

MUNKÁCSY FERENC

## A ROBOTOKTÓL A KATÁIG

### *Adalékok a munkaerőpiac közeljövőjéről folytatott vitához*

*A múlt: absztrakció, a jövő duplán az.  
(Határ Győző)*

Az Új Munkaügyi Szemle 2020/3. számában megjelent vitaindító tanulmányhoz kapcsolódó hozzászólásban a szerző azt valószínűsíti, hogy a világjárvány és a nyomában kibontakozó recesszió kezelése során nem elhanyagolható esély van a munkaerőpiacon eleve hátrányban lévő csoportok helyzetének további romlására. Ezt következtetést a munka jövőjére vonatkozó immár több évtizede divatos elméletek, a 2008-as válság kezelésének néhány mozzanata, illetve a közelmúlt eseményeinek szakirodalmi források felhasználásával történő elemzése alapján vonja le. Azt feltételezi, hogy az informatika robbanásszerű fejlődése, a munkaformák diverzifikálódása, a termelékenység-növekedés kényszere következtében nagyobb hangsúlyt kapnak a munkaviszony rugalmasítására vonatkozó javaslatok, így a munkajog védelmi szerepe csökken, ami az esélykülönbségek növekedéséhez, így nem kívánatos társadalmi feszültségekhez vezethet.

Az Új Munkaügyi Szemle 2020/3. számában Zádori Iván, Nemeskéri Zsolt és Szabó Szilvia egy vitaindítónak szánt tanulmányt publikált (Zádori–Nemeskéri–Szabó, 2020), amelyben azt elemzik, hogy a járványhelyzet által generált gazdasági, társadalmi folyamatok hogyan változtatják, hogyan változtathatják meg a korábbi munkaerőpiaci sajátosságokat és hangsúlyokat. A szándék teljesen indokolt, mert a járvány eddigi fejleményei<sup>23</sup>, az ezekből következő gazdasági visszaesés nyilvánvalóan nem maradnak hatástalanok a foglalkoztatás jellemzőire sem, és reagálásra készítik a munkaerőpiac szereplőit.

Tanulmányukban a szerzők széles elemzési kereteket állítanak fel, számos olyan pontot kínálnak, ahova érdemes csatlakozni. Nem feltétlenül a megállapítások vitatásával, sokkal inkább egyes, tömören kifejtett problémakörök részletesebb kifejtésével. Rövid írásomban a vitacikk összefoglalójának néhány mondatából szeretnék kiindulni. Ezekben abbéli félelmüket fogalmazták meg – mindjárt hozzáteszem: jogosan –, hogy „...a vírus-válság hatására munkaerőpiaci szereplők várhatóan komoly kihívásokkal szembesülnek majd... E változások akár intenzív versenyhelyzetet is teremthetnek a társadalom munkaerőpiaci csoportjai között, jelentős különbségeket, aránytalanságokat generálva a munkaerőpiacon. amelyben a hátrányos csoportok lényegesen kedvezőtlenebb esélyekkel indulhatnak.” (id. mű:11) És szükségesnek tartják, hogy állami szerepvállalással segítséget kapjanak a sérülékeny élethelyzetben lévő és egyúttal nyilván gyengébb érdekérvényesítő képességgel rendelkező csoportok.

Több múltbéli történés, jelenség is valószínűsíti e megállapítás realitását. Joggal feltételezhetjük azt is, hogy a jelenlegi járvány következtében kibontakozó recesszióból történő kilábalást célzó ötletek között újra hangsúlyosabbá válnak a munkaerő-potenciál hatékonyabb kihasználására vonatkozó, az elmúlt évtizedekben lényegében végig jelen levő nézetek. Ezek között a munkaviszony „rugalmasításának” szándéka, amely – véleményem szerint –nem törvényszerűen, de

---

Munkácsy Ferenc főszerkesztő, Új Munkaügyi Szemle és MunkaügyiSzemle.hu.

