GYULAVÁRI TAMÁS

# Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna

## Európai vita a munkajog identitás-válságáról és a gazdaságilag függő munka szabályozásáról

Az utóbbi évtizedben szakmai konszenzus alakult ki Európában arról, hogy a munkajog válsággal, méghozzá komoly identitás-válsággal küzd. E válság lényege, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyok ma már egyáltalán nem írhatók le a munkaviszony és az önálló vállalkozás (önfoglalkoztatás) dichotómiájával, mivel kialakult a jogviszonyok relatíve új, szürke zónája. Ebbe a szürke zónába azok a munkavégzők sorolhatók, akik valamilyen szintű gazdasági függőségben, részben vagy teljesen önállótlanul dolgoznak, de akiket mégsem illet meg a munkajog védelme. Mivel a gazdasági, társadalmi, nemzetközi változások sora megkérdőjelezte a munkajog tradicionális fogalmi rendszerét, ezért mindenki egyetért abban, hogy új fogalmi rendszerre és munkajogi szabályozásra van szükség. A tanulmány az Európai Unióban az elmúlt években született dokumentumok és tanulmányok áttekintésével vázolja fel az „új munkajog" lehetséges fogalmi rendszerét és jogalkotási stratégiáit.

*„A munkajog a múltban sem a szakértők fejéből pattant ki, hanem egyezségekből, konfliktusokból és kollektív alkuból született. Nincs okunk azt hinni, hogy ez másként lesz a jövőben."* (Alain Supiot)[1]

A munkajogi jogharmonizáció hatására a hetvenes évek óta javult a munkaviszonyban álló munkavállalók munkajogi helyzete. Ugyanakkor ez a megállapítás csak korlátozottan érvényes a nem munkaviszonyban, hanem más jogviszonyokban, de alárendeltségben munkát végzőkre, valamint az önfoglalkoztatókra. Mivel a munkaviszonyon kívül munkát végzők munkajogi védelmét nem javította érdemben a jogharmonizáció,

[1] Supiot 1999, 14.

ezért a közösségi jogalkotás lényegében hozzájárult a munkajogi védelem kiegyensúlyozatlanságának és egyenetlenségének a növekedéséhez. A foglalkoztatás-központú közösségi „szociális" jogalkotás protekcionista szemléletű, amelyben a hangsúly a munkaviszonyban állók védelmére került, nem pedig a foglalkoztatás védelmére és növelésére.[2]

A rugalmasság és a biztonság összefüggésében merült fel először komolyabban az uniós munkajogi vitákban a munkaviszonyon kívüli, önfoglalkoztatásnak mégsem minősíthető (egyéb) foglalkoztatási jogviszonyok problematikája. Ezek a jogviszonyok ugyanis számos tagállamban a munkaerő-piaci rugalmasság fontos forrásai, egyúttal a foglalkoztatás növelésének potenciális eszközei. Ugyanakkor az érintett személyek munkajogi védelme meglehetősen bizonytalan és rendezetlen, így a munkaviszonyból ilyen jogviszonyokba történő „menekülés" több aspektusból is káros folyamat. Ennél fogva az utóbbi évtized uniós dokumentumai egyre markánsabban vetik fel a munkaviszony és az attól különböző (egyéb) foglalkoztatási jogviszonyok közötti, szabályozásbeli szakadék csökkentését, illetve egy minimális munkajogi katalógus megteremtésének a gondolatát.

Ennek a vitának nem a „népszerűbb" oldalával, tehát a munkaviszony „rugalmasításával" foglalkozunk, hanem a biztonság kérdéskörével. A biztonság növelése egyrészt definíciós problémaként merül fel, hiszen nem biztosíthatunk jogokat munkavállalói csoportoknak anélkül, hogy az érintett szabályok személyi hatályát tisztáznánk. Ez a tisztázás azonban a létező fogalmi rendszer keretein belül ma már nem megvalósítható. Az uniós dokumentumok és viták elemzése során kitérünk a fogalom-rendszer megújításának lehetséges irányaira. Emellett a biztonság növelése a jogi katalógusok újragondolását is igényli, amelyről szintén számos érdekes elképzelés látott napvilágot az elmúlt években.

Nem véletlen, hogy a gazdaságilag függő munkavállalók munkajogi helyzetével, másként az egyéb foglalkoztatási jogviszonyokkal kapcsolatos vita az unió szintjén, kötelező erő nélküli szakpolitikai dokumentumokban került terítékre. Ezzel kapcsolatban az Európai Bizottság kinyilvánította, hogy a gazdaságilag függő munkavállalók helyzetével kapcsolatos akciók közösségi szinten könnyebben valósíthatók meg a lehetséges akciók természete, súlya és hatása miatt, beleértve a közösségi jogalkotásra és szakpolitikára gyakorolt hatását.[3] Ennek az „akciónak" az eszköze azonban nem a közösségi jogalkotás, hanem sokkal inkább a jogi kötelező erővel nem rendelkező szakpolitikai dokumentumok sora. A „szabályozási" eszköztár sokszínűsége (közösségi jogalkotás, puha jog, nyitott koordináció, konzultáció stb.) az európai szociális modell egyik értéke és előnye, ami különösen jól használható ezen az érzékeny és jogi eszközökkel csak részben kezelhető területen.[4]

Az alábbiakban az érintett dokumentumok (szociálpolitikai Fehér Könyv és Zöld Könyv, Supiot-jelentés, Wim Kok-jelentés, Munkajogi

---

[2] Ashiagbor 2005, 93.

[3] 'The EU and the Modernisation on Labour Law. First Stage Consultation of Social Partners on modernising and improving employment relations'Bulletin EU 6-2000, Employment and social policy (9/11).

[4] Goetschy 2007, 512.

Zöld Könyv) történeti módszerű elemzésével, a vitában betöltött súlyuknak megfelelő terjedelemben tekintjük át a gazdaságilag függő munkavégzéssel kapcsolatos szakpolitikai vita alapvető kérdéseit. Az áttekintés célja elsősorban a gazdaságilag függő munkavégzéssel kapcsolatos strukturális kérdések elemzése.

## 1. A munkaerő-piaci rugalmasság megjelenése az Unió politikájában

A kilencvenes évek elején az Európa szerte kibontakozó foglalkoztatási válság kényszerítette rá az uniós intézményeket, hogy kiemelt szerepet tulajdonítsanak a munkaerő-piaci kérdéseknek. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia megteremtésének hátterében a következő okok fedezhetők fel: általános bizonytalanság a magas munkanélküliség visszaszorításának eszközeiről, politikai viták a Gazdasági és Monetáris Unió társadalmi következményeiről, valamint az uniós foglalkoztatáspolitikát követelők koalíciójának megbékítése.[5] A szakpolitikai bizonytalanság feloldására készítette a Delors féle Bizottság 1993-ban a „Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás" című Fehér Könyvet,[6] amely közösségi szinten elsőként vetette fel – természetesen sok más szakmapolitikai javaslat között – a munkaerőpiac rugalmasságának problémáját.

A Fehér Könyv strukturális változásokat sürgetett, melyek közül az egyik a rugalmasság növelése a szabályozásban, de ez a Bizottság szándékai szerint nem jelentett egyet a deregulációval.[7] A Fehér Könyv szerint a munkaerőpiac rugalmasságát két szempontból kell szemlélni: egyrészt a külső rugalmasság szempontjából, amely a kínálat és a kereslet összhangját érinti, másrészt a belső rugalmasság szempontjából, amely a munkáltató belső viszonyait érinti. Ugyanakkor a Fehér Könyv nem tért ki a munkajogi szabályozás dilemmáira, különösen a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rugalmasságára.[8] A Fehér Könyvben jelent meg egyszerre a rugalmasság és biztonság iránti igény. Egyfelől erősödött a rugalmasság iránti igény a munkaerőpiaccal, a munkaviszony szabályozásával és a munkaszervezettel szemben, ugyanakkor továbbra is markáns követelményként kezelték a munkavállalók, különösen a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok védelmét.[9]

Az Európai Bizottság 1997-ben megjelentetett Zöld Könyve[10] – a Fehér Könyvhöz hasonlóan és abból kiindulva – arra kereste a választ, hogy a munkavégzés megszervezésének új formáival miként lehet egyidejűleg

[5] Zeitlin 2007, 131.

[6] European Commission: *Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century – White Paper*. COM (93) 700 final/A and B. Bulletin of the European Communities, Supplement 6/93.

[7] Ashaigbor 2005, 95.

[8] European Commission 1993, 17.

[9] Tros and Wilthagen 2003, 1.

[10] European Commission: *Partnership for a New Organisation of Work – Green Paper.* COM (97) 128 final, 16 April 1997. Bulletin of the European Union, Supplement 4/97.

bővíteni a foglalkoztatást és javítani az európai vállalkozások versenyképességét.[11] A „munkaszervezés új formái" a szervezeti változásoknak rendkívül széles körét fedi le, ezért nem is lézetik egy általános, mindenki által elfogadott meghatározása[12]. A munkaszervezés új formáit célzó „partnerség lényege a biztonság és a rugalmasság közötti egyensúly megteremtése", amellyel kapcsolatban a munkáltatók, a munkavállalók és a szociális partnerek közös érdekeltségét igyekeztek kidomborítani, amit a munkaidő rugalmas megszervésének példájával illusztráltak.[13] A munkajogi szabályozás fellazításának – másként a rugalmasságnak – a koncepciója azonban kemény ellenállásba ütközött, különösen azon tagállamokban, ahol a munkavállalókat védő szabályok évszázados küzdelem eredményeként születtek meg.[14]

A Zöld Könyv számos foglalkoztatáspolitikai kérdés mellett az európai munkajogi szabályozást is érinti, mint a rugalmasság és biztonság közötti egyensúly megteremtésének egyik szakpolitikai eszközét. Itt lehetett első ízben egy uniós dokumentumban olvasni azt a később sokat ismételt megállapítást, miszerint „a munkaszervezés új formái megkérdőjelezik a munkajog és a munkaügyi kapcsolatok eddigi alapjait". A munkajogi alapfogalmak – mint a munkahely, a vállalat és különösen a munkáltató fogalma – ugyanis olyan átalakuláson mentek át, amely magának a tradicionális munkaviszonynak az eróziójához vezetett. A kiszervezés, alvállalkozói lánc, távmunka, munkáltatói hálózatok és a hasonló megoldások olyan új kihívások elé állították a munkajogi szabályozást, amelyekre a tradicionális munkajogi szabályok érthető módon nem adhatnak megfelelő választ.

A Zöld Könyv szerint mindezek a változások a munkajogi szabályozás eddigi rendszerét, nevezetesen a jogszabályok (jogalkotó), kollektív szerződések (szociális partnerek), valamint a munkaszerződés (szerződő felek) szabályozási szerepe közötti „hatáskörmegosztást" kérdőjelezik meg. Eszerint a kollektív megállapodások szerepe felértékelődhet a jogalkotás rovására, ami a vállalkozások belső menedzsmentjét illetően az eddiginél rugalmasabb munkajogi szabályozást eredményezhet.[15] A Fehér Könyv és a Zöld Könyv tehát elsőként vetették fel uniós szinten a munkaszervezet átalakulásából eredő feszültségeket, és ebből eredően a munkajogi szabályozással szemben álló kihívásokat. A megoldást a rugalmasság és a biztonság egyensúlyában látták, de nem szóltak a munkaviszonyon kívüli jogviszonyok kérdéséről, így nem lehet pontosan tudni, hogy ezt belértették-e például a munkaszervezés rugalmas formáiba.

Lényeges kiemelni, hogy ezek a dokumentumok határozott elmozdulást jeleztek a szociálpolitikától, az inkább gazdasági indíttatású foglalkoztatáspolitika irányába. Mark Freedland az uniós szakpolitikában három, egymással a dominanciáért vetélkedő koncepciót különböztet meg:

---

[11] European Commission 1997a, 7.

[12] European Commission 2002, 17.

[13] European Commission 1997a, 11.

[14] Tangian 2007, 9–10.

[15] European Commission 1997a, para 14–15.

a) a szociális párbeszéden és a szociális partnerek kiemelt szerepén alapuló szociálpolitikai irányt,
b) a versenyképességet erősítő, a foglalkoztatási szint növelését célzó foglalkoztatáspolitikát, illetve
c) az emberi és különösen az egyenlőségi jogok koncepcióját, amely ellensúlyt képezhet a gazdasági szempontokat preferáló foglalkoztatáspolitikával szemben.

