelebbi ismeretségbe kerülünk vele, nyújtani képes és akar.

Nagyon igyekeztem, de nem lehetek biztos benne, hogy akár csak ebben a talán legfontosabb tekintetben sikerült-e. Hogy a kérdőjeles főcím nem a *saját kontra kölcsönzött* dolgozók alkalmazása közötti választás tárgyalását sejteti-e s az alcím nem azt-e, hogy a munkaviszony közgazdasági értelmezésének boncolgatásával a munkaerő-alkalmazás e két módja közötti választást fogjuk megvilágítani.

Úgyhogy, megelőzendő a közelebbi ismeretség keltette esetleges csalódást, inkább szólok: *nem* erről fogok beszélni. Hanem: a dolgozók és munkáltatójuk közötti gazdasági viszony *munkaadásvételkénti kontra dolgozóbérléskénti* értelmezésének dilemmájáról. Csak címként ez riasztóan hatott volna.

*

Egy két évtizede megjelent, a kapitalizmus és a munkahelyi demokrácia viszonyának tulajdon- és szerződés-gazdaságtani kérdéseit boncolgató könyvben¹, a szerződés-gazdaságtani vonatkozásokat taglaló második rész elején rövid beszámoló olvasható arról, hogyan szokta a könyv amerikai egyetemi tanár szerzője elkezdni bevezető közgazdaságtan kurzusát.

Mint megtudjuk, először a rabszolgaságról beszél, amelyben a dolgozókat tulajdonosaik vagyontárgyként adhatták-vehették. Aztán azzal folytatja, hogy miként egy ház vagy egy személygépkocsi adható-vehető, úgy bérelhető is, és ezen az alapon elgondolható olyan gazdasági rendszer, amelyben a dolgozókat jellemzően bérlik. Majd pedig megkérdezi, hogy hallott-e valaki ilyen, jellemzően a dolgozók bérlésén alapuló gazdasági rendszerről.

Kérdését általában zavart csönd fogadja. Aztán egy diák felveti, hogy Amerikában a tulajdonosaik bérbé adtak rabszolgákat rakodómunkára és gyári segédmunkára. A professzor egyetért, de megjegyzi, hogy ez kivétel volt, nem szabály – olyan gazdasági rendszerre van-e példa, amelyikben az emberek bérlése a szabály? Talán a feudalizmus? – szólal meg újabb szünet után egy másik diák. A professzor elmagyarázza, hogy a feudalizmus nem a dolgozók bérlésének, hanem közvetett tulajdonlásuknak volt a rendszere: a jobbágyok a földesúr tulajdonában lévő földbirtokhoz tartoztak. Újabb tanácstalan hallgatás, míg végre egy diák, nyilván kizárásos alapon, tétovázva megkérdezi: *Nem olyasmi, mint amiben ma élünk?*

*

Azt csak találgathatjuk, vajon *Angliában* tanuló diákok nem hozakodnának-e hamarabb elő ezzel a tippel annak köszönhetően, hogy – mint a könyv szerzője is utal rá – ott, szemben az Egyesült Államokban meghonosodott „rent an apartment”-tel és „rent a car”-ral, a „hire an apartment” és „hire a

¹ Ellerman (1993).

car” a bevett kifejezések a lakás- és gépkocsibérlésre, bennük ugyanazzal a „hire” szóval, amelyik mindkét angol nyelvterületen a *dolgozók* alkalmazását jelöli.

Hasonlóképpen, azt is csak találgathatjuk, hogy a *mi* közgazdasági szakos kezdő diákjainknak nem juttatná-e hamarabb eszébe ugyanezt a tippet a magyar munkabér–lakbér s *különösen* a bérmunkás–bérlakás szópár. A bérmunkás–bérlakás elé azért tettem oda, hogy *különösen*, mert míg ez a szópár csak nyomra, addig a *munkabér*–lakbér (s hasonlóképpen a bérmunka–bérlakás) nyomra is, de félre is vezethetné őket. Hiszen a munkabér (és bérmunka), dolgozó bérlése helyett, *munka* bérlését juttathatja az eszükbe, aminek közgazdasági-jogi abszurditása (munka mint bérelhető vagyontárgy?!) a közgazdaságtannal épp csak ismerkedő diáknak nem feltétlenül nyilvánvaló.²

*

A laikus közvélemény tanácstalanságával szemben a *közgazdaságtudomány* a munkaviszonyra egyértelműen *bérelti* viszonyként tekint – sugallja a hivatkozott tantermi kérdezz-felelek. Eszerint, hasonlóan a lakásbérléshez/autóbérléshez, amelynek időtartamára a bérlő bérelti díj fejében jogosult a lakás/autó nyújtotta szolgáltatásokra, a munkaviszony időtartamára a munkáltató bér fejében jogosult dolgozóinak (munka)szolgáltatásaira. Csak éppen míg a lakás vagy autó esetében a vásárlás alternatívájaként választjuk a bérlést, addig a dolgozó megvásárlása – a rabszolgaság tilalmának köszönhetően – nem alternatívája a dolgozó bérlésének.