<sup>23</sup> A kézirat 2020. augusztus 14-én zárult.

nem is kizárható módon **magában hordozza egyes munkaerő-csoportok hátrányos helyzetének erősödését**. Ezért az elmúlt 30 évben a munka világának átalakulására vonatkozó prognózisok és koncepciók, illetve ezek megvalósulásának felidézése remélhetőleg adalékokkal szolgálhat a közeljövő folyamatai előre jelzéséhez, illetve ezek esetleges negatív következményeinek megelőzéséhez.

## A munka jövőjére vonatkozó jóslatok

Közhely, hogy a munka szoros kapcsolatban áll a gazdaság és a társadalom minden szegmensével, ezért állandó figyelem kíséri jellemzőinek változását. Különösen élessé válik ez a figyelem, amikor a munka jellemzőit meghatározó tényezők érdemben változnak. Érdemes 30 évet is visszalepünk az időben. Ugyanis ezekben az évtizedekben voltunk, vagyunk tanúi a technikai fejlődés újabb szinte sokszzerű kibontakozásának.

A fejlődés az őskortól napjainkig természetesen állandó, de azonosíthatók olyan időszakok, amikor műszaki felfedezésekhez kapcsolódóan más minőség jött létre. Ezeket az inflexiók pontokat nevezik ipari forradalmaknak. A 20-21. század fordulóján kibontakozó folyamat talán már csak hagyományból viseli az Ipar 4.0 elnevezést, hiszen az **informatika** robbanásszerű fejlődése és használata jellemző a gazdaság más területein, így a szolgáltatásokban és általában a társadalmi folyamatokban, kiemelten az oktatásban, a művelődésben, sőt a magánszemélyek kommunikációjában is.

Túlzottan nagy jelentősége nincs ugyan a definíciókon meditálni, de a magam részéről egyetértsek Bojár Gáborral, aki a Magyar Tudományban megjelent esszéjének összefoglalásában így ír: *„Az informatikai forradalom jelentőségének érzékeltetésére széles körben elterjedt a 'negyedik ipari forradalom' elnevezés. Szerintünk ez a megnevezés félreérti és alábecsüli a napjainkban zajló technológiai forradalom szerepét és jelentőségét életünkben. Amikor felbecsülni próbáljuk az IT-forradalom hatását életünkre, munkánkra, sőt az emberi faj egészének jövőjére, akkor ezt nem az ipari forradalmakkal, hanem az emberiség sorsát ezeknél sokkal alapvetőbben befolyásoló két korábbi 'informatikai forradalommal', a beszéd (információcsere) majd az írás (az információ tárolása) megalkotásával kell párhuzamba állítani.”* (Bojár, 2018:37.)

A fentiek miatt is ma már könyvtárnyi a forradalmi változások lehetséges következményeit hol visszafogottabban, hol a sci fi írók fantáziájára valló módon tárgyaló szakirodalom. Ha kizárólag a munka világához szorosabban kötődő elméletek, előrejelzések áttekintésére koncentrálnunk, a kibontakozó kép így is sokszínű. Ugyanabból a jelenségből homlokegyenest ellentétes következtetések levonásának is tanúi voltunk. Vagy éppen viszonylagos konszenzust eredményező jóslatokat egyelőre nem igazolnak a gazdaságban és társadalomban a közelmúltban és napjainkban lejátszódó folyamatok. A kép tisztulását tovább nehezítik, a válságok, így a 2008-2009-es pénzügyi válság, és jelen időszakban a világjárvány által okozott recesszió.

Az idevágó, markáns elméleti okfejtések, amelyek az elmúlt évtizedekben nagy nyilvánosságot kaptak:

- Az automatizáció, robotizáció munkahelyek tömegének megszűnését eredményezi. Fel kell rá készülni, hogy emberek nagy tömegeinek egyszerűen nem lesz lehetősége egzisztenciájának fenntartására..
- Ugyanez kevésbé utópisztikus megközelítésben: az anyagi javak, szolgáltatások előállításának munkaerő-szükséglete csökken, de más szférákban (kultúra, szabadidő stb.) új munkalehetőségek is létrejönnek.