A fenti három irányzat közül a szociális jogalkotástól idegenkedő uniós foglalkoztatáspolitika dominanciáját jelzik a fentiekben elemzett dokumentumok, ami határozott elmozdulás jelentett a nyolcvanas évek szociálpolitikai szemléletéhez képest. Leegyszerűsítve a folyamatot, a foglalkoztatási jog (employment law) helyét a foglalkoztatáspolitika (employment policy) vette át.[16] Ennek fényében nem meglepő, hogy a foglalkoztatási célok elérésének módját tekintve elmozdulást javasoltak a merev jogi szabályozástól a rugalmasabb jogi keretek irányába,[17] így irányelvek helyett a puha jog és a szakpolitikai dokementumok eszközeit preferálták.[18] A Bizottság egyúttal azt is deklarálta, hogy nem tervez átfogó programot a szociális jogalkotás terén, mivel a szociális partnerek egyezségeit részesítették elsőbbségben, amely kevésbé „intervencionista", mint a kötelező érvényű közösségi és nemzeti jogalkotás.[19]

## 2. Supiot-jelentés a munkajog jövőjéről

A munka átalakulása és a munkajog jövője Európában címmel 1998-ban nyilvánosságra hozott Supiot-jelentés[20] az egyik legeredetibb tanulmány a munkajog reformjáról és az Európában végbemenő társadalmi és gazdasági változásokról.[21] A jelentést készítő szakértői csoport arra vállalkozott, hogy egy multidiszciplináris, összehasonlító tanulmányban áttekinti a munkajog és a gazdasági, szociális gyakorlat változásait, illetve a közöttük meglévő ősszefüggéseket.[22] A Supiot-jelentés számos alapvető munkajogi kérdéssel foglalkozott, így a munkaidővel, a munkavállalói státussal, a kollektív munkajoggal és az állami munkaügyi szervezet kérdéseivel.[23] Alapvető kérdésük az volt, hogy miként lehet a munkaviszony szabályozását „hozzáigazítani" a változásokhoz.[24] A több mint

[16] Ashiagbor 2005, 92.
[17] European Commission 1997a, 14.
[18] European Commission 1993, 5.
[19] Ashiagbor 2005, 91.
[20] European Commission 1998: *Transformation of labour and future of labour law in Europe.* Final Report, June 1998, http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/supiotreport_en.pdf
[21] Marsden and Stephenson 2001, 1.
[22] European Commission 1998, 1.
[23] Hasonló kérdésekkel foglalkozott az Egyesült Államokban 1994-ben publikált ún. Dunlop Report (http://www.dol.gov/_sec/media/reports/dunlop/dunlop.htm).
[24] Marsden and Stephenson 2001, 2.

kétszáz oldalas Supiot-jelentésnek csak azt a részét elemezzük, amely a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok szerepével és szabályozási problémáival foglalkozik.[25]

## *2.1. A hagyományos munkajogi szabályozás válsága*

Az elemzés kiindulópontja az a feltételezés volt, hogy válságban van a munkajog alapját képező társadalmi, gazdasági szabályozási modell. Ennek a válságban lévő, fordista modellnek a lényege, hogy a munkajogi szabályozás az alárendeltség sztenderdizált modelljén, vagyis a klasszikus munkaviszonyon (munkaszerződésen) alapul. A munkaszerződés lényegében egy olyan „irányítási mechanizmus", amely úgy kapcsolja össze a munkaszervezetet a munkaerő kínálattal, hogy ezáltal kezelni lehessen a hosszú távú gazdasági kockázatot. Éppen ezért Deakin szerint a munkaszerződés olyan alapvető fontosságú gazdasági és társadalmi jogintézmény, amelynek jelentősége vetekszik a korlátolt felelősségű társaságéval.[26] A hagyományos munkaviszony a társadalmi stabilitás – egyben a szociális- és adórendszer stabilitásának is – egyik alappillére, amelyben minden szereplőnek (állam, munkáltató, szakszervezet) megvan a maga jól meghatározott szerepe.[27]

A munkavállalói státus lényege az volt, hogy a munkavállaló a munkaszerződéssel alárendeltséget (függőséget) vállal jogokért (biztonságért) cserébe.[28] Ojeda szerint a munkajog eredeti identitása a gyengébb szerződő fél védelmét szolgáló mechanizmusok tökéletesítése, a munkavállaló és a munkáltató érdekei közötti egyensúly megteremtése és a munkaügyi kapcsolatok pacifikálása.[29] Klare megfogalmazásában a munkajog hivatása a modern társadalom alapvető társadalmi és gazdasági problémájának, nevezetesen a munkaerő és a tőke, másként a munkavállaló és a munkáltató közötti alárendeltség enyhítése.[30] A szabályozás alapelemét képező klasszikus munkaviszony koncepciója egyszerre hierarchikus és kollektív, mivel a munkavállaló és a munkáltató közötti alá-fölérendeltség (subordination bond), illetve a munkáltató szervezetében, mint közösségben zajló, kollektív munkavégzés jellemzi.[31]

A munkaszerződés tehát a modern munkajog sarokköve, amely a szociális polgárság megteremtését, és ezen keresztül a jóléti állam demokratikus eszményét célozta. Ugyanakkor olyan esetleges társadalmi és gazdasági körülményekre (fordista modellre) alapozták, amely igen gyorsan bomlásnak indult, ezzel veszélyeztetve magát a munkaszerződés által

25 Ezeket a kérdéseket különösen a munka és a magánhatalom (work and private power) címet viselő rész elemzi (European Commission 1998, 19–103.).

26 Deakin 2002, 191.

27 Kiss 2008, 10.

28 Marsden and Stephenson 2001, 15–18.

29 Ojeda 2009, 47.

30 Klare 2005, 3.

31 Supiot 1999, 33.

elérni kívánt demokratikus emancipációt.[32] A fordista modellt hatalmas vállalkozásokban koncentrálódó tömegtermelés jellemezte, amely hierarchikus szervezetre és alacsony fokú specializációra épült.[33] A rövid idő alatt kiképzett (férfi) munkavállaló a család „kenyérkeresője", aki határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszonyban, huzamosan ugyanannak a munkáltatónak dolgozott. A klasszikus munkaviszonyban a munkáltató tehát egy jól körülhatárolható, hatalmas termelő szervezet, amely központosított, hierarchikus irányítás alatt áll, és egyedi, oszthatatlan entitásként áll a munkavállalóval szemben. A munkajog célja a gyengébb alkupozícióval bíró munkavállalók védelme azáltal, hogy a felek közötti viszonyba beavatkozva megteremti a felek közötti egyensúlyt.[34]

A foglalkoztatás szabályozásának ez a sztenderdizált mintája folyamatosan és gyorsan veszít a jelentőségéből, és ez számos munkajogi változásban tükröződik szerte Európában. A munkaszervezés klasszikus munkaviszonytól eltérő szabályozási „mintáinak" elterjedését az alábbi három folyamat segítette elő:

– növekedett a munkavállalók szakképzettsége és ezzel együtt szakmai autonómiája,
– fokozódott a verseny az egyre nyitottabbá váló piacon, és
– soha nem látott mértékben felgyorsult a technikai fejlődés.[35]

Mindemellett a nők tömeges megjelenése a munkaerőpiacon és a demográfiai folyamatok (elöregedő társadalom, válás) is erodálták a fenti sztenderdizált szabályozási modellt. Mindezeknek a folyamatoknak a hátterében az húzódik meg, hogy a „férfi-kézi-gyári termelés" vezető szerepét átvette a „sokszínű-digitális harmadik szektor".[36] Általános trend, hogy a hatalmas, centralizált és vertikálisan szervezett egységek helyét egyre inkább a kisebb, decentralizált, rugalmasabb, specializált egységek veszik át. Ezzel párhuzamosan például az ágazati kollektív szerződések helyébe a munkahelyi szintű megállapodások lépnek.[37]

Az állam a tőke szabad áramlását favorizáló globalizáció hatására egyre inkább arra kényszerül, hogy a gyorsan továbbálló tőke megtartása érdekében a korábbi „biztonság" helyett „versenyképességet" kínáljon polgárainak. Supiot szerint a gazdasági kényszerek erősebbek, mint valaha, ráadásul ma már nem is kompenzálja ezeket a stabil foglalkoztatásból eredő biztonság.[38] Az egységes európai piac liberalizációja és a kereskedelmi korlátozások lebontása miatt az uniós országok munkaerőpiacai még fokozottabban ki vannak téve a globalizációból eredő kihívásoknak, másként a nemzetközi piaci versenynek, mint az Unión kívüli országok. Az európai integráció lényegében felgyorsította a fenti folyamatokat, amelyek a tradicionális munkajogi paradigma válságát eredmé-

[32] Deakin 2002, 195–196.
[33] European Commission 1998, 20.
[34] Kártyás 2008, 194.
[35] Supiot 1999, 35.
[36] Marsden and Stephenson 2001, 21.
[37] Klare 2005, 17.
[38] Deakin 2002, 192.

nyezik.[39] A gazdasági és politikai integráció (globalizáció) Klare szerint is alapvető szerepet játszott a munkajog tárgyának átalakulásában, illetve jelenlegi válságának kialakulásában.[40] Így már érthető, hogy miért az Európai Bizottság kezdte intenzíven vizsgálni ezt a problémakört.

A fentiekben leírt munkajogi folyamatok korántsem egyneműek, mivel az eltérő környezet sokszínű megoldásokat eredményezett az európai államokban, így az új szabályozási modell nem lehet olyan egységes, mint elődje. Erre jó példa, hogy az önfoglalkoztatás, az alvállalkozói lánc és az outsourcing ott jellemző eszköze a költségek csökkentésének és a munkajogi szabályok kikerülésének, ahol kevés a termelésben a hozzáadott érték.[41] Az önfoglalkoztatásnak ez a sötét oldala, mivel elsősorban arra irányul, hogy kizárja a szakképzetlen, alkalmi munkavállalókat a munkajogi védelemből. Az önfoglalkoztatás ezekben az esetekben nem más, mint a dereguláció és a költségek csökkentésének jogellenes formája. Ugyanezek a jogi formák egészen más, innovatív célt szolgálnak a magas szintű szaktudást igénylő ágazatokban. Ez az önfoglalkoztatás üdvözlendő formája, mivel rugalmassága folytán teret ad a magasan kvalifikált munkavállalók egyéni autonómiájának.

A munkáltatói hatalom és a szakmai autonómia gyakorlásának módja igen sokszínű, ennek megfelelően ugyanilyen változatos jogi megoldásokat eredményez. Ez magyarázza a munkavégzésre irányuló szerződések (jogviszonyok) egyre növekvő változatosságát, ami felveti az alárendelt munkavállalók és a tisztán önfoglalkoztatók közötti harmadik kategória munkajogi szabályozásának a problematikáját. Az úgynevezett harmadik munkajogi státusba azok tartoznak, akik jogi értelemben függetlenek (quasi önfoglalkoztatók), de gazdasági értelemben ténylegesen függő helyzetben vannak egy harmadik személlyel (szervezettel) szemben, aki ezért egyfajta munkáltatónak is tekinthető. A munkavállalónak, illetve önfoglalkoztatónak sem tekinthető, ún. „harmadik státusú" személyek számaránya ma még nem jelentős, de folyamatosan nő.[42] A munkaviszony szabályozása is hosszú idő alatt, decentralizált kísérletezéssel alakult ki mai formájában, így a munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti új foglalkoztatási formák is csak ilyen kísérletezéssel teremthetők meg.

A jelentés alapvető megállapítása, hogy a munkaviszony – jelenlegi formájában – már nem képes betölteni korábbi egyeduralkodó szerepét, mert nagyon sok cég, vállalkozás a munkaviszony szabályainál rugalmasabb foglalkoztatási formát igényel. A tradicionális, védelemre épülő munkajogi modellt az gyengíti, hogy a szabályozásból és az adózásból eredő közvetett költségek igen egyszerűen csökkenthetők a munkaviszony kikerülésével. Nem meglepő, hogy a munkaviszonyon kívüli jogviszonyok alkalmazása, és ez által a munkaviszonyhoz tapadó szabályok

[39] Huiskamp and Vos 2007, 596.

[40] Klare a globalizáció mellett még a termelés és a foglalkoztatás szervezetének, illetve a munka jelentésének és kulturális kontextusának átalakulását emeli ki döntő tényezőként (Klare 2005, 4–6.).

[41] Supiot 1999, 34.

[42] Supiot 1999, 34.