A dolgozóbérlésként értelmezett munkaviszonynak a lakás- és autóbérléssel szembeni sajátosságaként szokás ugyanakkor hangsúlyozni, hogy fontos vonatkozásokban jellemzően „hiányos” és/vagy „implicit” (a munkaviszony megkötésével a szokásos feltételeket hallgatólagosan elfogadó) megállapodáson nyugszik.

*

Miért dolgozó bérlése, miért nem munkaszolgáltatások adásvétele?

Első hallásra úgy tűnhet, épp olyan szörszálhasogatás ezen tanakodni, mint azon, hogy – mondjuk – ha a hétvégét wellness-hotelben töltjük, akkor szállodai szobát béreltünk-e vagy szállodai szolgáltatást vásároltunk, vagy ha a színházból taxival megyünk haza, akkor gépkocsit és sofőrt béreltünk-e a félórás hazaútra, vagy személyszállítási szolgáltatást vásároltunk.

A hasonlat azért sántít, mert a dolgozók alkalmazásában leginkább csak egyszerű alkalmi munkák esetében, ritka kivételként van reális lehetőség a szállodai szoba vagy a taxi igénybevételét megközelítő *teljességű* szerződésre. Olyanra, amely megalapozhatná, hogy a vállalt szolgáltatás megvalósulása körüli esetleges vitájukat a felek, végső megoldásként, peres úton rendezhessék.

A dolgozóbérlés *reason d'être*-je (létoka) pont abban áll, hogy a munkaviszony *bérelti* viszony jellege az ebből fakadó ügyletkötési nehézségeket hidalhatja át. Ti. a bér fejében teljesítendő munkaszolgáltatásokat – ezen belül a munkahelyi erőfeszítést – a munkaviszony várható időtartamára *tételesen* tartalmazó, munka-adásvételi szerződés *helyett* elegendő abban megállapodni, hogy a munkáltató milyen *korlátok* között rendelkezhet dolgozóinak mindenkor konkrét felhasználásáról. Ahogyan lakás vagy gépkocsi bérlésekor is elegendő azokat a korlátokat meghatározni, amelyek között a lakás bérlője eldöntheti, mikor kit fogad, milyen háziállatot tart stb. a lakásban,illetőleg amelyek között a gépjármű bérlője eldöntheti, mikor ül be a járműbe, és milyen céllal kivel hova akar vele eljutni stb.

A bér fejében nyújtandó munkaszolgáltatást illetően hiányos és/vagy implicit munkaszerződés *eszerint* a dolgozóbérlésnek ugyanúgy a munkaadásvétellel szembeni *differentia specificája* (megkülönböztető sajátossága), mint ahogyan – szemben a lakás és/vagy autó *adásvételére* kötött szerződéssel, amelynek tartalmaznia *kell*, hogy a vételár fejében mi kerül a vevő tulajdonába – lakás-

² Ehrenberg–Smith (2000) híres munkagazdaságtan-könyvének egyik fordítójaként nem hallgathatom el, hogy a könyv Bevezetője sajnálatosan pongyola, amikor így fogalmaz: „Labor services can only be rented”. Természetesen – mint a pontos vessző utáni „the workers themselves cannot be bought or sold” folytatásból nagyjából ki is derül – nem munkaszolgáltatások bérlésére kell itt gondolnunk, hanem *munkaszolgáltatásokhoz bérlés* – ti. (dolgozónvásárlás helyett) dolgozóbérlés – *úttján való hozzájutásra*. S ha már ezt itt szóba hoztam, hadd jegyezzem meg azt is, hogy ugyanezt a jelentést a magyar bérmunka és munkabér szavakba is beleérthetjük.

és/vagy autóbérlés esetében *sem* kötik ki tételesen, hogy a bérlet tárgyának használata révén mikor mely konkrét szolgáltatásokhoz juthat hozzá a bérlő.