- Ha a munkaerő-szükséglet összességében nem is csökken, de szakmák tömkelege tűnik el, miközben újak jönnek létre. A megmaradók szakmai tartalma alapvetően változik, ami új kulcskompetenciákat igényel a munkavállalóktól. Ebben hátrányba kerülnek azok, akik valamilyen okból nem tudnak lépést tartani az informatika robbanásszerű fejlődésével.
- A „hagyományos” munkaviszonyok átalakulnak, alternatív munkaszervezési formák terjednek tömegesen.
- A munkajognak követni kell ezt a folyamatot, ha nem teszi, gátja lesz a fejlődésnek, akár el is tűnhet, feloldódhat a polgári jogban. Egyúttal hozzá kell járulnia a munkafolyamat „rugalmasításához”, ami a termelékenység emelésének alapfeltétele, és természetesen szervesen összefügg a diverzifikálódó munkavégzési formákhoz való szükségszerű alkalmazkodással.

Azt feltételezem, hogy a vitacikk szerzői a korábban idézett megállapításaik megfogalmazásakor e közismert véleményeket is számításba vették.

### A munkaviszonyok átalakulásának víziójáról dióhéjban

20. század harmadik harmadában a filozófusok a felgyorsuló műszaki fejlődést továbbgondolva a társadalom alapvető változását vizionáltak. E jóslatokat Herbert Appelmann eredetiben 1995-ben megjelent művét felhasználva idézhetjük fel. Appelmann a munka jellegének változását foglalta össze az ókortól a modern időkig. (Appelmann, 2008) A 20. század több teoretikusának gondolatait idézve lényegében plasztikus körképet ad a máig ható konszenzusos jövőképről. A megemléített tudósok főként az 1980-as években megjelent publikációikban akként vélekedtek, hogy a magasan fejlett technológián alapuló társadalmak drámai mértékű változásainak más társadalmi szférák mellett a munka hasonlóan drámai változásával kell együtt járnia. Vélelmezték, hogy az ipari társadalmakban, de még a fejlődő országokban is a forradalmian megújuló technológiának köszönhetően növekedik a szabadidő, mivel jelentősen (egyes vélemények szerint egy emberöltő alatt ledolgozható összes munkamennyiség akár 10-15 százaléka) csökken a javak és szolgáltatások megtermeléséhez szükséges munkaidő.

Zygmunt Bauman a Leeds-i Egyetem szociológus-filozófus professzora szerint a 20. század döntő részében a munkaadók és munkavállalók úgy fogták fel, hogy sorsuk hosszú távra összefonódik, és éppen ezért igyekeztek kialakítani e kényszerű, kölcsönös függőségen alapuló együttélés elviselhető modelljét. E modell meghatározó elemei voltak a jóléti állam garanciái, az erős szakszervezetek és a nagyvállalatok. *„...a helyzet mostanra megváltozott – írja a szerző – és a többtényezős változás kulcseleme az új, 'rövid távú' mentalitás, amely kezdi felváltani a 'hosszú távút'. Az 'ásókapa' típusú házasságok határozottan idejétmúltak, és ritkaságszámba mennek: a partnerek már nem várják, hogy hosszan egymás mellett maradnak.... Az új szlogen a 'rugalmasság'. Ez a munkaerőpiacra alkalmazva végét jósolja az eddig ismert munkaképünknek: rövid távú vagy folyamatosan megújított, szerződés nélküli munkák eljövételét hirdeti, beépített, biztosíték nélküli, 'további értesítésig' típusú kikötésekkel operáló beosztásokat. A munka megtelt bizonytalansággal.”* (Bauman, 2008:11.)

