

GÁBOR R. ISTVÁN

Munkavásárlás vagy dolgozóbérlés?

Elmélkedés a munkaviszony közgazdasági értelmezéséről

Munkaszolgáltatások adásvételeként értelmezendő-e a munkaviszony vagy dolgozók bérléseként? A közgazdaság-tudomány álláspontja következetlen: jellemzően dolgozóbérlésnek deklarálja, ugyanakkor ideálisan munkaszolgáltatások adásvételeként gondolja el. Az írás érvelése szerint e következetlenség vélhető oka az abból fakadó szaktudományi dilemma, hogy a tömeges dolgozóbérlés színtereként értelmezett munkaerőpiac versenyzői egyensúlya elvi lehetetlenség.*

Journal of Economic Literature (JEL) kód: J01, J41, K12, K31.

A kérdőjeles főcím nem saját *versus* kölcsönzött dolgozók alkalmazására utal, s az alcím sem arra, hogy a munkaerő-alkalmazás e két módja közötti választást kívánám megvilágítani a munkaviszony közgazdasági értelmezésének boncolgatásával. Írásomban nem erről, hanem a munkaviszony mint a dolgozók és munkáltatójuk közötti szerződéses viszony munka-adásvételkénti *versus* dolgozóbérléskénti közgazdasági értelmezésének dilemmájáról lesz szó.

Egy két évtizede megjelent, a kapitalizmus és a munkahelyi demokrácia viszonyának tulajdon- és szerződés-gazdaságtani kérdéseit boncolgató könyvben (*Ellerman* [1993]) 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 bérlé-

* Ez a cikk a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kara Heller Farkas Közgazdaságtudományi Intézetében Hatékony-e a magyar jog? címmel 2012. május 11-én Budapesten megrendezett joggazdaságtani konferencia munkajogi szekció ülésére készült előadáson alapszik. A szerző ezúton mond köszönetet Szalai Ákosnak az előadásra való felkéréséért s a lektornak továbbelmélkedésre és körültekintőbb megfogalmazásra inspiráló észrevételeiért.

sén 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! Van-e példa olyan gazdasági rendszerre, amelyikben az emberek bérlése a szabály? – kérdezi a professzor. 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 elő hamarabb ezzel az ötlettel annak köszönhetően, hogy – mint a könyv szerzője is utal rá – ott, szemben az Egyesült Államokban meghonosodott „rent an apartment” és „rent a car” szóhasználat, a „hire an apartment” és „hire a 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 az ötletet a magyar munkabérlakbér s *különösen* a bérmunkás–bérlakás szópár. A bérmunkás–bérlakás elé azért tettem oda, hogy *különösen*, mert míg ez a szópár csak nyomra vezethetné őket, 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 éppen csak ismerkedő diáknak nem feltétlenül nyilvánvaló.¹

A laikus közvélemény tanácstalanságával szemben a közgazdaság-tudomány a munkaviszonyra egyértelműen *bérleti* viszonyként tekint – sugallja a hivatkozott tantermi kérdezz-felelek. Eszerint, hasonlóan a lakásbérléshez/autóbérléshez, amelynek időtartamára a bérlő bérleti 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.²

¹ Ehrenberg–Smith [2000/2003] híres munkagazdaságtan-könyvének Bevezetője félreérthetően fogalmaz, amikor azt állítja, hogy: „*Labor services can only be rented*”; mint a pontosvessző utáni folytatásból természetesen nagyjából ki is derül – „*the workers themselves cannot be bought or sold*” –, nem munkaszolgáltatások bérlésére kell itt gondolnunk, hanem *munkaszolgáltatásokhoz bérlés* – ugyanis (dolgozót vásárlás helyett) dolgozóbérlés – *úttján való hozzájutásra*. (Megjegyzem, hogy ugyanezt a jelentést a magyar bérmunka és munkabér szavakba is jóindulattal beleérthetjük.) Más szempontból, nevezetesen: a dolgozóbérlés munkaadásvételtől való elhatárolása tekintetében félreérthetők Elliot [1991] munkagazdaságtanának első fejezetében az *eladásra kínált munkaszolgáltatások* („*labor services offered for sale*”) s a bér mint *munkaszolgáltatások ára* („*price for labor services*”) megfogalmazások.