*

Ebben az érvelésben csak az a bökkenő, hogy a lakás- és/vagy autóbérlést nem szokás ezen az alapon hiányos és/vagy implicit szerződésen nyugvónak minősíteni. Nem következik-e ebből, hogy a munkaszerződés hiányos és/vagy implicit jellegének *külön* hangsúlyozásával a közgazdasági vizsgálódás a munkaviszonynak mégis csak alapvetően *munka-adásvételi* értelmezését implikálja?

Megint azt kell mondanom, hogy a hasonlat sántít.

Ti. amíg a lakás vagy autó esetében *ugyanannak* a dolognak a bérlése vagy megvásárlása között választhatunk, addig a munkaerő-alkalmazás esetében a két alternatíva: *dolgozóbérlés* vagy *munka(szolgáltatás)-vásárlás*. Ezenkívül, amíg lakás- és/vagy autóbérlés esetében *felesleges* (ezért érdektelen, hogy lehetséges lenne-e), addig dolgozók bérlése esetében kívánatos lenne, de (mint hangsúlyoztuk, bérlésüknek épp az a *raison d'être*-je, hogy) *lehetetlen* tételesen rendelkezni azokról a szolgáltatásokról, amelyekhez a bérlőt a bérlet tárgyának használata hozzájuttatja. Következésképpen, a lakás és/vagy autóbérlést *értelmetlen* lenne, a dolgozóbérlést viszont *indokolt*, megkülönböztető sajátosságaként, hiányos és/vagy implicit szerződésen nyugvónak minősíteni azon az alapon, hogy e szolgáltatások tételes rögzítése helyett a felek hallgatólagos egyetértésére hagyatkozik.

*

Munkaviszony mint hiányos és/vagy implicit megállapodáson alapuló dolgozóbérlés – ha mostanra sikerült megbarátkoznunk ezzel a munkaviszony-értelmezéssel, hideg zuhanyként hathat, hogy a munkaviszony *ideáljának* a közgazdaságtudomány jellemzően a *teljes* – a bér fejében nyújtandó munkaszolgáltatásról egyértelműen rendelkező – munkaszerződésen alapuló munkaerő-alkalmazást tekinti. Vagyis voltaképpen – kimondatlanul – még csak nem is a dolgozóbérlést, hanem a *munka-adásvételt*. Miért?

Meghatározó jelentőségű lehet az abból fakadó súlyos *szaktudományi* dilemma, hogy a dolgozók hiányos és/vagy implicit munkaszerződésen alapuló *tömeges* alkalmazási színtereként elgondolt munkaerőpiac ún. *versenyzői egyensúlya* elvi lehetetlenség: *contradictio in adjecto*. Ennek megfelelően, aki a munkaviszonyt hiányos és/vagy implicit szerződésen alapuló dolgozóbérlésként értelmezi, annak, a logikai következetesség okán, nem kevesebbről kell(ene) lemondania a munkaerőpiac tanulmányozásában, mint a Pareto-hatékony versenyzői egyensúly *kanonikus etalonnak* számító fogalmáról.

*

Kissé bőbeszédűbben és a közgazdasági bikkfanyelvben kevésbé járatosak számára is remélhetőleg érthetően, e kinyilatkoztatásszerű kijelentés a következő okfejtéssel világítható meg.

Annak megisméltésével kezdem, hogy a bér fejében nyújtandó munkaszolgáltatásról egyértelműen rendelkező munkaszerződést tételezve fel, *elméletileg elgondolható* – a bérlakás- és bérautópiac mintájára – a munkaerőpiacnak is egy olyan, a dolgozók állásokért és a munkáltatók dolgozóként való versenyéből előálló ún. *versenyzői egyensúlya*, amelyben ugyanakkora bérért minden munkahelyen ugyanannyit kell dolgozni, illetőleg ugyanannyi munkával ugyanannyit lehet keresni, s a munkáltatók összességében épp annyi dolgozóra tartanak igényt, mint ahányan dolgozni akarnak.

Ez az elgondolt versenyzői egyensúly Pareto-hatékony, azt értve ez alatt, hogy a munkaerőpiac bármely más állapota – alacsonyabb vagy magasabb bérszintje és/vagy alacsonyabb vagy magasabb munkahelyi erőfeszítés-szintje – a dolgozók és/vagy a munkáltatók legalább egy *részére* hátrányos volna. Magyarán, ha lennének is nyertesei, lennének vesztesei is.