Az idézett mondatokban a szerző lényegében a munka világával elméletileg foglalkozók között már korábban létrejött konszenzust rögzítette. Nem véletlenül fordult a korábbiaknál is nagyobb figyelem az ún. **atipikus munkaviszonyok** felé. E fogalom nagyon sokféle, pontosan nem is definiálható munkaformát fed. Különbséget lehet tenni a ledolgozott munkaidő, annak szezonalitása, a munkarend, a munkavégzés helye, a munkaszerződés időtávja szerint. És egyáltalán, hogy az egyén alkalmazottja-e valakinek vagy valamilyen szervezetnek, vagy az önfoglalkoztatás va-

lamilyen formáját gyakorolja-e. De mára már a vállalkozó fogalma is fellazult, hiszen az informatikai platformok lehetővé teszik az ún. hackni (geg) munkák ellátását, ahol az érintetteknek már a vállalkozóknál szokásos (kötelező) jogi, adó vagy biztosítási kapcsolata sincs. E fogalmi sokszínűségben jó eligazítást nyújtanak Hárs Ágnes (2013) és Berde Éva (2020) tanulmányai.

Az elmúlt néhány évtizedben tehát általános meggyőződésé vált, hogy a jövőben tipikusnak tekintett munkaviszonyok részaránya – a technikai fejlődés mellett más tényezők hatására is – csökken. Ha viszont lényegesen átalakul, sokszínűbbé válik a munkaviszonyok jellege, akkor ehhez nyilvánvalóan a munkajognak is alkalmazkodnia kell, akár meg is szűnhet, feloldódhat a polgári jogban, amely már a felek érdekérvényesítő képességének egyenszilárdságán alapul.

## Menekülés a munkajogból

„Flucht aus dem Arbeitsrecht” – a német nyelvű szakirodalomban már a 70-es, 80-as években megjelent kifejezésre Pál Lajos munkajogász utalt egy európai konferencián tartott előadása alapján írt cikkében. (Pál, 2007) A munkajog válságáról folytatott vita oka a szerző szerint az, hogy miközben a munka világában jelentős strukturális átalakulás zajlik (a foglalkoztatottak egyre nagyobb hányada dolgozik 50 főnél is kisebb szervezetekben, és ezek is többségükben már szolgáltatók) a szabályozás középpontjában változatlanul tradicionális munkáltató–munkavállaló kapcsolat áll.

Az általános jogrendszeren belül több specialitással jellemezhető munkajog a 19. század végén alakult ki, amikor jellemzővé vált a bér munka, és az ezt vállalkók nagy, jól körülhatárolható egy-egy szervezeten alkalmazásába kerültek, és ahol munkáltatóik érdekeik érvényesítésében nyilvánvalóan erő- és tudásfölényben voltak velük szemben. Ezt az aszimmetriát hivatott megszüntetni vagy legalább is csökkenteni a munkajog és annak intézményi alkalmazása.<sup>24</sup> Tehát egyik fő funkciója – ma is gyakori ez a vélekedés, többek között a szakszervezetek harcos kiállása kapcsán – a szociális esélyegyenlőtlenség kiegyenlítése. Ezzel szemben érdemes talán visszatérni a néhány bekezdéssel korábbi Bauman idézetre, és ebből érzékelhetjük, hogy mainstream szerint milyen retrográd a 20. század végén és még inkább az informatikai forradalom kiteljesedésének időszakában, a 21. század első évtizedeiben erős munkáltatóról és védelemre szoruló munkavállalóról értekezni.

Pál Lajos idézett művében jól érthetően sarkítja az alapkérdést, azaz, hogy a modern időknek megfelelő „foglalkoztatási formákat a munkaviszonyon belül, annak határait tágítva helyezzük-e el, vagy a munkaviszonyon kívül, attól különböző szerződéstípusokat alkotva adjunk a felek számára választási, megoldási lehetőséget.” (id. mű:10.) A szerző tehát nem a „vagy-vagy” megoldásra, hanem az „is-is” kompromisszumra szavaz.