és költségek kiiktatása a versenyképesség közkedvelt forrásává vált a munkaerőpiacon.[43]

Az újonnan létrehozott – foglalkoztatásra irányuló – heterogén szerződéstípusok szabályozása felhígította a munkát végző személyek egyes csoportjainak a munkajogi védelmét, valóban új munkahelyek létrehozása nélkül, lényegében a korábbi, sokkal védettebb munkaviszonyok „leváltásával". A munkavégzésre irányuló jogviszonyok reformja számos problémát vet fel az individuális és kollektív munkajogban, de a társadalombiztosításban is, mert mindezen szabályozásoknak a kiindulópontja és alapja a klasszikus (tipikus) munkaviszony volt.[44] Munkajogi szempontból a változások a következő három szinten azonosíthatók:

– az önfoglalkoztatás térhódítása a munkaviszonyban történő foglalkoztatás rovására,

– az alárendeltség elvének (principle of subordination) átalakulása, illetve

– kiszerződés (outsourcing) és alvállalkozói lánc (sub-contracting) olyan vállalkozások részvételével, amelyek gazdaságilag függenek a „megbízótól".[45]

### *2.2. Trendek az önfoglalkoztatásban és jogi szabályozásában*

A munkaviszony sohasem volt a függő munka egyetlen jogi formája, hiszen a „közszolgákra" a legtöbb európai országban mindig is külön szabályok vonatkoztak. Emellett a munkaviszony korántsem volt a más számára, ellenértékért végzett munka egyetlen jogi formája, mivel mindig is sokan végeztek munkát polgári jogi szerződés alapján. Olyannyira, hogy a 20. század kezdetén az önfoglalkoztatás volt a munkavégzés uralkodó jogi formája, hiszen a legtöbb dolgozó földműves, kereskedő, kézműves vagy éppenséggel szabadúszó volt. A 20. század folyamán folyamatosan nőtt a függőmunka aránya, ami az önfoglalkoztatás visszaszorulásához vezetett. A munkaviszony mai formájában tehát – történelmi léptékkel mérve – meglehetősen új találmány, hiszen csak a 20. század első felében alakult ki a munkavállalóra és az önfoglalkoztatóra épülő, kétszereplős fogalmi rendszer, míg ezt megelőzően a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokat lényegesen összetettebb, sokszereplős fogalmi rendszerben értelmezték. A 20. század közepén a gazdasági változások, a családi struktúra és a nemzetállam szabályozó hatalma teremtették meg egyidejűleg azt a közeget, amely kedvezett a munkaügyi kapcsolatok sztenderdizálásának és stabilizációjának. Az ekkor kialakított pénzügyi és szabályozási technikák – amelyeknek a munkaviszony a központi eleme – szétterítették a gazdasági bizonytalanságból eredő kockázatot, egyfajta kockázatközösséget építve a munkát végzők körében, ami persze

[43] Deakin 2002, 196.

[44] Marsden and Stephenson 2001, 3–4.

[45] European Commission 1998, 22–32.

megerősítette a vállalkozások termelő erejét is.[46] D'Antona szerint nem véletlen, hogy a munkajogi „alkotmányozásra" a 20. század közepén, a második világháború utáni sajátos társadalmi, politikai környezetben került sor, amely táptalaja volt a különböző társadalmi osztályok megegyezésének.[47]

A munkaviszony térhódítását jelentősen felgyorsította a függő munkához kapcsolt munkavállalói és szociális jogok kiterjesztése, különösen a társadalombiztosításhoz való jog garantálása. Ennek az volt a következménye, hogy a szociális védelem hatályának kiterjesztése érdekében a munkaviszonyhoz hasonlatos munkavégzéseknél is vélelmezték a munkavállalói státus fennállását. Ezáltal vált általánossá a munkaviszony és a munkavállaló elnevezés, minden munkabérért végzett függő munkára vonatkozóan (wage-dependent labour).[48]

Az önfoglalkoztatás elterjedtségét rendkívül nehéz mérni, mivel ez egy heterogén elemekből összetevődő fogalom. Éppen ezért a különböző mérések – eltérő fogalmakkal operálva – egymásnak ellentmondó arányokat mutatnak ki. Az elemzők általában vitatkoznak a munkaviszonyon kívüli munkavégzés elterjedtségének mértékéről, de abban biztosan egyetértenek, hogy folyamatosan erősödő és markáns jelenségről van szó, amely a munkajog által fetételezett modell eróziójához vezet.[49]

A statisztikai tanulmányok a kilencvenes évekre vonatkozóan általában kettős folyamatot – mennyiségbeli állandóságot és minőségbeli változatosságot – tártak fel az önfoglalkoztatással kapcsolatban. A kilencvenes években az általános trend ugyanis nem az önfoglalkoztatás növekedése, hanem a stabilizálódása volt. Ugyanakkor a mennyiségbeli állandóság mögött komoly strukturális változások fedezhetők fel, így az outsourcing révén gyors növekedés a szolgáltatóiparban és folyamatos csökkenés a mezőgazdaságban. Emellett a tagállamok között is komoly különbségek mutatkoznak, mivel a dél-európai országokban rendkívül fontos az önfoglalkoztatás szerepe a munkahelyteremtésben, ezzel szemben Belgiumban, Franciaországban és az Egyesült Királyságban jelentősen csökkent az arányuk a kilencvenes évek első felében. Valóban voltak drámai változások a foglalkoztatás szerkezetében egyes országokban, de ez korántsem volt egységes nemzetközi trend. Ezzel szemben minden országra jellemző az olyan önfoglalkoztatók számának ugrásszerű növekedése, akik nem rendelkeznek „kézzelfogható" vállalkozói vagyonnal (föld, taxi, bár etc.), sem pedig alkalmazottakkal, mivel kizárólag a munkájukat értékesítik.[50]

A foglalkoztatási jogviszony meghatározása természetesen csak részben múlik a feleken, mivel a szerződési szabadság korántsem korlátlan.[51] Az önfoglalkoztatói státus tehát nem a felek megállapodásán,

---

[46] Deakin a common law világából az alábbi fogalmakat említi: independent contractor, casual worker, servant, labourer, workman (Deakin 2002, 192–202).

[47] D'Antona a szociális alkotmányok szerepére a „political pacification" kifejezést használja (D'Antona 2005, 31).

[48] Deakin 2002, 193.

[49] Klare 2005, 16.

[50] Marsden and Stephenson 2001, 4–42.

[51] Supiot 1999, 35.

hanem a foglalkoztatás tényleges körülményein alapul. Ha ez nem így volna, akkor kizárólag a felek akaratán múlna a munkajogi szabályok kikerülése, ami a visszaélésszerűen használt önfoglalkoztatói (polgári) jogviszonyon keresztül a verseny súlyos torzulásához vezetne. Mindazonáltal számos tagállamban visszaszorulóban van a munkavállalói státus egyeduralma, és a nemzeti jogalkotások igyekeznek megteremteni az önfoglalkoztatás és az ahhoz hasonló munkavégzés stabil, kiszámítható jogi hátterét. Ez persze nem mindig volt így, hisz egészen a nyolcvanas évekig a munkavállalói státus lehető legszélesebb körű alkalmazásával igyekeztek biztosítani a munkajogi és szociális jogi védelmet, minél szélesebb személyi körre. A Supiot-jelentés által jelzett tendencia szerint viszont a nemzeti jogok a kilencvenes években a korábbi időszaknál sokkal inkább elismerték, elfogadták és szabályozták a valódi és a quasi önfoglalkoztatást, mint a munkaszerződésen alapuló munkavállalói lét alternatíváját.

Az önfoglalkoztatás kiterjesztésének persze mindig megvan az a veszélye, hogy az érintett munkavégzők – például a saját kockázatukra vállalkozó, de ténylegesen a „munkáltató" taxi-társaságnak dolgozó taxisok – munkajogi és szociális védelem nélkül maradhatnak. Ez a veszély csak úgy hárítható el, ha a színlelt önfoglalkoztatás ellen hatékony jogi eszközökkel, szigorúan lépnek fel, és ezzel párhuzamosan megteremtik a quasi önfoglalkoztatók tényleges munkajogi státusát, ami – némi munkajogi védelem mellett persze – elsődlegesen alapvető szociális jogokat garantál. Meg kell jegyeznünk, hogy az európai nemzeti jogalkotások általában csak az első lépcsőig, tehát a színlelt önfoglalkoztatás elleni szigorú fellépésig jutnak el, de megspórolják a második lépést, tehát a quasi önfoglalkoztató jogviszony szabályozását és ahhoz megfelelő munkajogi és szociális védelem biztosítását. Ezzel viszont nem oldják meg a problémát, mert a munkáltatók számára nem teremtenek valódi alternatívát, és továbbra is egységes „masszaként" kezelik a munkát végzők korántsem egységes tömegét.

Mivel az önfoglalkoztatás kifejezés igen sokszínű munkavégzési formák és élethelyzetek gyűjtőfogalma, ezért különösen nehéz egyetlen, megfelelő jogi keretbe foglalni az önfoglalkoztatásnak tekintett munkavégzéseket. Pontosan ennek a sokszínűségnek a megjelenítése és figyelembe vétele okozza a legtöbb fejtörést a nemzeti szintű munkajogi jogalkotásban. Egyes nemzeti jogokban (francia, svéd) nem tesznek különbséget az quasi önfoglalkoztató munkavégzők és az önálló vállalkozók között, míg más (német, olasz, spanyol) jogokban megteremtették a munkavállalók és a teljes mértékben független vállalkozók közötti önfoglalkoztató kategóriát, akik gazdaságilag függenek egy, esetleg több megbízótól. Ennek a quasi függő munkavégzésnek a szabályai országról országra változnak, de mindenütt felvetik egyes munkajogi szabályok vagy elvek alkalmazásának a kérdését. A német munkajogban például az az egyedül dolgozó személy minősül gazdaságilag függő munkavégzőnek (és ezáltal részleges munkajogi védelemben részesül), aki a jövedelmének legalább a felét egy megbízótól kapja, és akinek a munkavállalókhoz hasonlóan szüksége van szociális védelemre.[52] Egyes munkajogi

[52] European Commission 1998, 41.

szabályok azokban az országokban is alkalmazandók a munkavállalónak nem minősülő, de félig-meddig függő helyzetben lévő dolgozókra (pl. kereskedelmi ügynök, bróker), ahol nem teremtettek számukra egy általános jogi státust.

Az elmúlt évtizedek nemzeti munkajogainak fejlődéséből adódik tehát az a következtetés, hogy szükség van egy közbenső jogi kategóriára a munkavállaló és a vállalkozó jogi státusai között. A munkavégzőknek ezt az új, harmadik kategóriáját viszont pontosan meg kell határozni ahhoz, hogy megfelelő jogok biztosításával kellőképpen vonzó jogi státust lehessen teremteni. A gazdaságilag függő (quasi önfoglalkoztatói) státus megteremtése csak részben munkajogi kérdés, hiszen szorosan kapcsolódik a szociális jogok biztosításához és a szociális ellátórendszer finanszírozásához is. Az önfoglalkoztatói kategória ugyanis nem lehet a társadalombiztosítási járulékfizetés alóli kibújás legális módja, ugyanakkor a közterhek befizetéséért cserébe megfelelő szociális jogokat kell garantálnia. A fordista foglalkoztatási modellben a társadalombiztosítási ellátórendszer is a munkaviszony intézményén alapult, emiatt az ellátásokra való jogosultság szabályozása is egyre élesebben veti fel az alapvető fogalmak (munkaviszony, önfoglalkoztatás) tisztázásának az igényét.[53]

Az önfoglalkoztatás és az attól megkülönböztetett gazdaságilag függő munka térnyerése nyilvánvalóan együtt jár az eltérő védettségű munkajogi státusok közötti fokozott mobilitással. Ezzel öszhangban a foglalkoztatáspolitika eszköztárában is egyre nagyobb szerepet kap a csoportos létszámcsökkentés vagy átszervezés miatt elbocsátott munkavállalók önfoglalkoztatásának támogatása. Ezeknek a munkát végző, de munkavállalói státussal nem rendelkező személyeknek a jogait egyre inkább elismerik a munkajogon kívül olyan jogágakban is, mint a szociális jog vagy az adójog. Egyre inkább elismerést nyer a munkát végzők szociális ellátásokhoz való joga, függetlenül attól, hogy milyen munkajogi státus(ok)ban (munkavállaló, részben független dolgozó[54], önfoglalkoztató) végeztek munkát. A cél tehát az, hogy a különböző munkavállalói státusok közötti átmenet (mobilitás) ne érintse negatívan a munkavégzők szociális jogait.[55]

### *2.3. Alárendeltség versus gazdasági függőség koncepciója*

Továbbra is az alárendeltség (subordination) a munkaviszony fogalmának legfontosabb eleme, de a vállalkozásokban bekövetkező változások miatt egyre nehezebb és komplexebb ennek a kritériumnak a munkajogi megítélése. A változások ugyanis ellentmondásosak, mivel egyes munkavállalók önállósága növekszik, míg mások esetében az alárendeltség erősödése tapasztalható. A munkavállalói önállóság növekedéséhez vezettek többek között az új technológiák, a szakképzés, valamint a részvételre

[53] Marsden and Stephenson 2001, 5.

[54] A Supiot-jelentés a gazdaságilag függő munkát végző személyekre a nehezen lefordítható „semi-independent worker" terminológiát használja.

[55] European Commission 1998, 24–50.