Ebben a képzeletbeli versenyzői egyensúlyban értelemszerűen mindegy a dolgozónak, hogy a következő időszakra is fennmarad-e vagy felbomlik a munkaviszonya. Hiszen másnap más munkahelyen ugyanakkora munkahelyi erőfeszítéssel ugyanannyit kereshet, mint a jelenlegi munkahelyén.

A bér fejében teljesítendő munkaszolgáltatás jogilag kikényszeríthető szerződésbe foglalásának reális lehetősége *híján* viszont az olyan munkaerőpiacot, ahol a dolgozók bármikor ugyanolyan

bérű másik munkahelyet találhatnak, természetesen egyre nagyobb mértékű és egyre általánosabbá váló *munkahelyi lógásnak* kellene jellemeznie. Hiszen a lógáson kapott és emiatt elbocsátott dolgozónak nem lenne veszteni valója. Miután pedig az egyre nagyobb mértékű és egyre általánosabbá váló munkahelyi lógás miatt csak egyre alacsonyabb bérszinten lenne érdemes dolgozókat alkalmazni, a munkaerőpiacnak előbb-utóbb *jelentéktelen méretűre* kellene zsugorodnia. A növekvő lazsálással egyre zsugorodó munkaerőpiacon ugyanakkor mind többen lennének, akik szívesen dolgoznának magasabb bérért annival nagyobb erőbedobással, hogy a munkáltatóknak megérje őket is alkalmazniuk – vagyis a kialakuló állapot *nem* lenne Pareto-hatékony.

Szemben a bérlakás- és berautópiacal, a dolgozók tömeges bérlésének színtereként elgondolt munkaerőpiac *sine qua non*-ja hát, hogy *ne kerülhessen* versenyzői egyensúlyba. A versenyzői egyensúly ezen a piacon *piacfelszámoló* egyensúly.

Visszakanyarodva a kinyilatkoztatásszerű kijelentésünkben jelzett szaktudományi dilemmára: eszerint legalábbis nem zárható ki, hogy a Pareto-hatékony versenyzői egyensúly fogalmi etalonjáról való kényszerű lemondást mint „nagyobbik rosszat” elkerülendő, „kisebbik rosszként” huny szemet a közgazdaságtudomány a hiányos és/vagy implicit megállapodáson alapuló *dolgozóbérlésként* értelmezett munkaviszony s a *teljes* munkaszerződés mint munkaszerződés-*ideál* közötti ellentmondás fölött.

*

A megértés ugyanakkor nem jelenthet helyeslő tudomásulvételt.

Már csak azért sem, mert a teljes szerződés mint munkaszerződés-ideál fikciója a munkaviszonynak nem csupán *ex ante*, hanem *ex post* is *hatalommentes*, tisztán piaci jellegét implikálja – szemben a hiányos és/vagy implicit megállapodáson alapuló dolgozóbérléssel, amelyből a munkaviszony *ex ante* ugyan piaci, *ex post* viszont alá-fölérendeltségi viszony jellege következik.³ Ti. munkaviszonyba lépésükkel a dolgozók mint bérbeadók azt vállalják, hogy a bérlet tárgyaként munkahelyi ténykedésükben munkáltatójuk mindenkor utasításait kell követniük. (Ha már a bevezetőben szót ejtettünk a munkaviszony különféle nyelvi leképeződéseiről: *ex-post* alá-fölérendeltségi jellegét érzékelteti a *szolgálati* idő elnevezés.)

Ezen túl, ugyancsak a teljes munkaszerződés fikciója ellen szól, hogy épp azzal bosszulja meg magát, ami a vonzerejét adja. Ti. hogy a versenyzői egyensúly normatív fogalmi etalonjának – a „minél versenyzőibb a piac, annál jobb” elvének – munkaerő-piaci alkalmazhatóságát implikálja. Ezzel ugyanis azokról a bérlakás- és berautópiac működési mechanizmusaihoz képest *sajátos* munkaerő-piaci mechanizmusokról tereli el a figyelmet, amelyek pont azáltal teszik lehetővé a munkaviszony mint dolgozóbérlési viszony keretében való *tömeges* foglalkoztatást, hogy *megóvják* e piacot a versenyzői egyensúlyba kerüléstől, olyan *járadékhoz* juttatva az éppen foglalkoztatottakat és/vagy alkalmazóikat, amelytől munkaviszonyuk váratlan megszakadása megfosztaná őket.