² A rabszolgaság tilalma azzal, hogy kizárja a dolgozóval mint tulajdonnal való rendelkezés lehetőségét, *per definitionem* (definíció szerint) és/vagy *per implicationem* (folyományképpen), egyben

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.³

Miért dolgozó bérlése, miért nem munkaszolgáltatások adásvétele? Első hallásra úgy tűnhet, éppen olyan szörszálhasogatás ezen tanakodni, mint azon, hogy – mondjuk – ha a hétvégét wellnesshotelben töltjük, akkor szállodai szobát béreltünk-e vagy szállodai szolgáltatást vásároltunk, vagy ha a színházból taxival megyünk haza, akkor gépkocsit és sofört béreltünk-e a félórás hazaútra, vagy személyszállítási szolgáltatást vásároltunk.

A hasonlat azért sántít, mert – szemben a szállodai szoba vagy taxi igénybevételével – a dolgozók alkalmazásában leginkább csak egyszerű alkalmi munkák esetében, ritka kivételként⁴ van reális lehetőség olyan szerződésre, amely megalapozhatná, hogy a vállalt szolgáltatás megvalósulása körüli esetleges vitájukat a felek – végső megoldásként – peres úton rendezhessék.

A dolgozóbérlés *raison d'être*-je pontosan abban áll, hogy áthidalhatja az ebből fakadó ügyletkötési nehézségeket: a bér fejében teljesítendő munkaszolgáltatásokat – ezen belül a munkahelyi erőfeszítést – a munkaviszony várható időtartamára *tételesen* rögzítő, munka-adásvételi szerződés *helyett* elegendő abban megállapodni, hogy a munkáltató milyen *korlátok* között rendelkezhet dolgozóinak mindenkori konkrét felhasználásáról. Ahogyan lakás vagy gépkocsi bérlésekor is elég azokat a korlátokat meghatározni, amelyek között a lakás bérlője eldöntheti, mikor kit fogad a lakásban, illetve 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 tehát a dolgozóbérlésnek ugyanúgy a munkaadásvétellel szembeni *differentia specificája*, mint ahogyan – szemben a lakás és/vagy autó *adásvételére* kötött szerződéssel, amelynek *egyértelműen* kell tartalmaznia, hogy a vételár fejében mi kerül a vevő tulajdonába – lakás- 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 szerződésekben 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?

annak lehetőségét is kizárja, hogy a dolgozó *ön maga* bocsáthassa *tulajdonként* áruba a munkaerejét. Tudniillik attól kezdve, hogy másra ruházná át a munkaereje feletti tulajdonjogot, új tulajdonosát értelem szerűen továbbértékesítési jog illetné meg, amit viszont a rabszolgaság tilalma kizár.

³ A munkaviszony e sajátosságának felismerése nagyban köszönhető *Simon* [1952] tanulmányának.

⁴ Ilyen ritka kivétel például a napszám, amelynek gazdasági tartalma ennek megfelelően rendszerint inkább munkaadásvétel, semmint dolgozóbérlés.

Megint azt kell mondanom, hogy a hasonlat sántít. Ugyanis amíg a lakás vagy autó esetében *ugyanannak* a dolognak a bérlése vagy megvásárlása között választ-hatunk, 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 éppen 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 fontos vonatkozásokban a felek hallgatóságos egyetértésére hagyatkozik.

Ha mostanra sikerült megbarátkoznunk azzal a értelmezéssel, hogy a munkaviszony hiányos és/vagy jelentős részben implicit megállapodáson alapuló dolgozóbérlés, 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) nem a dolgozóbérlést, hanem a *munkaadásvételt*. Miért?