építő menedzsment technikák. Egyre több munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló dolgozik munkaviszonyban olyan körülmények között a gyáriparban és a szolgáltatóiparban egyaránt, amelyek nem térnek el lényegesen a polgári jogi szerződéssel alkalmazott önfoglalkoztatóktól. Ezzel szemben az alárendeltség növekedését eredményezik az „alkalmi" munkavállalás új formái, mint például a különféle határozott idejű, illetve gyakornoki szerződések. A munkavállaló kiszolgáltatottságát növeli és munkahelyi döntési szabadságát jelentősen korlátozza a munkáltató fokozott döntési hatalma a jogviszony meghosszabbítását illetően, különösen a fiatal, pályakezdő munkavállalók tekintetében. Mindezen túl a munkáltatói hatalmat erősíti még a munkavállalók lehetőségeit korlátozó magas munkanélküliség, illetve a munkajog által csak korlátozottan befolyásolható kis- és középvállalkozások növekvő foglalkoztatási szerepe.[56]

Mindezek a változások nem kérdőjelezik meg ugyan az alárendeltség alapvető szerepét a munkaviszony munkajogi fogalmában, de ezen minősítő jegy komplexebbé válásával a munkavállalói státus fogalma is egyre bizonytalanabbá válik. A nemzeti bíróságok esetjoga elsősorban arra irányul, hogy megakadályozza a munkajog jogellenes „kikerülését". Az úgynevezett színlelt szerződések elleni jogi fellépés viszont óhatatlanul az alárendeltség jogi fogalmának „kitágulását" eredményezte, mivel ma már nem csupán az utasításoknak való alárendeltséget öleli fel, hanem a munkavállalók szélesebb értelemben vett integrálódását a munkáltatói szervezeti rendszerbe. Az alárendeltség koncepciójának kiszélesedése persze bizonytalanabbá és sokkal összetettebbé is tette magának a koncepciónak a megítélését, ezért a munkavállalói státus (alárendeltség) meghatározásánál a minősítő jegyek széles, de országról országra változó körét vizsgálják (indication clustering). Ezáltal növekedett a ma már munkavállalónak minősített, míg korábban vállalkozónak tekintett személyek köre. Ez a minősítési folyamat tehát a munkavállalói státus által lefedett kör bővülését eredményezte, illetve annak szimptómája is egyúttal.

Az alárendeltség koncepciójának fentiekben leírt kibővítése jelentősen kiszélesítette a munkajog hatályát, ez által növekedett a munkavállalók csoportjának heterogenitása. Ez viszont a munkajog széttöredezését eredményezte, mivel a munkajogot nagyon különböző munkavégzési formákra és feltételrendszerre alkalmazzák. Ezek a folyamatok azt is eredményezték, hogy a munkajogban az önfoglalkoztatásra jellemző megoldások is meghonosodtak. A munkavállalói státus és az alárendeltség közötti kapcsolat szélesebb értelmezésével, másként fellazulásával olyanok is élvezik a munkajog védelmét, akik nagyfokú önállósággal rendelkeznek (pl. menedzserek), ellenben a kiszolgáltatott munkavállalók egy része elesik a munkajogi védelemtől, mert alkalmi munkavállalók, vagy éppenséggel színlelt polgári jogi szerződés alapján kénytelenek dolgozni.

A munkajog személyi hatályával kapcsolatos problémák egyik lehetséges megoldása az alárendeltség felváltása a gazdasági függőség (economically dependence) koncepciójával, mivel az utasításoknak való

[56] European Commission 1998, 51–58.

technikai értelemben vett alávetettség ma már kevésbé lényeges kritérium, mint a megélhetés másik személytől való függése. Ez a megközelítés közelebb áll a munkajog rendeltetéséhez, nevezetesen a gyengébb pozícióban lévők védelmét szolgálja. Rolf Wank szerint a munkavállaló fogalmát ki kellene terjeszteni minden gazdaságilag függő munkavégzésre, ami a következő kritériumokon alapulna: személyes munkavégzés más személy igénybevétele nélkül, egyetlen munkáltató számára, saját eszközök, saját tőke nélkül, más szervezetrendszerébe tagozódva. A munkaerő-piaci státus szempontjából különbséget tesz

a) személyi és gazdasági függőséggel jellemezhető munkavállaló (employee),

b) személyi függetlenséggel, de gazdasági függőséggel leírható munkavállalóhoz hasonló (employee-like) személyek, valamint

c) a személyi és gazdasági függetlenséggel rendelkező önfoglalkoztató (other self-employed) személyek között.

Bár Wank álláspontja szerint a valóságban a jogviszonyok között nem is a függőség vagy a függetlenség a releváns különbség, hanem a több vagy a kevesebb függőség.[57] Ezt az állítást erősíti, hogy a munkavégzés során óhatatlanul kialakul a függőségnek valamilyen foka, legyen szó alkalmi munkavégzésről vagy tartós megbízási jogviszonyról.

A gazdasági függőség koncepciójának alkalmazása mellett a munkajog hatálya akként is kiterjeszthető, ha a jogi értelemben vett alárendeltség helyett mindenekelőtt azt vizsgálják, hogy az adott személy integrálódott-e egy külön szervezetbe. Természetesen ez a koncepció sem új keletű, hiszen a francia jog egyik régóta alkalmazott minősítő jegyéről van szó. Alonso Olea szerint a függőség vagy alárendeltség pusztán az eredménye annak, hogy az érintett személy valaki más részére végez munkát. A munkavégzésért ellenértéket fizető és annak gyümölcseit élvező felet emiatt hatalmazzák fel az irányítás és az ellenőrzés jogával, amely jogok gyakorlásának a módja viszont lényegtelen a munkavégzés jogi minősítése szempontjából. Az alárendeltség koncepciójához való ragaszkodás feloldhatatlan ellentmondásokat eredményez, mivel a munkavégzés haszonélvezője sokféleképpen, nagyon eltérő intenzitással gyakorolhatja az alárendeltségből, függőségből eredő hatalmát. Ugyanakkor a hatalom gyakorlás módja azon a tényen semmiképpen sem változtathat, hogy a munkát valaki más számára, érdekében végzik.[58]

### *2.4. „Függő" vállalkozások*

A fordista vállalatok minden feladatot maguk végeztek, ami lehetővé tette a teljes munkafolyamat ellenőrzését. Ezt a modellt jelentősen megváltoztatta a technológiák és a szerződési technikák fejlődése által generált folyamat, a kiszervezés (outsourcing), amely ma már egyaránt érinti a magas szintű szakképzettséget igénylő és nem igénylő feladatokat.

[57] Wank 140–142.

[58] European Commission 1998, 59–80.

A vállalkozások működése egyre inkább kettéválik a saját maguk által végzett központi tevékenységre, és a külső társaságokba kiszervezett, kiegészítő tevékenységekre. A „kiszerződés" jelensége és növekvő tendenciája felveti a leplezett munkaviszonyok problémáját, mivel a munkáltató vállalat egy fedő-cégen keresztül, annak nevében köt polgári jogi megállapodást a dolgozóval. Ugyanakkor számos gazdasági társasággal valósul meg valódi kiszerződés, vagy alvállalkozói megállapodás, amikor a vállalkozás technikai vagy pénzügyi értelemben a megrendelőtől függő helyzetbe kerül. A munkajogi szabályok kikerülésének a szándéka ott állapítható meg leginkább, ahol a szolgáltatás tárgya dominánsan vagy kizárólagosan maga a munkavégzés.

Az alvállalkozás, kiszerződés és kiszervezés tulajdonképpen visszatérés a 19. század bevett munkaszervezési formáihoz. Jelenleg számos európai ország joga megkülönbözteti egyfelől a munkaviszonyt leplező, adóelkerülésre irányuló, így tiltott alvállalkozást (traffic in labour), másfelől pedig a jogszerű alvállalkozói megállapodásokat. Ez a különbségtétel, azaz a munkaerővel való „kereskedés" tilalma fontos eleme egy megfelelően működő, a verseny torzítását kizáró munkaerőpiacnak. Mindazonáltal nem csupán a tiltott, hanem a megengedett alvállalkozói megállapodások is számos munkajogi problémát vetnek fel, mivel a dolgozók munkakörülményei szokásosan rosszabbak, mint a fővállalkozó munkavállalói esetében, és a fővállalkozó kollektív szerződése sem vonatkozik rájuk. A munkajogi problémák főként abból a problematikus konstrukcióból erednek, hogy a munkavállaló és a fővállalkozó között semmilyen jogviszony nincs, viszont a munkavállaló jogait és munkakörülményeit sokkal inkább a fővállalkozó, mintsem a de jure munkáltató (alvállalkozó) döntései befolyásolják.[59] Az alvállalkozás és a kiszervezés reneszánsza az egyik oka annak, hogy a munkáltatók ma már egyre kevésbé garantál(hat)ják a munkavállalóknak a hosszú távú foglalkoztatást, másként a foglalkoztatás biztonságát.[60]

### *2.5. A munkajogi védelem kiterjesztésének igénye*

A Supiot-jelentés végkövetkeztetése szerint a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyoknak egyre több és színesebb típusa jelenik meg, amelyek alapvetően a következő három csoportba sorolhatók:

a) alárendeltségen alapuló, tradicionális munkaviszonyok,
b) munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok,
c) önfoglalkoztató vállalkozók.

Ebben a folyamatban nem az jelenti a problémát, hogy az önfoglalkoztatás az alárendeltségen alapuló, tradicionális munkaviszonyok rovására terjeszkedik, hanem sokkal inkább az, hogy elhomályosodik a munkát végző személyeknek a munkavállalóra és az önfoglalkoztatóra építő felosztása (binary divide). Létrejött és egyre nagyobb szeletet hasít ki a

[59] European Commission 1998, 82–85.
[60] Deakin 2002, 192.

munkaerőpiacból az önfoglalkoztatás és a munkaviszony közötti szürke zóna, amely a nem tisztán önfoglalkoztató, illetve munkavállaló, de valamilyen legális jogviszony alapján munkát végző személyekből áll. Ennek a szürke zónának a beillesztésével minden olyan állami rendszernek (pl. nyugdíj, társadalombiztosítás, szociális védelem) meg kell birkóznia, amely akár pénzügyi, akár valamilyen szabályozási célból kénytelen alkalmazni a munkajogi definíciókat. Éppen ezért fontos nemzeti jogi szabályozási feladat a munkavállaló és az önfoglalkoztató fogalmaira épülő kettős rendszerbe nem illeszthető, másként a szürke zónába tartozó jogviszonyok minősítése és hozzájuk megfelelő védelem (munkavállalói és szociális jogok) kapcsolása, annak érdekében, hogy a védelem kiterjedjen az önfoglalkoztatás bizonyos, nem egyértelmű formáira is.[61]

A munkavégzésre irányuló új jogviszonyok szerepének növekedése bonyolult, egymással összefüggő kihívások elé állítja a munkajogi jogalkotást, amelynek tradicionális szerepe az alárendeltségben dolgozók munkajogi státusának meghatározása és jogainak védelme. A jogviszonyok új típusainak megjelenésével a munkajog szerepe is óhatatlanul megváltozik, ezért a munkajogi védelmet ki kell terjeszteni a – hagyományos, alárendeltségen alapuló – munkaviszonyon kívüli, foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok széles, meglehetősen heterogén körére, amely leginkább a gazdaságilag függő munkavégzés fogalmán keresztül ragadható meg.[62] A foglalkoztatási státus és az azt megalapozó szerződés típusának definiálása azért lényeges, mert a munkavégzésre irányuló szerződés ruházza fel a munkát végző személyt számos alapvető joggal (pl. továbbképzéshez való jog), másként ebből ered számára a munkaerőpiaci, másként szakmai státus (état professionnel).

A fenti paradigmaváltásnak az a célja, hogy betemesse a szakadékot a munkavállalók (employees) és az annak nem minősülő „dolgozók" (workers) munkajogi védelme tekintetében. A munkajog egyik tradicionális funkciója ugyanis a szociális kohézió biztosítása, amelyet csak akkor tölthet be, ha a munkajogi védelmet nem korlátozza a – mára egyre kevésbé egyeduralkodó – munkaviszonyokra.[63] Be kell látni, hogy a teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaviszonyban dolgozó „kenyérkereső családapa" egyre kevésbé az a reprezentatív munkavállaló, akit a munkajognak meg kell védenie,[64] hiszen a kenyérkereső apa szerepe gyakorlatilag megszűnt a családon belüli munkamegosztás drámai mértékű változásával.

A munkaszerződés fentiekben jellemzett válságára az egyik – a globális szabályozási verseny által ösztönzött – válasz az lehet, hogy a rugalmasság és a vállalkozókészség növelése érdekében csökkentik a munkáltatóknak az adókból és a szabályozásból származó költségeit. Ezzel szemben a Supiot-jelentés szerzői elutasítják az eddigi modell folytatását, mivel az a duális munkaerőpiac kialakulását, vagy inkább megmerevedését eredményezné, amelyben a privilegizáltak (insiders) még jobban

[61] Lásd ezzel kapcsolatban a „worker" koncepcióját (Deakin 2002, 198–199.).

[62] Supiot 1999, 35.

[63] European Commission 1998, 101–103.

[64] Marsden and Stephenson 2001, 6–18.

megszilárdítanák előnyös pozícióikat a kirekesztettekkel (outsiders) szemben. A létező modell „flexibilizálása" helyett a harmadik utat, azaz a biztonság fogalmának újraértelmezését ajánlják, ami azonban megkívánná a munkát végzők státusának (worker), a munka fogalmának és az ahhoz kapcsolódó szociális jogoknak (social drawing rights) a kiterjesztő értelmezését.