Vagyis szükség van a korszerűsített munkajogra, de a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásra is, amit az indokol, hogy nem minden esetben a munkaviszony az a forma, amely egy tevékenység jogi kereteit célszerűen megadhatja.

A bökkenő ott van, hogy nincs garancia arra, hogy a munkajogon kívüli jogviszonyok esetében a felek erőviszonyai kiegyenlítettnek lennének. Így, amennyiben azt feltételezzük, hogy a modern idők diverzifikálódó munkaformái törvényszerűek, akkor ebből az is következik, hogy **az egyén kiszolgáltatottságának növekedése is valószínű.**

<sup>24</sup> Megjegyzem, a munkajognak vannak ritkábban hivatkozott fontos funkciói is. Például a áttekinthetővé, kiszámíthatóbbá teszi a termelési, szolgáltatási tevékenységet. Továbbá a különböző jellegű, méretű munkaszervezetek esetében a versenysemlegesség biztosításának egyik eleme.

Erre figyelemmel főként baloldali politológusok, szociológusok az angol „precarious” (bizonytalan) és a „proletariat” (proletariátus) szavak összevonásával egy új műszót és egyúttal egy új fogalmat alkottak: **precariat (prekariátus)** elnevezéssel. Azokat sorolták ide, akik kikerülve a társadalmilag szervezett munka viszonylagos egzisztenciális biztonságából (ide értve a munkajog hatályát is), egy új a társadalomra is veszélyes osztályt alkotnak, és feltételezték, hogy ez a társadalmi szegmens egyre növekvő arányú lesz a munkaképes népességben belül. (Ezzel a logikával jutottak el például a feltétel nélküli alapjövedelem ötletéhez.)

Relatív új fogalomról van szó, még nem beszélhetünk tudományosan megalapozott, kiforrott definíciójáról annak, hogy a munkát vállaló vagy munkát vállalni szándékozó népességnek mely szegmensei tartoznak ebbe a körbe. Összefoglalóan úgy tűnik (vállalva azt a vádat, hogy ez túlzott leegyszerűsítés), hogy minden, a munkapiacra valamilyen szempontból hátrányos helyzetben lévő réteget ebbe a körbe sorolnak. Témánk szempontjából ez talán túlzottan széles körnek tűnik, hiszen nem definiálja a munkajog alá tartozó vagy attól elszakadt (elszakított) csoportok közötti kétségtelenül lényeges különbséget. Ugyanakkor nagyon plasztikusan és meggyőző erővel mutat rá arra, hogy a munka világában egyelőre törvényszerűnek tűnő differenciálódás milyen feszültségeket indukál(hat) a társadalomban. És nyilvánvalóan – utalva a vitaindító cikk idézett megállapítására – egy gazdasági válság kibontakozásakor e feszültségek tovább élesedhetnek.

### Csodafegyver: a munkaviszony „rugalmasítása”

A klasszikus munkajogra adott ösztűz egyik sokat idézett példája a Wim Kok holland külügyminiszter által vezetett munkacsoport jelentése. A neves szakemberekből álló grémium az Európai Tanács kezdeményezésére jött létre, és a 2000-es évek eleji kedvezőtlen európai gazdasági trendek okait elemezte, és ebből kiindulva a kibővített Unió hosszútávú fejlődésének irányvonalait kívánta meghatározni. (Jobs..., 2003): Az egyik fő problémának az uniós országok (és különösen az új tagországok) alacsony foglalkoztatási rátáit találták: az EU-15 egyébként sem magas 64,3 százalékos foglalkoztatási rátája a 10 új csatlakozó ország átlagos 56 százalékos aránya következtében 2002-ben 62,9 százalékra csökkent. (Frey, 2004:165) A kedvezőtlen demográfiai kilátások, azaz a népesség öregedése, a munkaképes korúak létszámcsökkenése további súlyos következményekkel fenyegettek.