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

Kissé bőbeszédűbben és a közgazdasági bikkfanyelvben kevésbé járatosak számára is remélhetően 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 dolgozókért való versenyéből előálló úgynevezett versenyzői egyensúlya, amelyben ugyanakkora bérért minden munkahelyen ugyanannyit kell dolgozni, illetve ugyanannyi munkával ugyanannyit lehet keresni, s a munkáltatók összességében éppen annyi dolgozóra tartanak igényt, mint ahányan dolgozni akarnak.

Ez az elgondolt versenyzői egyensúly Pareto-hatékony, értve ezen azt, 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 – közvetett („*deductio ad absurdum*”) érveléssel élve – az olyan munkaerőpiacot, ahol a dolgozók bármikor ugyanolyan bérű másik munkahelyet találhatnak, természetszerűen egyre nagyobb mértékű és egyre általánosabbá váló *munkahelyi lógásnak* kellene jellemeznie. Hiszen a lazsáláson kapott és emiatt elbocsátott dolgozónak nem lenne veszténivalója. 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 egyensúly *nem* lehetne Pareto-hatékony.

Szemben a bérlakás- és bérautópiaccal, a dolgozók tömeges bérlésének színtereként elgondolt munkaerőpiac *sine qua nonja* hát, hogy *ne kerülhessen versenyzői egyensúlyba*. A versenyzői egyensúly ezen a piacon végső soron *piacfelszámoló egyensúly*.⁵

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 közgazdaság-tudomány a *par excellence* hiányos és/vagy implicit megállapodáson alapuló *dolgozóbérlésként* értelmezett munkaviszony s a teljes munkaszerződés mint munkaszerződés-*ideál* közötti ellentmondás fölött.⁶

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* (megkötését követően) 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-fölrendeltségi jellege következik.⁷ Munkaviszonyba lépésükkel ugyanis a dolgozók mint *bérbe adók* azt vállalják, hogy a bérlet *tárgyaként* munkahelyi ténykedésükben munkáltatójuk *mindenkori utasításait* kell követniük. (Ha már a beve-

⁵ Hasonlóan Akerlof [1970] hiteles minőségjelzések nélkül elgondolt „tragacspiacához”.

⁶ Visszaulva az 1. lábjegyzetre, lehetséges, hogy Elliot [1991] és Ehrenberg–Smith [2000] ott félreérthetőnek minősített megfogalmazásai valójában szemérmes megkerülései eme ellentmondás kimondásának – vagy egyszerűen freudi elszólások.

⁷ Provokatív határozottsággal értelmezi *ex post* is hatalommentes, tisztán piaci – feltételes szerződés-megújítások sorozataként (lényegében a napszámmunka mintájára) elgondolt munka-adásvételi – viszonyként a munkaviszonyt Alchian–Demsetz [1972]. A munkaviszony hierarchikus jellegére elsőik között Williamson–Wachter–Harris [1975] szisztematikus elemzése világított rá. Lásd még Malcomson [1984].

zetőben szót ejtettünk a munkaviszony különféle nyelvi leképeződéseiről: *ex post* alá-fölérendeltségi jellegét érzékelteti a *szolgálati* idő elnevezés.)

Ezentúl ugyancsak a teljes munkaszerződés fikciója ellen szól, hogy éppen azzal bosszulja meg magát, ami a vonzerejét adja: azzal, 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 bérautópiac működési mechanizmusaihoz képest *sajátos* munkaerő-piaci önszabályozó mechanizmusokról tereli el a figyelmet, amelyek éppen 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 közgazdaság-tudományban 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 pontosan abból fakadó *hatékonyságnövelő* hatását szokás felhozni, hogy a kollektív dolgozói nyomásgyakorlás intézményeként a szakszervezet *fékezi* az egyéni kilépés *sui generis* piaci mechanizmusát.⁸ Ezáltal ugyanis a szakszervezeti jelenlét, kedvező mellékhatásként, a *fennálló munkaviszony* keretei között termelékenységnövelő ismeretek, munkafogások, jártasságok – úgynevezett munkahely-specifikus emberi tőke – felhalmozását mozdíthatja elő.⁹

A szakszervezetek ambivalens megítéléséhez hasonlóan, szintén a munkaerőpiac versenyzői egyensúlya ellenében ható önszabályozás jelentőségére enged következtetni az úgynevezett *hatékonyságibér*-elméletek érvelése.¹⁰ Közös alap gondolatuk, 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”), így magasabb munkahelyi fegyelmelési költségeket és/vagy a munkaerő-állomány *kontraszelektálódását* („olcsó húsnak híg a leve”) vonja maga után.