A Supiot-jelentés volt az első magas színvonalú európai dokumentum, amely kísérletet tett a megváltozott munkajogi fogalmi rendszer elemzésére, a változás okainak és a lehetséges kitörési pontok feltárására. A jelentés a munkavállalói státus átalakítására tett javaslatot egy lényegesen kibővített „foglalkoztatási státus" (occupational status) megteremtése érdekében, ami persze csak egy a sok lehetséges jövőkép közül.[65] Ez az új státus nem egy meghatározott álláshoz kötődne, hanem magához a munkavégzéshez, mint aktivitáshoz, történjen az bármilyen formában az ember élete során, ösztönözve ezáltal a különböző munkák és jogviszonyok közötti váltásokat. A foglalkoztatási státust azonban nem a foglalkoztatás (employment) restriktív kritériumához kellene kötni, hanem a munkavégzés (work) tágabb fogalmához. Ezt erősíti, hogy a munkavégzés mindig kötelezettséggel és jogi jelentéstartalommal jár. A foglalkoztatási státus megteremtését elősegítené a munkavállaló közösségi jogi fogalmának a megalkotása, amely a szabad mozgás jogához hasonlóan megakadályozná a munkavállalói jogok (meghatározott körének) korlátozását a személyi hatály eszközével. Ezáltal azok a személyek is bizonyos fokú munkajogi védelemben részesülnének, akik az adott nemzeti jogban nem minősülnek sem munkavállalónak, sem önfoglalkoztatónak. A munkavállalói – a Supiot-jelentés terminológiájában szociális – jogok kiterjesztésének elvi alapját az jelenti, hogy a felettes szervezettől, illetve személytől való gazdasági függőség feljogosítja őket a függő munkavégzésre irányuló jogviszonyokhoz kapcsolt szociális jogok élvezetére.

A jelentés a foglalkoztatási státus szempontjából négy körre osztotta a szociális jogokat. Az első körbe az úgynevezett univerzális szociális jogokat sorolták, amelyek mindenkit megilletnek, függetlenül bárminemű munkavégzéstől (pl. családi pénzbeli ellátások). A második körbe a nem fizetett munkához (pl. ápolás, önkéntes munka) tapadó jogok (nyugellátás, baleseti ellátás stb.) tartoznak. A harmadik körbe a munkatevékenységhez (occupational activity) kapcsolt jogok kerültek, amelyek alapja a közösségi jogban is megtalálható (pl. munkahelyi egészség és biztonság). Végül a negyedik kör foglalja magába a fizetett foglalkoztatáshoz (paid employment) kapcsolódó jogokat, amelyek feltétele az alárendeltségben végzett munka, és mértékük összefügg az alárendeltség fokával. A Supiot-javaslat szerint a jogok fenti négy köréből három az új foglalkoztatási (occupational) státus hordozóit illetné meg, míg a negyedik (univerzális) kör úgyis mindenkinek jár, a munkavégzéstől és annak formájától függetlenül. A nemek közötti egyenlő bánásmód követelménye pedig mind a négy körre alkalmazandó. Ezen tradicionális szociális jogokon kívül új, speciális jogok (social drawing rights) is kapcsolhatók a kitágított foglalkoztatási státushoz, amelyek a rugalmasságot indivi-

[65] Deakin 2002, 192–202.

duális alapra helyezik.[66] A közösségi szociális és munkajog irányelvei a fenti körökhöz hasonlóan szervezett, bár kétségtelenül töredezettebb, és sokkal kevésbé alkot ilyen átfogó rendszert.[67]

## 3. Wim Kok-jelentés: a flexicurity „előfutára"

Az Európai Bizottság felkérésére készítette el 2003-ban a Wim Kok által vezetett szakértői csoport[68] független jelentését[69] a foglalkoztatással kapcsolatos szakpolitikai kihívásokról és a szükséges reformokról. Bár a foglalkoztatáspolitikai nyitott koordinációs folyamat bizonyult a legsikeresebbnek az összes szociálpolitikai nyitott koordinációs folyamat közül, de a foglalkoztatáspolitikai koordináció is kezdi elveszíteni az erejét, és az érintettek egyre inkább – bürökraták által forgatott – mókuskerékben érzik magukat.[70] A Wim Kok-jelentés néven ismertté vált dokumentum azt kívánta elősegíteni, hogy a tagállamok az Európai Foglalkoztatási Stratégia végrehajtásával a korábbi években tapasztaltaknál hatékonyabban járuljanak hozzá a közismert lisszaboni célok eléréséhez, de sokkal inkább a célokhoz képest tapasztalt lemaradás csökkentéséhez.

A Wim Kok-jelentésben jelent meg először az Unió szakpolitikájában a rugalmasságot (flexibility) és a biztonságot (security) elegyítő koncepció, a flexicurity, még ha ezt nem is nevesítik magában a dokumentumban. A jelentés által a tagállamok foglalkoztatási problémáinak kezelésére ajánlott „recept" egyik összetevőjeként említik ugyanis a biztonsággal kombinált, fokozott rugalmasságot. A munkaviszonyok rugalmatlan szabályozásának fenntartása automatikusan a bizonytalan és ingatag foglalkoztatás növekedéséhez, másként a duális munkaerőpiachoz vezet. A kétpólusú (duális) munkaerőpiac ugyanis kettészakad a „klasszikus" munkaviszonyban foglalkoztatott, így magas szintű munkajogi védelmet élvező munkavállalókra (insiders) és az ezen kívül rekedt, rosszabb minőségű, „ingatag" jogviszonyokban illegálisan foglalkoztatottakra és munkanélküliekre (outsiders). A Supiot-jelentésben is szereplő fogalompár (insiders–outsiders) tehát meghonosodott a szakmai közbeszédben, amely fogalmakat és elméletet 2006-ban a munkajogi Zöld Könyv emel majd az uniós szakpolitika szintjére.

A munkaviszony szabályozásának „flexibilizálásával" egyidejűleg javasolták a biztonság új formáinak a megteremtését. Álláspontjuk szerint a mai munkaerőpiac már egyáltalán nem az egész életre szóló állások mentén szerveződik, ezért a foglalkoztatási biztonság új értelme lehetőséget biztosítani a dolgozóknak a munkaerőpiacon maradásra és az előmenetelre. Az új értelmezésű biztonsághoz a következőket kell biztosítani a munkát végzők számára: tisztességes bérezést, az életen át tartó

[66] European Commission 1998, 210–212, 760–770.

[67] Countouris 2007, 201.

[68] European Employment Task Force.

[69] European Commission: *Jobs, Jobs, Jobs: Creating more employment in Europe*. Report of the Employment Taskforce, November 2003.

[70] Berge and Schout 2008, 20.

tanulás lehetőségét, megfelelő munkakörülményeket, védelmet a diszkriminációval és a jogviszony jogellenes megszüntetésével szemben, támogatást az állás elvesztésekor, illetve a szerzett szociális jogok „hordozhatóságát" a munkahely (állás, jogviszony) váltásakor. A Wim Kok-jelentés tehát konkretizálta a Supiot-jelentésnek a „biztonság" újraértelmezésére vonatkozó javaslatát, megjelölve azokat a garanciákat, amelyek segíthetnek megelőzni a duális munkaerőpiac kialakulását, illetve bebetonozódását. Madsen némileg cizelláltabban közelíti meg a biztonság fogalmát, amikor annak négy formáját – az állás, a foglalkoztatás, a jövedelem és a munka–magánélet összeegyeztetésének biztonságát – különbözteti meg.[71]

Témánk szempontjából természetesen a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok széles skálájának megteremtését sürgető megállapítások a leglényegesebbek. A jelentés szerint ezekre az új szerződési formákra azért van szükség, mert a munkahelyteremtés érdekében mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók igényeinek megfelelő, „szélesebb választékot" jelent a jogviszonyok tekintetében. A dán flexicurity modell mellett a holland szabályozást hozzák fel amolyan jó gyakorlatként, amelyet érdemes volna követni más tagállamoknak is. A holland koncepció lényegét abban látják, hogy a sokszínű szerződési formák mindegyike óvatosan egyensúlyozza a két fél jogait és a kötelezettségeit, míg a munkanélküliek számára nagyvonalú aktív munkaerő-piaci eszközöket biztosítanak. A különböző jogviszonyok alkalmazásának egyik fontos célja a munkaerőpiac kettészakadásának (insiders–outsiders) a megelőzése. Meg kell jegyezni, hogy a jelentés meglehetősen homályosan fogalmaz az érintett szerződésekről, és példaként csupán atipikus munkaviszonyokat (munkaerő-kölcsönzés, részmunkaidő) említ, így nem egyértelmű, hogy az új szerződési típusok alatt csupán atipikus munkaviszonyokat ért, vagy a munkaviszonyon kívüli szerződéstípusok (quasi önfoglalkoztatás) szabályozását is célnak tekinti. Álláspontom szerint üdvözlendő volna az ilyen szerződéstípusok megemlítése és elemzése is, mert ezek jelenthetnek valódi változást a munkaerő-piaci kínálatban.

Mindemellett a Zöld Könyv előfutárának tekinthető jelentés sürgeti a sztenderd munkaviszony bizonyos munkavállalókat védő szabályainak a felpuhítását, különösen olyan kérdésekben, mint a felmondási idő, költségek, egyéni és csoportos létszámcsökkentésnél követendő eljárás, illetve a munkaviszony jogellenes megszüntetésének fogalma.[72] Érdekes ellentmondás, hogy a csoportos létszámcsökkentésnél követendő eljárás nemzeti jogi szabályozását kifejezetten a közösségi jogi előírások miatt kellett megszigorítani, amire jó példa a magyar szabályozás szigorítása.[73] Az európai közösségi jog miatt előbb szigorítani kellett a nemzeti szabályokat, majd éppen az Európai Unió szakértői jelentése javasolja a nemrégiben szigorított szabályozás lazítását. Ez a példa jól illusztrálja azt a 180 fokos fordulatot, amelyet a flexicurity jelenthet a közösségi munkajogi gondolkodásban, hiszen a munkaviszony tekintetében a rugal-

[71] Madsen 2007, 528, illetve Tros and Wilthagen 2004, 166–186.

[72] European Commission 2003, 7–32.

[73] Lásd az Mt. 94/A–94/E. §-ait, amelyek az Mt. 2001. évi jogharmonizációs célú módosításával (2001. évi XVI. tv.) kerültek elfogadásra.

masság megteremtése lényegében az elmúlt három évtized munkajogi jogharmonizációjával ellentétes jogalkotási lépéseket kíván(hat) meg a nemzeti jogalkotástól.

Mindezek ellenére a Wim Kok-jelentés komoly előrelépést jelentett mind a foglalkoztatáspolitikai koordináció folyamatában, mind pedig a munkajog modernizációjáról kibontakozó szakpolitikai vitákban. A jelentés hatását tükrözi a gazdasági növekedésre és a munkahelyteremtésre vonatkozó integrált irányvonalak 2005-ben elfogadott szövege[74], amely a jelentés érvrendszerét átvéve sürgette a foglalkoztatási biztonsággal kombinált rugalmasság elérését[75].

## 4. A gazdaságilag függő munka szerepe a „flexicurity" koncepciójában

### *4.1. A „flexicurity" térhódítása: Zöld Könyv a munkajog modernizációjáról*

Az Európai Bizottság azzal a deklarált céllal hozta nyilvánosságra 2006 novemberében a munkajog modernizációjával foglalkozó Zöld Könyvet[76], hogy nyilvános szakmai vitát generáljon a munkajog szerepéről a lisszaboni stratégia céjainak – fenntartható fejlődés, több és jobb munkahely – elérésében.[77] Egyértelmű siker, hogy ez által a munkajogi problémák az EU napirendjére kerültek.[78] A Zöld Könyvvel elindított szakmai vita quasi lezárásaként az Európai Bizottság közleményben[79] fejtette ki a flexicurity némiképp „letisztultabb" koncepcióját, amellyel kapcsolatban az Európai Parlament[80] és az ECOSOC[81] is kifejtette a véleményét.

A Bizottság valódi szándéka azonban a flexicurity koncepciójának

---

[74] European Commission 2005: *Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005–2008)*. Brussels, 12.4.2005 COM(2005) 141 final.

[75] European Commission 2005, 29.

[76] European Commission 2006c: *Green Paper – Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century.* COM (2006) 0708 final.

[77] A Zöld Könyv a vita generálásában egyértelműen sikeresnek tekinthető, hiszen mintegy 450 vélemény érkezett kormányoktól, civil szervezetektől és szakemberektől. (http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_responses_en.htm)

[78] The labour lawyers 2007, 4.