A foglalkoztatottság emelése mellett egyúttal a termelékenység növelése is kulcsfeladatnak minősült, mivel az Unióban *„a munkatermelékenység hozzájárulása a gazdasági növekedéshez az 1960-as évtizedben évente átlagosan 4,6 százalék volt, ez az 1970-es évekre visszaesett 2,8 százalékra, az 1980-as években 1,8 százalékra, az 1990-es években pedig 1,5 százalékra. 1997 óta viszont nem több mint 1 százalék!”* (id. mű:165)

Mindkét célkitűzés eléréséhez szükségesnek, célszerűnek tartották a jelentés kidolgozó szakemberei az atipikus munkaformák alkalmazásának bővítését. A foglalkoztatottság növeléséhez megfelelőnek tűnt, hogy a munkáltató telephelyén végzett, napi kötöttséget igénylő munkaformát nem vállalók egy része (elsősorban kisgyermekes nők) rugalmasabb munkavégzési lehetőségekkel még aktivizálhatók, „becsábíthatók” a munkaerőpiacra, míg a munkavállalási koron felüliek ugyanilyen módon „benntarthatók” ott. A termelékenység növelésének egyik lehetősége pedig a termelés „rugalmasítása” lehet, ami lefordítva a tradicionális munkaformák részarányának csökkentését, az ezekre vonatkozó munkajogi szabályok oldását jelenti.

A Wim Kok jelentés helyzetértékelését és politikai üzeneteit támogatta az Európai Bizottság és az Európai Tanács. Olyannyira, hogy a közös foglalkoztatási jelentést, amely az elkövetkező időszak prioritásait, feladatait határozza meg, erre építették. (id. mű:168) Mindez logikusan veze-



tett a hagyományos munkajog háttérbe szorulását jósoló, vagy alapvető megújítását igénylő nézetek erőre kapásához.

Azt azért érdemes megjegyezni, hogy az Európai Bizottság szakértői ezek szerint nem osztották az 1990-es évtized munkafilozófusainak véleményét abban a tekintetben, hogy a technikai fejlődés a termelékenység olyan mértékű növekedését eredményezi, amely a munkahelyek számának jelentős csökkenéséhez vezethet. Hiszen ha elfogadták volna, akkor a 21. század első negyedére vonatkozóan nem a munkaerő-kínálat bővítését, a termelékenység emelését jelölték volna meg az Unió gazdasági növekedéshez szükséges prioritások között, hanem például a munkanélküliség kezelését szolgáló eszközök szélesebb körű működtetését.

A jelentésben és a foglalkoztatási irányelvekben azért természetesen több olyan ajánlást is megfogalmaztak, amelyek a munkavállalókat támogatni hivatottak abban, hogy alkalmazkodni tudjanak a munka világa változó jellemzőihez. Összességében azonban a rugalmas foglalkoztatás olyan kulcsszó lett, amely komoly változások bekövetkezését vetítette előre. Munkavállalói nézőpontból mindez a munkavállalás biztonságának romlását valószínűsítette. Ennek ellensúlyozására alkották meg a rugalmasság és a biztonság angol kifejezéseiből a „**flexicurity**” fogalmát és az ezt lehetővé tevő intézkedési javaslatokat, amelyeket talán leegyszerűsítve úgy írhatunk körül, hogy olyan szociális védőhálót kell kiépíteni, amely az egyén szempontjából ellensúlyozza a konkrét munkahely megtartásának gyengülő, a foglalkoztatás rugalmasságának növelése érdekében feláldozott biztonságát. Bővebben ld. pl. (Európai Bizottság, 2007).

A flexicurity fogalma, és az ezt realizáló javaslatok érdekes gondolatkísérletnek tekinthetők, amelyek minden bizonnyal hatással voltak egyes uniós tagországok foglalkoztatáspolitikájára, de az évtized végén kibontakozó válság anélkül, hogy ebből különösebb elméleti villongás támadt volna, részben felülírta a jószándékú, de a realitásokhoz csak lazán kapcsolódó (például jelentős költségvetési forrásokat igénylő) elképzeléseket.