⁸ A szakszervezetek hatékonyságnövelő hatásának felvetésében és kimutatásában úttörő szerepet játszott Freeman [1980].

⁹ A munkahely-specifikus emberitőke-felhalmozás s a kilépési és felmondási arány közötti összefüggésre elsőként Parsons [1972] hívta fel a figyelmet.

¹⁰ Ezeket az elméleteket tekinti át Akerlof-Yellen (szerk.) [1986]. Legújabb könyvében Kornai [2011] is részben ezeknek az elméleteknek az érvelésére hivatkozik, amikor a II. tanulmány 4. fejezetében a krónikus munkanélküliséget mint a kapitalizmus rendszerszerű tulajdonságát magyarázza.

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 bérlet tárgyának a bérlés eredményessége – a várható munkaszolgáltatások – szempontjából mérvadó tulajdonságairól. Már csak azért sem, mert az e tekintetben jelentőségteli *egyéni* tulajdonságok (egészségi állapot, családi körülmények, életviteli jellemzők stb.) többnyire védett személyes adatok. Ugyanakkor a társadalomdemográfiai *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 munkáltatónak mint bérlőknek érdemes lehet a munkaerő-piaci versenytársaikénál magasabb bérek fizetése árán is *tartós* munkaviszonyra törekedniük alkalmasnak *bizonyult* munkavállalóikkal.

E hatékonyságibér-elméleti érvelésekből is, akárcsak 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 *a rangidősség szerinti bérezés* jelenlétében: 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 idejük magasabb bére részben *szelekciós* hatás következménye. Pusztán azáltal ugyanis, 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 (lásd például Topel [1991]).

Más magyarázat szerint e szelekciós hatástól *függetlenül* is kifizetődő lehet a munkáltatónak a hosszabb szolgálati idejű dolgozóit magasabb bérért alkalmazni. Kifizetődővé teheti ezt a hosszabb szolgálati idejű dolgozók annak köszönhetően magasabb termelékenysége, hogy több *munkahely-specifikus emberi tőkének* jutottak birtokába (lásd például Hashimoto–Yu [1980]).

Megint más magyarázat szerint pedig, még ha ez a pozitív hatása *sem* érvényesülne a hosszabb szolgálati időnek – magyarán: 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* álláspályázókat, 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 (lásd például Lazear [1980]).

*

Mondanivalóm végére értem. Lényege egészen röviden két állításban foglalható össze.

1. A munkaerőpiac jellemzően nem munkaszolgáltatások adásvételének (pláne nem bérlésének), hanem dolgozók hiányos és/vagy implicit megállapodáson alapuló bérlésének a színtere, ahol a dolgozók egyrészt mint bérbe adók piaci, másrészt mint a bérlet tárgyai alárendeltségi viszonyban állnak a munkáltatókkal mint bérlőkkel.

2. Az így felfogott munkaerőpiacnak, ha elég sokáig versenyzői egyensúlyban lenne, addig kellene zsugorodnia, amíg végül nem lenne minek versenyzői egyensúlyban lennie, s hogy ez nem következik be, sajátos önszabályozásának köszönhető, amely megóvjá a versenyzői egyensúlyba kerüléstől.