[79] Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security COM(2007) 359 final

[80] European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023[INI]), L, valamint European Parliament: The impact of new forms of labour on industrial relations and the evolution of labour law int he European Union. Study, 2007. (http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/organes/empl/empl_20090902_1500.htm)

[81] Report of the European Economic and Social Committee. SOC/246. Modernizing Labour Law. 30th May 2007.

megfelelő – elsősorban nemzeti, másodsorban közösségi – jogalkotási lépések előmozdítása volt, amelyek fellazítják a tipikus munkaviszony munkavállalókat védő, szigorú szabályozását, míg az ezen kívüli jogviszonyokban, a korábbinál szélesebb körben növelik a dolgozók munkajogi és szociális jogi védelmét. Ez utóbbi azért lényeges, mert a rugalmasság iránti igény a sztenderd szerződési modelltől – a foglalkoztatási és jövedelmi biztonság, illetve a munkakörülmények szempontjából – lényegesen eltérő szerződési formákat hívott életre a nemzeti munkajogokban. A tradicionális, másként sztenderd (munka)szerződési modell a foglalkoztatásban a következő három sajátossággal azonosítható:

a) határozatlan idejű (tartós), teljes munkaidős,

b) a munkajog által szabályozott munkaviszony, amelynek alappillére a munkaszerződés, és

c) egyetlen munkáltatót illeti meg a munkáltatói jogok és kötelezettségek összessége.[82]

Bár a flexicurity koncepciója az utóbbi években az uniós munkajogi és foglalkoztatáspolitika központi kérdésévé vált, ennek ellenére még általánosan elfogadott definíciója sincs. Az Európai Bizottság 2006-as foglalkoztatási jelentésének[83] flexicurity fejezete is kiemeli az univerzális definíció hiányát, ezért a fogalom két eltérő meghatározását, a holland és a dán flexicurity modellen alapuló változatát ismerteti. A holland és a dán modell közötti lényeges különbségek jelzik a koncepció sokszínűségét, no és persze ingatagságát. Wilthagen és Tros – a holland modellen alapuló – meghatározása szerint[84] a flexicurity egyrészt erősíti az állás, a foglalkoztatás, a jövedelem biztonságát a hátrányos helyzetűek munkerő-piaci esélyeinek javítása érdekében. Másrészt a rugalmasság különböző (külső és belső) formáinak erősítésével igyekszik növelni a versenyképességet és a termelékenységet.[85]

A hollanddal szemben a dán flexicurity modell – az úgynevezett „arany háromszög" – a következő három elem érzékeny egyensúlyán nyugszik:

a) a munkaviszony védelmének laza szabályozásán, különösen a munkaviszony megszüntetése körében,

b) nagyvonalú, azaz magas színvonalon garantált munkanélküli ellátási rendszeren, valamint

c) nagy intenzitású, aktív munkaerőpiaci politikán.[86]

A dán modell a munkaviszony rugalmas szabályozását kombinálja a munkanélküliek magas színtű szociális védelmével, és a kettő közötti gyors átmenetet az aktív munkaerő-piaci eszközök biztosítják. A Zöld

---

[82] European Commission 2006c, 5.

[83] European Commission 2006d: Employment in Europe 2006. Luxemburg, European Communities, 77.

[84] Wilthagen and Tros 2004, 166–186.

[85] A holland modellben a rugalmasság elsődleges forrása a részmunkaidős foglalkoztatás. Az ún. flex workers biztonságát szociális biztonsági jogaik és a munkajogi szabályok módosításával (Flex Wet 1999) növelték (Ooschot 2004, 209–212).

[86] Madsen 2002, European Commission 2006d, 77.

Könyv közelebb áll a holland modellhez, mivel itt a magas színtű szociális védelem kevésbé hangsúlyos elemként jelenik meg. Ez nem véletlen, hiszen a dán modell igen drága, ezért bevezetése után gyorsan megugrana a munkanélküli ellátórendszer számlája, ami az esetleges adóemelések miatt akár ellentétes foglalkoztatási hatáshoz is vezethet. A dán modell különösen alkalmatlan módszer a Magyarországhoz hasonló országokban, ahol magas a munkanélküliség (alacsony a foglalkoztatási szint) és egyidejűleg magas a költségvetési hiány (államadósság). Ha például Franciaországban bevezetnék a dán modellt, akkor igen magasak lennének a költségei, és a strukturális munkanélküliség a magasabb kiadások ellenére sem csökkenne érzékelhetően az első években. A rugalmas foglalkoztatási formák sikere azon is múlik, hogy a társadalom mennyire nyitott a rugalmas foglalkoztatási jogviszonyok felé.[87]

Madsen hangsúlyozza, hogy a flexicurity dán változata hosszú, szerves történeti fejlődés eredménye, ezért új ötleteket lehet meríteni belőle, de nem alkalmas azonnali, sematikus átvételre.[88] Ennek ellenére a dán modell sikere ihlette az Európai Bizottság Zöld Könyvét,[89] amely a foglalkoztatási jelentéshez hasonlóan csak használja a fogalmat, de nem mondja meg pontosan, mit is ért rajta, sőt még a dán példára sem hivatkozik. Úgy tűnik, hogy az Európai Bizottság a koncepcióval sokkal inkább, mint módszerrel foglalkozik, minsem annak konkrét tartalmi vonatkozásait bontja ki részletesen. Ezzel összhangban a flexicurity közleményben azt integrált stratégiaként határozzák meg, amelynek célja egyszerre növelni a munkaerő-piaci rugalmasságot és biztonságot.[90] Freedland és Countouris szerint a flexicurity fogalma tisztázatlan, ami elsősorban a rugalmasság és a biztonság fogalmának bizonytalanságából ered.[91]

Bár a Zöld Könyv javaslatai a munkajogi jogalkotást érintik, mégis inkább a közösségi munkaügyi politikát támogató elemzésnek tekinthető, semmint jogalkotási programnak. Lényegében a munkajogi jogalkotásnak a foglalkoztatottság növelésében és a munkakörülmények javításában betöltött szerepét vázolja, a megfelelő egyensúlyra törekedve a foglalkoztatás mennyisége és minősége között. A közeljövőben gyakorlati hatása lehet a rövid és középtávú nemzeti jogalkotás befolyásolása, a jobb és több munkahely elérését célzó reformok elindítása.[92] Bár számos tagállam, így többek között Magyarország példája arra utal, hogy a flexicurity koncepciója a vízbe dobott kőhöz hasonlóan csak apróbb hullámokat ver, és vajmi kevés hatást gyakorol a nemzeti munkajogok alakulására.[93]

A Zöld Könyv arra épül, hogy a munkajog modernizációja elengedhetetlen feltétele a munkavállalók és a munkáltatók alkalmazkodóképessége növelésének, amely viszont szükséges a teljes foglalkoztatás és a szociális kohézió uniós (lisszaboni) céljainak eléréséhez. Ebben a tekin-

[87] Zhou 2007, 22.
[88] Madsen 2004, 206.
[89] Tangian 2007, 9.
[90] European Commission 2007a, 10.
[91] Freedland and Countouris 2006.
[92] Murcia 2007, 109–110.
[93] European Parliament 2007.

tetben az egyik koncepcionális kérdés az, hogy a különböző foglalkoztatásra irányuló szerződéstípusok – az összes munkát végzőre kiterjesztett foglalkoztatási jogokkal – miként segíthetik elő a munkahelyteremtést, a jogviszonyok közötti mobilitást, illetve az életen át tartó tanulást. A Zöld Könyv főként a munkajog személyi hatályára fókuszál, sokkal kevésbé a kollektív munkajogi kérdésekre.

### *4.2. Szürke zóna a munkaviszony és az önfoglalkoztatás között*

A Zöld Könyv szerint a gyors technológiai fejlődés, a globalizáció által felfokozott verseny, a változó fogyasztói igények és a szolgáltatóipar térhódítása miatt nőtt meg az igény a klasszikus munkaviszonynál „rugalmasabb" foglalkoztatásra, amely új foglalkoztatási jogviszonyok (szerződéstípusok) megjelenését eredményezte. A klasszikus munkaviszonytól eltérő szerződések alkalmazásának elsődleges oka azonban a versenyképesség fenntartása a globalizált gazdaságban a munkajogi szabályok (pl. jogviszony megszüntetés) költségeinek, a társadalombiztosítási hozzájárulás megfizetésének elkerülésével, valamint az adminisztrációs terhek csökkentésével. A különféle szerződéses formák burjánzását elősegítette a munkajogi szabályozás átfogó alkalmazkodásának a hiánya, így a tradicionális munkaviszony egyre kevésbé felel meg a felek igényeinek, amely egyaránt jelentheti a munkáltatói és a munkavállalói oldalt.

Ma már korántsem az a lényeg, hogy a klasszikus munkaviszonytól eltérő szerződések alkalmazása csak és kizárólag a munkáltatók érdeke volna a munkavállalók fokozott „kizsákmányolása" érdekében. A rugalmas foglalkoztatási jogviszonyok alkalmazásával a munkáltatók gyorsabban tudnak reagálni a változó fogyasztói igényekre és a technológiai változásokra, míg a munkavállalók a jogviszonyok széles skálájából választhatják ki a munkaidő-beosztásuk, karrierlehetőségeik, családi kötelezettségeik, vagy éppenséggel továbbtanulási szándékaik szempontjából számukra leginkább kedvező szerződéstípust. Az új típusú foglalkoztatási módszerek óhatatlanul alternatívát jelentenek a hagyományos munkajogviszonnyal és az erre támaszkodó munkaerőpiaccal szemben. A jogi szabályozás azonban kellő időben képtelen volt, illetve nem is nagyon akart reagálni a változásokra, sőt, azt sugallta, hogy a hagyományos munkaerő-piaci megoldások a jók, és az új típusú foglalkoztatási jogviszonyok pedig a rosszak.[94]

A munkajog és a társadalombiztosítási jog eredetileg arra lett „kitalálva", hogy védelmet biztosítson a függő munkát végzőknek, ugyanakkor nem képes ugyanilyen hatékony védelmet garantálni a munkaerőpiaci státusok (eltérő szerződéstípusok) közötti átmenetek során.[95] A kilencvenes évek eleje óta a nemzeti munkajogi szabályozások reformja főként a munkajogi védelem fellazítására irányult a szerződési sokszínűség megteremtése érdekében. A rugalmasság növelése olyan foglalkoztatási jogviszonyok, atipikus munkaviszonyok (határo-

[94] Kiss 2008, 10.

[95] European Commission 2006c, 3–9.

zott idő, részmunkaidő, munkaerőkölcsönzés, távmunka) és munkaviszonyon kívüli jogviszonyok (polgári jogviszonyok, on-call és zéró-óra szerződések) részletes szabályozását jelentette, amelyek a munkaviszonynál „rugalmasabb", tehát a munkavállalókat kevésbé védő megszüntetési szabályokkal igyekeztek elősegíteni a hátrányosabb helyzetben lévő munkavállalók bejutását a munkaerőpiacra.

Az új típusú – tehát a tradicionális munkaviszonytól eltérő – foglalkoztatási jogviszonyok megjelenésével egyidejűleg elmosódott a munkajog és a polgári jog közötti határvonal. A Supiot-jelentéshez hasonlóan a Zöld Könyv is megerősíti ebben a vonatkozásban, hogy a világot függő munkavállalókra és független önfoglalkoztatókra felosztó klasszikus kétpólusú munkajogi koncepció ideje lejárt, mivel azzal már nem írható le a munka világa sem gazdasági, sem pedig szociális értelemben. A munkaviszony korábban egyértelműnek tűnő jogi fogalma viták kereszttüzébe került, mivel körültekintő definiálása vált szükségessé egyfelől a leplezett munkaviszonyok, másfelől a gazdaságilag függő munkavégzés vitatott megítélése miatt.[96] A Zöld Könyv tehát helyesen tesz különbséget a színlelt önfoglalkoztatás és a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók között, hiszen az előbbit szigorúan tiltani, míg az utóbbit védeni kell meghatározott jogok (tisztességes bér, méltóság, magánszféra védelme etc.) biztosításával.[97]

A leplezett munkaviszony – másként a színlelt polgári jogi szerződés – azért vált az európai munkaerőpiacon tömeges jelenséggé, mert meg lehet vele takarítani a munkaviszonyt terhelő adó és társadalombiztosítási hozzájárulás egy részét. Ennek érdekében a felek munkaviszony helyett joggal való visszaélésként polgári jogviszonyokat létesítenek, amelyek közterhe furcsa módon alacsonyabb, mint a munkaviszonyban. A színlelt polgári jogi szerződésekkel szembeni fellépés egyik bevett eszköze a kötelező vélelem, amely szerint a jogszabályban meghatározott körülmények fennállása esetén munkajogviszonynak kell tekinteni a munkavégzésre irányuló jogviszonyt, függetlenül a felek megállapodásában választott szerződéstípustól.

A Zöld Könyv is „felkarolja" a Supiot-jelentés terminológiáját és jellemzését a gazdaságilag függő munkavégzés szürke zónájáról, amely a függő munkavállaló és a független önfoglalkoztató közötti élethelyzeteket fedi le. Ezek a gazdaságilag függő, de munkajogi értelemben quasi független személyek formálisan önfoglalkoztatók, de a bevételük gazdasági értelemben egyetlen munkáltatótól (megbízótól, ügyféltől) függ. Ebből a gazdasági függőségből persze nem következik automatikusan kiszolgáltatott helyzetük. A munkaviszonyra fókuszáló, tradicionális munkajogi gondolkodás és az ezt tükrözö szabályozás miatt a nemzeti jogok többsége nem tudja az ilyen helyzetet másként kezelni, mint leplezett munkaviszonyként vagy tisztán önfoglalkoztatásként, pedig többé-kevésbé mindkettőtől lényegesen különbözik. Ezzel összefüggésben Countouris hangsúlyozza, hogy a Zöld Könyv sugallatával szemben nem csupán a fenti alapfogalmak (munkavállaló, gazdaságilag függő mun-

[96] European Commission 2006c, 7–10.