*

E sajátos munkaerő-piaci mechanizmusok jelentőségéről árulkodik, hogy noha a közgazdaságtudományban bevett értelmezés szerint a *szakszervezetek* kínálatoldali monopolerejükkel a versenyzői egyensúlyi szint fölötti béreket s ezáltal foglalkoztatási veszteséget és kényszerű munkanélküliséget idéznek elő – olyan állapotot tehát, amely a bevett értelmezés szerint nem Pareto-hatékony –, megítélésük távolról sem olyan határozottan és egyértelműen elutasító, mint ha, mondjuk, autó- vagy lakásbérbeadók tömörülnének árkartellba.

E különbségtétel jogosságának közgazdasági igazolására a dolgozók szakszervezetekbe tömörülésének pont abból fakadó *hatékonyságnövelő* hatását szokás felhozni, hogy a kollektív dolgozói nyomásgyakorlás intézményeként a szakszervezet *fékezőleg* hat az egyéni kilépés *sui generis* piaci

³ Provokatív határozottsággal értelmezi *ex post* is tisztán piaci (hatalommentes) viszonyként a munkaviszonyt Alchian–Demsetz (1972).

mechanizmusára.⁴ Ezáltal ugyanis a szakszervezeti jelenlét, kedvező mellékhatásként, a *fennálló munkaviszony* keretei között termelékenységnövelő ismeretek, munkafogások, jártasságok – ún. munkahely-specifikus emberi tőke – felhalmozását mozdíthatja elő.

A szakszervezetek ambivalens megítéléséhez hasonlóan, szintén a munkaerőpiac versenyzői egyensúlya ellenében ható mechanizmusok jelentőségére enged következtetni az ún. *hatékonyság-ibér*-elméletek érvelése.⁵ Közös alapgondolatuk, hogy az olcsó *munkaerő* (alacsony bér) a munkáltató számára nem feltétlenül jelent olcsó *munkát* – például mert nagyobb *kilépési arányt* és ezáltal magasabb munkaerő-utánpótlási költségeket és/vagy a dolgozók gyengébb *teljesítménymotiváltságát* („kis pénz, kis foci”) és ezáltal magasabb munkahelyi fegyelmezési költségeket és/vagy a munkaerő-állomány *kontraszelektálódását* („olcsó húsnak híg a leve”) vonja maga után.

Ez utóbbi megfontolás jelentőségét az adja, hogy – szemben a lakás- és autóbérléssel – dolgozók bérlésekor a bérlő rendszerint nem rendelkezhet kellően pontos és megbízható *előzetes* információkkal a bérlés tárgyának a bérlés eredményessége – a várható munkaszolgáltatások – szempontjából mérhető tulajdonságairól. Már csak azért sem, mert az e tekintetben jelentőségteljes *egyéni* tulajdonságok (egészségi állapot, családi körülmények, életviteli jellemzők stb.) többnyire védett személyes adatok. Ugyanakkor a szocio-demográfiai *csoporth* jellemzőkből valószínűsített alkalmasság alapulvétele a felvételi *diszkrimináció* tilalmába ütközhet. Miután pedig a dolgozók bérlése így rendszerint sokkal inkább zsákbamacskaügylet, mint az autó- vagy lakásbérlés, a munkáltatóknak mint bérlőknek érdemes lehet a munkaerő-piaci versenytársaikénál magasabb bérek fizetése árán is *tartós* munkaviszonyra törekedniük alkalmasnak *bizonyult* munkavállalóikkal.

E hatékonyságibér-elméleti érvelésekből is, akár csak a szakszervezeti jelenlétből, értelemszerűen a versenyzői egyensúlyinál magasabb piaci bérszint s – ennek természetes velejárójaként – kényszerű munkanélküliség következik.

*

Alkalmasság, motiválás, munkahely-specifikus emberitőke-felhalmozás – a dolgozók hiányos és/vagy implicit megállapodáson nyugvó bérléseként értelmezett munkaviszonynak a lakás- és/vagy autóbérléséhez képest *e vonatkozásokban* sajátos természete szembeötlően nyilvánul meg az ún. *rangidősség szerinti bérezés* jelenségében: a dolgozók munkahelyi bérpozíciójának munkahelyi szolgálati idejüktől való pozitív függésében, amelynek sem a lakás-, sem az autóbérlésben nem találni megfelelőjét.