Sajnos eklatáns példa erre Magyarország, amely már a válság 2008 őszi kirobbanása előtt kedvezőtlen gazdasági növekedési adatokat produkált, és a fizetéseképtelenség fenyegetése mellett rendkívül szűkös költségvetési eszközök álltak rendelkezésre a „puha” válságkezelési eszközök alkalmazására. Így a válság kezdete és mélypontja, 2008 szeptembere és 2010 februárja között az amúgy is alacsony foglalkoztatás (a KSH munkaerő-felmérése szerint) 3,9 millióról 3,7 millióra csökkent, és a regisztrált munkanélküliek száma 424 ezerről 659 ezerre nőtt. Társadalmi hatásait tekintve, különösen kedvezőtlen, hogy jelentősen nőtt az egyéni támogatásokban (nyugdíj, gyes-gyed-gyet, munkanélküli-ellátások) nem részesülő állástalanok száma. (Fazekas–Molnár /szerk/, 2010: 69). A csoportosan leépített és a munkanélküli-nyilvántartásba bekerülők között aktív eszközzel támogatottak aránya csupán 13 százalék volt (id. mű: 204).

A termelési, szolgáltatási folyamatban tehát a munkaerő-felhasználás hatékonysága elvben javulhat azzal, ha a munkáltató-munkavállaló törvényekben szabályozott kapcsolatából kiemeljük az arra alkalmas munkatípusok egy részét. Azaz, ha arányaiban növekedik a munkajog hatálya alá nem tartozó munkatevékenység, amelynek megszüntetését, időbeli, térbeli lebonyolítását, kompenzálását stb. nem korlátozzák a munkáltató és munkavállaló kapcsolatára vonatkozó előírások. A másik lehetőség, ha a munkajogot magát tesszük alkalmasabbá a termelés változó követelményeihez történő alkalmazkodásra. Illetve elképzelhető e két típus kombinációja is, amikor létrejön ugyan a munkaviszony, azonban egyes előírások eltérhetnek a tipikustól.

Mindhárom esetre jellemző, hogy a munkát végző ember jogi és fizikai biztonságát kevesebb szabály szavatolja. Ugyanakkor szabadabb, kreatívabb, könnyebben alkalmazkodik a tevékenysége irányában megjelenő kereslethez. Elvben ezt természetesnek és előre mutatónak kell elfo-

gadnunk. **Nagyon vékony azonban a mezsgye**, amelyen a szabályozásnak a hatékonyságnövelés és a munkavállalók védelmére vonatkozó európai normák között kell haladnia.

## Néhány példa a (közel)múlt hazai történeteiből

A Munka Törvénykönyve módosításai az elmúlt években – mindig nagy vihart kavarva – főképp a munkaidő beosztásához kapcsolódtak. Például az éves, majd két éves **munkaidőkeret** bevezetése, melynek célja elvben a termelés időbeli ingadozásához való alkalmazkodás megkönnyítése volt, egyértelműen barátságtalan jelzés volt a munkavállalók felé, ugyanakkor, mivel igen körülmenyesen alkalmazható a gyakorlatban, valódi fenyegetést nem jelent, és semmiképp sem sorolható a munkaviszony rugalmasításával a termelékenységet érdemben növelő szabályok közé.

A Munka Törvénykönyve módosítása, tehát a munkajogon belüli változtatás, azonban még mindig szerencsésebb módja a termelékenység, versenyképesség – ez esetben látszólagos – emelésének, mint annak megkönnyítése, hogy bizonyos munkatípusok kikerüljenek a munkajogi szabályozás kontrollja alól. Ugyanis a törvénymódosítás esetében átlátható folyamatról van szó, ahol az érdekképviseltek elvben hallhatják hangjukat, továbbá a még a kevésbé szerencsés szabályok is minden szereplő számára kötelezőek, érvényesül a versenysemlegesség.