[97] The labour lawyers 2007, 7.

kavégző, önfoglalkoztató) jelentésének „tisztázására", hanem az egész fogalmi rendszer koncepcionális megújítására van szükség.[98]

Erre az átalakításra már vannak példák a nemzeti jogokból, hiszen a fenti problémát felismerve néhány tagállamban különálló munkajogi státusként ismerték el a gazdaságilag függő, és ez által sérülékeny munkavégzők jogállását. A Zöld Könyv az Egyesült Királyság jogi megoldását hozza fel jó példaként, ahol a munkavállaló (employee) jogai közül a dolgozókra (worker) is kiterjesztették meghatározott minimális jogok – diszkrimináció tilalma, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, minimálbér, kollektív alku – élvezetét. Ezen alapulva a Zöld Könyv talán leglényegesebb javaslata egy olyan minimális munkajogi katalógus (floor of rights) megalkotása, amely a munkajogi státustól (munkaviszony, megbízási jogviszony stb.) függetlenül, alanyi jogon illetné meg a munkát végzőket.[99]

### *4.3. Minimális jogok katalógusa*

A sztenderd munkaviszony szabályozásának „rugalmasítása" mellett az Európai Bizottság a minimális jogok katalógusának megteremtésével növelné a biztonságot a munkavégzésre irányuló jogviszonyok széles körének szabályozásában. A minimális szociális jogok katalógusa mellett egyaránt felhozhatók gazdasági és emberi jogi érvek.[100] Kézenfevő gazdasági érv egy ilyen munkajogi minimum elfogadása mellett a verseny torzulásának megakadályozása, a versenyképesség javítása, míg emberi jogi érv a munkavállalói jogok kiterjesztése és a munkafeltételek általános javítása. Éppen ezért kiinduló pontként egyetértünk azzal, hogy a jogviszonytól független, minimális jogok (floor of rights) bevezetése javítana a munkaviszonyon kívül függő munkát végzők munkajogi és szociális jogi helyzetén.

Némi csalódást jelentett azonban, hogy a Zöld Könyv adós maradt annak felvázolásával, milyen jogok is alkossák a minimális (munka)jogi katalógus gerincét. Ebben a tekintetben feltűnő, hogy a szöveg említést sem tesz az EU Alapvető Jogok Chartájáról. A különböző jogviszonyok eltérő természete miatt indokoltnak tűnik egy minimális, valamennyi jogviszonyt lefedő védelmi szint meghatározása, és ezen felül speciális jogok biztosítása az adott jogviszony természetéhez igazodva.[101] A jogviszonyok közötti fokozatos átmenetet olyan technikával is meg lehet oldani, hogy a határozatlan idejű jogviszony létesítésekor a szokásos védelemnek csak egy része (minimuma) illesse meg a munkavállalót, majd a védelmét biztosító jogok – így a felmondási idő, végkielégítés, a megszüntetéssel kapcsolatos eljárási jogosultságok – a jogviszonyban eltöltött idő múlásával, fokozatosan bővüljenek.[102] Ebből a megoldási

[98] Countouris 2007, 194–195.
[99] European Commission 2006c, 11–12.
[100] Countouris 2007, 203.
[101] The labour lawyers 2007, 7–13.
[102] European Commission 2007b, 23.

javaslatból is kitűnik, hogy a Zöld Könyv mögöttes szándéka a klasszikus, de immáron könnyített munkaviszony felé lejtő rendszer kialakítása, amelyben minden egyéb jogviszony valójában átmenet egy, a mainál kevésbé védett, határozatlan idejű munkaviszony felé.

A jogi katalógus (floor of rights) pontos tartalmát illetően az uniós szintű vitákban, illetve a szakirodalomban sem alakult ki szakmai konszenzus. Az Európai Parlament a következő jogok biztosítását javasolja a jogviszonytól függetlenül: egyenlő bánásmód, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, munkaidő és pihenőidő, egyesülési és részvételi jog, kollektív alku, szervezkedés, képzéshez való jog.[103] Természetesen azt homályban tartotta az Európai Parlament, hogy a munkaidő és pihenőidő szabályai közül például melyeket, azaz milyen típusú szabályokat vélik alkalmazhatónak a mainál lényegesen tágabb személyi körben. Ehhez képest a flexicurity szakértői csoport az érdekképviselet, a konzultáció, általánosságban a munkafeltételek és a diszkrimináció tilalmának fontosságát emelte ki.[104]

Ugyanakkor a közösségi jogban már kezd kialakulni a jogviszonytól függetlenül, a munkavégzés alapján járó minimális jogok köre. Elegendő itt utalni az egyenlő bánásmód követelményére, vagy a munkahelyi egészség- és biztonságvédelemmel összefüggő jogokra.[105] Nem arról van szó tehát, hogy ne létezne már ma is a munkavállalói és szociális jogoknak egy ilyen típusú minimuma, amely a munkaviszonyon kívül, akár még a polgári jogviszonyokra is alkalmazandó. Ez a minimális jogi katalógus tehát részben a közösségi jogharmonizációnak (pl. egyenlő bánásmód, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem), részben pedig a nemzeti jogalkotásoknak köszönhetően már ma is létezik (pl. alapvető társadalombiztosítási ellátások kötelező járulékfizetés fejében). A javaslatok tehát a Zöld Könyv állításával szemben nem a jogi katalógus megteremtésére, hanem inkább tartalmának rögzítésére és bővítésére irányulnak. A javaslatok közül újdonságnak tekinthető például a munkaidő és pihenőidő, a kollektív alku, illetve a szervezkedés szabadságának általános, a munkaviszony létezésétől független „foglalkoztatási" jogként való meghatározása. A fentiekhez képest lényeges különbség, hogy a Supiot-javaslat nem elégszik meg az érintett jogok puszta felsorolásával, hanem rendszerbe is szervezi azokat. Ez a rendszer-szemlélet sajnos ma még korántsem dominál a kérdéskörről folyó szakmai vitában.

## 5. A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozásának koncepcionális kérdései

A fentiekben leírt viták egy jelentős részével szemben a szabályozás alapvető dilemmája ma már nem a rugalmasság és/vagy a biztonság növelése, hanem sokkal inkább a munkajog fogalmi rendszerének teljes meg-

[103] European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023[INI]), 17.

[104] European Commission 2007b, 18.

[105] Countouris 2007, 195.

újítása. Felesleges ugyanis a személyes munkavégzési jogviszonyokban több vagy kevesebb biztonságot vagy éppenséggel rugalmasságot biztosító új szabályokat bevezetni, amíg a munkajogi szabályozás nem határozza meg pontosan ezeknek a szabályoknak a személyi hatályát.

A személyi hatállyal kapcsolatos jogi bizonytalanságok kiküszöbölésére elengedhetetlen az alapfogalmak (munkaviszony, önfoglalkoztatás, munkavégző tágabb fogalma) tisztázása, amely részben a közösségi jogharmonizáció és szakmapolitikai viták, döntő részben azonban a nemzeti jogalkotás feladata. Freedland és Countouris álláspontja szerint a munkaszerződés (contract of employment) helyett a személyes munkavégzési szerződés (personal work contract) új fogalmának megalkotásával lehetne szélesebb körben biztosítani a munkajogi védelmet.[106] Természetesen ugyanez a javaslat másoknál, mindenekelőtt a Supiot-jelentésben is kiemelt szerepet kap, bár némileg eltérő tartalommal és terminológiával (occupational status). Abban teljes az egyetértés, hogy az új fogalmi rendszer megalkotása szükséges a munkajogi védelem expanziójához és a jogviszonyok minősítésében általánosan tapasztalható bizonytalanságok megszüntetéséhez egyaránt.

Az általunk elemzett közösségi dokumentumok felhívják a figyelmet arra, hogy a munkavállaló-önfoglalkoztató kétpólusú megközelítés már nem írja le a jelenlegi társadalmi, gazdasági viszonyokat, mivel létezik a kettő között egy harmadik világ is. Ez az úgynevezett szürke zóna a de jure független, de facto függő helyzetben lévő dolgozókra utal. Ugyanakkor a munkaviszony bástyáin belül is megjelennek a tipikus – teljes munkaidős, határozatlan időre létesített – munkaviszonyhoz képest lényegesen lazább, atipikus munkaviszonyok (részmunkaidő, határozott idő, távmunka, munkaerő-kölcsönzés). Pontos fogalmak hiányában a klasszikus munkaviszonnyal szemben úgy általában hozzák fel a „rugalmas" jogviszonyok fogalmát. Kevés szó esett azonban arról, hogy ezen pontosan mit értenek: atipikus munkaviszonyokat, munkaviszonyon kívüli jogviszonyokat, vagy mindkettőt egyszerre.

Érdekes elméleti kérdéseket vet fel egyes „szélsőségesen" atipikus munkaviszonyok és a szürke zóna elhatárolása. Kérdéses, hogy a távmunkában, munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozók inkább a munkavállalók csoportjába, vagy inkább a szürke zónába sorolandók. Ennek a problémának a bonyolultsága és komolysága persze nagy mértékben függ az érintett nemzeti szabályozás (pl. munkaerő-kölcsönzés) rugalmasságától, de egyes atipikus szerződések feszegetik a munkaviszony határait. Lényegi kérdés, hogy van-e különbség a védelmi szintben, a szabályozásban az atipikus munkaviszonyok és a munkaviszonyon kívüli jogviszonyok között. Fontos eltérés, hogy az atipikus munkaviszonyokat jelentős – bár a jogviszonytól függően igencsak eltérő – mértékben lefedik az általános munkajogi szabályok. Ebben a vonatkozásban azonban óriási különbségek lehetnek a határozott idejű munkaviszonyok altípusai, a távmunka, vagy éppenséggel a munkaerő-kölcsönzés védelmi szintjében. Általánosságban megáll az az állítás, hogy szabályozásuk sokkal stabilabb, rendezettebb és garanciákkal inkább körbe van bástyázva, mint a munkaviszonyon kívüli jogviszonyban, gazdasági függésben munkát

[106] Freedland and Countouris 2006.

végzők jogi státusa. Erre a leggyakrabban az alkalmi munkát végzőket szokták példaként felhozni.

Két irányból, a munkaviszony és az önfoglalkoztatás felől is megjelenik tehát a foglalkoztatásra irányuló, ám a munkajog tradicionális kategóriába nehezen vagy egyáltalán nem besorolható jogviszonyok új generációja. Éppen ezért sajnálatos, hogy a fenti közösségi dokumentumok szótlanul elmennek az atipikus munkaviszonyok és a munkaviszonynak nem minősülő foglalkoztatási jogviszonyok különbségei mellett. Nem derül ki például az sem, hogy milyen jogviszony típusokra gondolnak „non-standard work" címszó alatt, hiszen egyetlen dokumentumban sem találjuk a meghatározását. A fenti szakértői anyagok változatosan és következetlenül használják az atipikus munkaviszonyok (part-time work, fixed-term work, agency work etc.[107]), és az egyéb jogviszonyok (pl. occasional work, zero-hour contract, on-call work etc.) fogalmát. A jogok fokozatos biztosítása azonban megköveteli majd ezeknek a különbségeknek az elemzését is.

Ugyanakkor még mindig a klasszikus munkaviszony a munkavégzés meghatározó jogi formája a legtöbb tagállamban, (pl. skandináv és balti államok), de kivétel az a tagállam, ahol ez a kisebbik része a munkaerőpiacnak (pl. Egyesült Királyság, Hollandia). Úgy tűnik, a flexicurity célja az, hogy ez módosított formában, könnyített védelemmel, de így is maradjon.[108] A flexicurity célja tehát a klasszikus munkaviszony továbbélésének, de ugyanígy jelenleg is meglévő dominanciájának fenntartása, még azon az áron is, hogy a korábbi védelmi szintből feladni kényszerülnek egyes elemeket, különösen a megszüntetéssel kapcsolatos garanciák közül. Ez a stratégia tehát egyszerre irányul a munkajog hatályának kiterjesztésére és eredeti jelentésének (védelmi szintjének) „korrekciójára".