Az *alkalmasság* meghatározó jelentőségére helyezi a hangsúlyt e jelenségnek az a magyarázata, amelyik szerint a hosszabb szolgálati idejűek magasabb bére részben *szelekciós* hatásnak a következménye. Ti. pusztán azért, hogy az alkalmasabbnak bizonyuló munkavállalók rendszerint hosszabb ideig maradnak meg a munkáltatójuknál, a hosszabb munkaviszonyú dolgozók rendre jobb átlagos minőségűek. Ennek köszönhetően átlagosan "többet érnek" a munkáltatójuknak.⁶

Más magyarázat szerint a szolgálati idő e pozitív szelekciós hatásától *függetlenül* is kifizetődő lehet a munkáltatónak a hosszabb szolgálati idejű dolgozóit magasabb bérért alkalmaznia. Kifizetődővé teheti ezt a hosszabb szolgálati idejű dolgozók annak köszönhetően magasabb termelékenysége, hogy több *munkahely-specifikus emberi tőkének* jutottak birtokába.⁷

Megint más magyarázat szerint pedig, még ha ez a pozitív hatása *sem* érvényesülne a hosszabb szolgálati időnek – magyarul: ha semmivel sem lennének termelékenyebbek a hosszabb szolgálati idejű dolgozók a frissen felvetteknél –, akkor is célszerű lehet a munkáltatónak a hosszabb szolgálati időt magasabb bérrel jutalmaznia. Egyrészt mert így elriaszthat olyan *kevésbé alkalmas* állaspá-

⁴ A szakszervezetek hatékonyságnövelő hatásának felvetésében és kimutatásában úttörő szerepet játszó tanulmány Freeman (1980).

⁵ Ezeket az elméleteket tekintik át az Akerlof–Yellen (szerk.) (1986) kötet tanulmányai.

⁶ Lásd például Topel (1991).

⁷ Lásd például Hashimoto–Yu (1980).

lyázókat, akik éppen ezért nemigen számíthatnának hosszabb szolgálati időre. Másrészt mert így a meglévő dolgozóit *nagyobb erőbedobásra* készítheti. Hiszen minél hosszabb ideje vannak a vállalatnál, annál többet veszíthetnek, ha megszűnik a munkaviszonyuk.⁸

*

Mondanivalóm végére értem. Lényege egészen röviden a következő két állításban foglalható össze:

- A munkaerőpiac jellemzően nem munkaszolgáltatások adásvételének (pláne nem bérlésének), hanem dolgozók hiányos és/vagy implicit megállapodáson alapuló bérlésének a szintere, ahol a dolgozók mint bérbe adók piaci, mint a bérlet tárgyai, alárendeltségi viszonyban állnak a munkáltatókkal mint bérlőkkel.
- Az így felfogott munkaerőpiacnak, ha elég sokáig versenyzői egyensúlyban lenne, addig kellene zsugorodnia, míg végül nem lenne minek versenyzői egyensúlyban lennie, s hogy ez nem következik be, sajátos működési mechanizmusainak köszönhető, amelyek megóvják a versenyzői egyensúlyba kerüléstől.

Mindkét állítást *joggazdaságtani* szempontból nagy horderejűnek gondolom. Egyrészt, nyilván más-más tartalom kérhető számon egy adásvételi és egy bérleti, illetőleg egy piaci és egy hierarchikus kapcsolati szerződésen. Másrészt, nyilván más-más jogi szabályozási környezet gazdasági célszerűségét implikálja, ha elfogadjuk, mint ha elutasítjuk a versenyzői egyensúly normatív fogalmi etalonjának munkaerő-piaci alkalmazhatóságát.

Hivatkozások

- Akerlof, George A. – Janet Yellen (szerk.) (1986): *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Cambridge University Press, 192 o.
- Alchian, Armen A. – Harold Demsetz (1972): Production, Information Costs and Economic Organization. *American Economic Review*, 777–795. o.
- Ehrenberg, Ronald G. – Robert S. Smith (2000): *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*. Addison–Wesley, 651 o. (Magyarul: *Korszerű munkagazdaságtan. Elmélet és közpolitika*. Panem, 2003, 672 o.)
- Ellerman, David P. (1993): *Property and Contract in Economics: The Case for Economic Democracy*. Blackwell Publishing, 320 o.
- Freeman, Richard B. (1980): The Exit-Voice Tradeoff in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits, and Separations. *Quarterly Journal of Economics*, 643–673. o.
- Hashimoto, Masanori – Ben T. Yu (1980): Specific Capital, Employment Contracts, and Wage Rigidity. *Bell Journal of Economics*, 536–549. o.
- Lazear, Edward P. (1980): Why is there Mandatory Retirement? *Journal of Political Economy*, 1261–1284. o.
- Topel, Robert (1991): Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority. *Journal of Political Economy*, 145–176. o.

⁸Lásd például Lazear (1980).