Mindkét állítást *joggazdaságtani* szempontból nagy horderejűnek gondolom. Egyrészt, nyilván más-más tartalom kérhető számon egy adásvételi és egy bérleti, illetve egy piaci és egy hierarchikus kapcsolati szerződésen. Másrészt, nyilván más-más jogi szabályozási környezet gazdasági célszerűsége következik abból, ha elfogadjuk, mint ha elutasítjuk a versenyzői egyensúly normatív fogalmi etalonjának munkaerőpiaci alkalmazhatóságát.¹¹

Hivatkozások

- AKERLOF, G. A. [1970]: The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 84. No. 3. 488–500. o. http://porter.ssc.upenn.edu/~hfang/teaching/socialinsurance/readings/fudan_hsb/Akerlof70%282.1%29.pdf.
- AKERLOF, G. A.–YELLEN, J. (szerk.) [1986]: *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Cambridge University Press, New York, 192 o.
- ALCHIAN, A. A.–DEMSETZ, H. [1972]: Production, Information Costs and Economic Organization. *American Economic Review*, Vol. 62. No. 5. 777–795. o. <http://www.aeaweb.org/aer/top20/62.5.777-795.pdf>.
- EHRENBERG, R. G.–SMITH, R. S. [2000/2003]: *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*. Addison–Wesley, 651 o. Magyarul: *Korszerű munkagazdaságtan. Elmélet és közpolitika*. Panem, Budapest, 2003, 672 o.
- ELLERMAN, D. P. [1993]: *Property and Contract in Economics: The Case for Economic Democracy*. Blackwell Publishing, 320 o.
- ELLIOT, R. F. [1991]: *Labor Economics. A Comparative Text*. McGraw–Hill, 536 o.
- FREEMAN, R. B. [1980]: The Exit-Voice Tradeoff in the Labor Market. Unionism, Job Tenure, Quits, and Separations. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 94. No. 4. 643–673. o. http://www.nber.org/papers/w0242.pdf?new_window=1.
- HASHIMOTO, M.–YU B. T. [1980]: Specific Capital, Employment Contracts, and Wage Rigidity. *Bell Journal of Economics*, 536–549. o.
- HOGBIN, G. [2006]: Power in Employment Relationships: Is There an Imbalance? *New Zealand Business Roundtable*, március, <http://www.hrnicholls.com.au/articles/hrn-hogbin1.pdf>.

¹¹ Vö. Kaufman [2012] és Hogbin [2006] egymással mindkét tekintetben élesen ütköző álláspontját.

- KAUFMAN, B. E. [2012]: *Economic Analysis of Labor Markets and Labor Law. An Institutional/Industrial Relations Perspective*. Megjelenik: *Wachter, M.–Estlund, C.* (szerk.): *Law and Economics of Labor and Employment Law*, Elgar, megjelenés alatt.
- KORNAI JÁNOS [2011]: *Gondolatok a kapitalizmusról*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 247 o.
- LAZEAR, E. P. [1980]: *Why is there Mandatory Retirement?* *Journal of Political Economy*, Vol. 87. No. 6. 1261–1284. o. http://www.oeaw.ac.at/vid/download/fuernkranz/lazear_mandatory_retirement.pdf.
- MALCOMSON, J. M. [1984]: *Work Incentives, Hierarchy, and Internal Labor Markets*. *Journal of Political Economy*, Vol. 92. No. 34. 86–507. o.
- PARSONS, D. O. [1972]: *Specific Human Capital. An Application to Quit Rates and Layoff Rates*. *Journal of Political Economy*, Vol. 80. No. 6. 1120–1143. o.
- SIMON, H. [1951]: *A Formal Theory of the Employment Relationship*. *Econometrica*, Vol. 19. No. 3. 293–305. http://stevereads.com/papers_to_read/simon_formal_theory_of_the_employment_relationship.pdf.
- TOPEL, R. [1991]: *Specific Capital, Mobility, and Wages. Wages Rise with Job Seniority*. *Journal of Political Economy*, Vol. 99. No. 1. 145–176. o. <http://www.stanford.edu/~pista/topel.pdf>.
- WILLIAMSON, O. E.–WACHTER, M. L.–HARRIS, J. E. [1975]: *Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange*. *Bell Journal of Economics*, Vol. 6. No. 1. 250–278. o.