A Zöld Könyv azzal akarja növelni a klasszikus munkaviszony vonzerejét, hogy erősíti az azon kívüli szerződéstípusok, jogviszonyok védelmét, ezáltal azok vonzereje csökken. Ez tehát kétirányú folyamat, amelynek az a célja, hogy álljon meg a kiármalás a munkajog(viszony)ból, és csökkenjen a munkavégzésre irányuló munkaviszonyok és egyéb jogviszonyok közötti különbség. Persze az a kérdés, hogy ettől nő-e a foglalkoztatás, javul-e a teljes munkavállalói réteg védelme. A szürke zónába tartozó jogviszonyok fokozottabb munkajogi védelmével elveszti a vonzerejét azok szemében, akik azért használják, mert olcsóbb és kevesebb jogi kötöttséggel (értsd adminisztrációs terhekkel, közvetett költségekkel) jár. Így hosszabb távon azok maradnak ilyen jogviszonyban, akikre van szabva, akik a szabadságfoka, védelmi szintje miatt választják, nem pedig a munkaviszony kikerülése eszközének tekintik.

Valójában leegyszerűsíthető volna a képlet munkaviszonyra és önfoglalkoztatásra: tehát ami nem önfoglalkoztatás, az szükségszerűen munkaviszony? Tényleg szükség van-e a sokat emlegetett szürke zónára, vagy ez egy káros állapot, ami ellen küzedeni kell? Az egyik lehetséges válasz, hogy vissza kell terelni mindent a munkaviszony keretébe, és ott kell

[107] European Commission 2007b, 23.

[108] European Parliament resolution of 11th July 2007 on Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023[INI]), L, 9.

megteremteni a rugalmasságot. A másik lehetséges válasz, hogy szükség van szürke zónára és sokszínű, értelemszerűen eltérő védelmet és szabadságfokot biztosító jogviszonyokra. Biztosan minden munkavállaló kiszolgáltatott és a munkajog egyedüli feladata a biztonság egyenértékének fenntartása? Álláspontom szerint a munkaerőpiac egy része valóban igényli a klasszikus munkaviszonyt, esetleg annak egy rugalmasított (atipikus) változatát, de egy része nagyon más, nagyobb rugalmasságot kér kevesebb biztonságért cserébe. A munkaviszonyon kívüli „alternatív" jogviszonyok persze korlátozott munkajogi védelemmel járnak, ami a munkával összefüggő kockázatok átterhelését eredményezi a munkáltatótól a munkát végző személyre. A kérdés az, hogy ezt a kockázatot a munkavégző személy önként vállalta-e át és kap-e érte valamilyen (bármilyen) formában érdemi kompenzációt. A szürke zóna megítélése nem homogén, hiszen az sokféleképpen – szükségtelen, szükséges rossz, szükséges és jó – megítélhető. Álláspontunk a szükséges rossz és a szükséges jó sajátos egyvelegeként összegezhető.

Ezzel összhangban Kártyás azt veti fel, hogy a munka világa valójában ma már nem is három fogalommal (munkavállaló, gazdaságilag függő munkavégző, önfoglalkoztató), hanem kétszer kettes dimenzióban írható le. Egyrészt a tisztán önfoglalkoztatók mellett folyamatosan nő azoknak a (gazdaságilag függő) munkavégzőknek is a száma, akiknek de facto a munkavállalókhoz hasonló a státusuk, mégis kedvezőtlenebb a jogállásuk. Másrészt a munkaviszony határain belül is elkülönül a klasszikus munkaviszonyban és a kevesebb garanciát jelentő atipikus munkaviszonyokban foglalkoztatottak köre.[109] A munkavállalók és az önfoglalkoztatók mellett markánsan jelen vannak tehát az atipikus munkavállalók és az atipikus önfoglalkoztatók. A fentiekben elemzett közösségi dokumentumok arra hívják fel a figyelmet, hogy az atipikus önfoglalkoztatók eddig lényegesen kevesebb szakmai és jogalkotói figyelmet kaptak, mint az atipikus munkavállalók, így a munkajogi jogalkotás kénytelen lesz kezdeni valamit a közeljövőben az ő helyzetükkel. A munkaviszonyon kívüli jogviszonyokban függő munkát végzők munkajogi helyzetével alapvetően két gond van. Az egyik a jogi státushoz kapcsolt (individuális) munkajogi jogosítványok hiánya, vagy jobb esetben rendkívül korlátozott köre. A másik, legalább ilyen problematikus, de talán kisebb szakmai nyilvánosságot kapott kérdés az, hogy ezek a munkát végző személyek szinte teljesen ki vannak rekesztve a kollektív munkajog gyümölcseinek élvezetéből.[110]

Vajon a munkaviszonyon kívüli (egyéb) foglalkoztatási jogviszonyok részleges egyenjogúsításának teóriája az Európai Bizottság részéről csak a munkaviszony rugalmasításának kompenzációja, vagy a valós kiegyenlítés szándéka vezeti? Másként feltéve a kérdést: a flexicurity gumicsontjának küzdőtérre dobásával nem az volt-e a szándék, hogy elterelje a figyelmet a közösségi jogharmonizáció kifulladásáról, illetve hogy a harmonizáció helyett a kemény jogi következményekkel nem járó szakpolitikai vitákra kerüljön át a hangsúly? A jogharmonizáció megfékezése

[109] Kártyás 2008, 206.
[110] Klare 2005, 16–18.

leginkább a munkáltatói szövetségek érdeke, illetve régi követelése.[111] Az Európai Bizottság szerint a flexicurity mögötti alapgondolat pontosan az, hogy a rugalmasság és a biztonság nincsenek ellentmondásban, azaz nem egymás ellentétjei, hanem kölcsönösen erősítik egymást, különösen a fejlett országokat jelenleg érő olyan kihívások idején, mint a globalizáció.[112]

Véleményünk szerint ha nem is figyelem-elterelésnek szánták a munkaerő-piaci rugalmasság témájának exponálását, de a jogharmonizáció helyett a kemény jogi eszközök nélküli spontán munkajogi harmonizáció szándéka egyértelmű. A munkaviszonynak nem minősülő, az ún. szürke zónába sorolható függő munkavégzés úgysem kezelhető a jogharmonizáció hagyományos technikáival. A Zöld Könyvben kicsúcsosodó szakpolitikai vita már csak azért is szerencsés fejlemény, mert a definíciók és a hozzájuk csatolandó jogi katalógusok kérdése meglehetősen kiforratlan még. Következésképpen mind a fogalmi rendszer újragondolása, mind pedig a minimális jogok katalógusa üdvözlendő, bár kétségeinket nem hallgathatjuk el, hogy mit lehet tenni uniós szinten ennek a megvalósítása érdekében.

A munkajog hatályának kiterjesztése azonban azzal a veszéllyel jár, hogy a munkajog nem csupán eredeti határait veszíti el, hanem egyben identitását is.[113] A munkajog identitás-válságának az oka ugyanis abban rejlik, hogy átalakult a munkajog tradicionális tárgya, vagyis az a fajta munkavégzés, amely a munkavállalói státussal fonódott össze. D'Antona szerint a munkajog identitása a következő négy pilléren nyugszik: a nemzetállamon, a hatalmas gyárakban, a teljes munkaidős foglalkoztatáson, és az általános szakszervezeti képviseleten.[114] Lényegében ezek a pillérek egytől egyig meginogtak a 20. század végén, így a munkajog egész építménye felújításra szorul.

## Irodalom

Ashiagbor, Diamond 2005: *The European Employment Strategy – Labour Market Regulation and New Governance*. Oxford University Press, Oxford.

Berge, Mirten van den – Schout, Adriann 2008: *From Bending to Stressing National Interests? The impact of reforms and enlargements on EU negotiation between 1988-2008*. The Hague, Netherlands Institute of International Relations.

Countouris, Nicola 2007: *The Changing Law of the Employment Relationship*. Ashgate Publishing, Aldershot.

D'Antona, Massimo 2005: Labour Law at the Century's End: An identity Crisis? In: Conaghan, Joanne – Fischl, Richard – Klare, Karl (eds.): *Labour law in an era of globalization*. Oxford University Press, Oxford, pp. 31–49.

Deakin, Simon 2002: *The evolution of the employment relationship.* In: Auer, Peter – Gazier, Bernard (eds.): The Future of Work, Employment and Social Protection. ILO, Geneva, pp. 191–205.

[111] Sciarra 2007.

[112] European Commission 2006d, 77.

[113] Ojeda Aviles 2009, 47.

[114] D'Antona 2005, 32–38.

Deakin, Simon – Reed, Hannah 2000: The Contested Meaning of Labour Market Flexibility: Economic Theory and the Dicourse of European Integration. In: Shaw, Jo (ed.): *Social Law and Policy in an Evolving European Union*. Hart Publishing, Oxford, 2000, 71–99.

Freedland, Mark – Countouris, Nicola 2006: *Flexibility of the labour market.* http://www.publications.parliament.uk/pa/ld200607/ldselect/ldeucom/120/120we18.htm

Goetschy, Janine 2007a: The Implications of the Lisbon Strategy for the Future of Social Europe: 'On the Road'or 'New Age'? *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 23/4. 499–523.

Huiskamp, Rien – Vos, Kees 2007: Flexibilization, Modernization and the Lisbon Strategy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 23/4. 587–599.

Kártyás Gábor 2008: A munkajog új kihívásai a XXI. század elején, különös tekintettel a munkaerőpiac kettészakadására és az atipikus foglalkoztatásra. In: Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kajtár Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára*. Pécs, pp. 193–214.

Kiss György 2008: A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében. *Pécsi Munkajogi Közlemények,* 2008/1: 7–32.

Klare, Karl 2005: The Horizons of Transformative Labour and Employment Law. In: Conaghan, Joanne – Fischl, Richard – Klare, Karl (eds.): *Labour law in an era of globalization*. Oxford University Press, Oxford, pp. 3–29.

Madsen, Per 2002: *The Danish Model of „Flexicurity" – A Paradise with some Snakes.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/documents/madsen.pdf

Madsen, Per 2004: The Danish model of 'flexicurity': experience and lessons. *Transfer,* 2/2004, 187–207.

Madsen, Peer 2007: Flexicurity – Towards a Set of Common Principles. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 23/4. 525–542.

Marsden, David – Stephenson, Hugh (eds.) 2001: *Labour Law and Social Insurance in the New Economy: A Debate on the Supiot Report.* Centre for Economic Performance, LSE, London.

Murcia, Joaquin Garcia 2007: The European Commission's Green Paper on labour law. *International Labour Review*, Vol. 146 (2007), No. 1–2: 109–114.

Ojeda Aviles, Antonio 2009: The „externalization" of labour law. *International Labour Review*, Vol. 148 (2009), No. 1–2, pp. 47–67.

Sciarra, Silvana 2007: *'Modernization' of Labour Law: a current European debate.* Geneva, International Institute for Labour Studies, Public Lecture, http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/sciarra.pdf

Supiot, Alain 1999: The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective. *International Labour Review*, Vol. 138, No. 1, pp. 31–46.

Tangian, Andranik 2007: *Flexibility-flexicurity-flexinsurance – Response to the European Commission's Green Paper „Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century".* WSI-Diskussionspapier, No. 149., Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_149_e.pdf

*The labour lawyers and the Green* Paper on „Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century". www.europeanrights.eu

Tros, Frank – Wilthagen, Ton 2003: *The Concept of „Flexicurity" - A new approach to regulating employment and labour markets.* Tilburg University, Tilburg Flexicurity Research Programme, Flexicurity paper 2003/4.

Tros, Frank – Wilthagen, Ton 2004: The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, 2004 10(2), 166–186.

Wank, Rolf: *Diversifying Employment Patterns – the Scope of Labor Law and the Notion of Employees.* http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/clls04_wank2.pdf

Zeitlin, Jonathan 2007: A Decade of Innovation in EU Governance: The European Employment Strategy, the Open Method of Coordination, and the Lisbon Strategy. In: *Perspectives on Employment and Social Policy Coordination in the European Union*. Portuguese Presidency of the European Union, Lisbon.

Zhou, Jianping 2007: *Danish for All? Balancing Flexibility With Security: The Flexicurity Model*. IMF Working Paper No. 07/36.

---

## Helyreigazítás

Az Esély 2009/5. számában hibásan jelentek meg a 48. és a 68. oldalon található lábjegyzetek. A szóban forgó szövegek helyesen:

*A 48. oldalon:*

+ Az Esély folyóirat a Miniszterelnöki Hivatallal kötött használatba vételi megállapodás alapján jelenteti meg Gábos András: „A gyermekszegénységgel és az ezzel összefüggő szakpolitikákkal kapcsolatos nemzetközi irodalom áttekintése és Tárki empíria" című tanulmányának szerkesztett változatát. A tanulmány eredeti változata a Miniszterelnöki Hivatal megrendelésére készült, a 2008 ősze óta működő „Legyen jobb a gyermekeknek!" Nemzeti Stratégia, 2007–2032 kilenc civil szervezetből álló Értékelő Bizottságának (ÉB) munkájához.

A csillaggal (*) jelölt lábjegyzetet töröljük.

*A 68. oldalon:*

1 A tanulmány magyar nyelvű változata része volt Gábos András: „A gyermekszegénységgel és az ezzel összefüggő szakpolitikákkal kapcsolatos nemzetközi irodalom áttekintése és Tárki empíria" című tanulmánynak, amely a Miniszterelnöki Hivatal megbízásából készült.

A hibákért az érintettek és olvasóink elnézését kérjük.

*A Szerkesztőség*