Véleményem szerint sokkal kártékonyabb az, ha a rugalmasság növelése úgy valósul meg, hogy tényleges munkatevékenységek a munkajog hatályán kívülre kerülnek. Ennek példája a **vállalkozási szerződésnek „álcázott”**, de egy munkáltató számára végzett folyamatos tevékenység. Ennek a megoldásnak a célja a munkát terhelő adók és járulékok mérséklése. És ebben látszólagos érzékenyítő áll fenn megbízó és megbízott (kvázi munkáltató és munkavállaló között). Ugyanakkor a munkavállaló bizonyos, sok esetben nem is nála jelentkező anyagi előnyökért lemond a szabályos munkaviszony által kínált védelemről és várható nyugdíja is a minimális szinten alakul majd.

Különösen vonzóvá teszi ezt a formát a **kisadózó vállalkozások tételes adója (KATA)**, amely az eredeti koncepció szerint jó megoldást jelent a sok partnerrel kapcsolatban álló (jellemzően szolgáltató) kisvállalkozók számára. Elsődleges célja az adórendszer egyszerűsítése, és az így befolyt tételes adó valószínűleg még több is, mint amennyire e körtől számítani lehet. A bevételi határ évi 12 millió forintba emelése azonban az átlagosnál jóval magasabb bevételek (keresetek) esetében olyan jelentős adó- és járulékkülönbözetet tesz lehetővé, amely szinte csábít a hagyományos munkaviszonyok ebben a formában történő működtetésére. Az átlagos állampolgár és a munkaadó is általában jogkövető, de amikor ilyen nagy lesz a különbség a két típusú munkavállalás adó- és járulékkerhe között – figyelembe véve az évek során alig mérséklődő, magas adóéket – a szabályozás kontraproduktív válik. A 2020. július 1-től hatályba lépett módosítások, bár rontják az eredeti célkitűzések megvalósulását, de a fentiek miatt támogatandók. Az más kérdés, hogy a járványos időszak talán nem a legszerencsésebb időpont a fékezésre.

Speciális munkaszervezési forma a **munkaerő-kölcsönzés**. Elvileg ideális eszköz a munkaerő-ellátás rugalmasabbá tételére, hiszen úgy segíti a hullámzó munkaerő-szükséglet megoldását, hogy közben a munkavállalókkal a Munka Törvénykönyvében előírt munkaszerződést kötnek. Bár a hazai szabályozás munkajogi értelemben kellően körültekintő, mégis ez a konstrukció – a magas közterhek és a nehezebb ellenőrizhetőség miatt – nagy csábítást jelent a költségvetési csalásra, amely adott esetben azt (is) jelenti, hogy a munkavállaló nem kerül biztosított státuszba. Nem véletlen, hogy például jelen cikk véglegesítésekor folyó többmilliárdos adócsalási ügyben is főszereplők a kifejezetten a visszaélésekre létrehozott munkaerő-kölcsönzők. A témakört Kártyás Gábor dolgozta fel igen alaposan – bár némileg más szemlélettel. (Kártyás, 2011) Ő említi, hogy 2009-ben az ÁFSZ adatai szerint mintegy harmadával csökkent a kölcsönvevők és a köl-

csönzött munkavállalók száma, így a foglalkoztatásban játszott szerepe tekintetében a szektor a 2005-ös szintre esett vissza. Mindez nem hazai sajátosság: a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egy 2009-es jelentése szerint a munkaerő-kölcsönzési szektor globális válság okozta visszaesése világjelenség volt.<sup>25</sup>

## A digitalizáció mérlegelendő kockázatai

A járvány rámutatott a multinacionális cégek hosszú, földrajzilag elnyújtott értékláncaiban rejlő kockázatokra. Nem szükségszerű, de elképzelhető, hogy a jövőben ezt is mérlegelik a különböző tevékenységek kiszervezésénél, és ha így lesz, ennek vesztesei elsősorban az egyszerű, összeszerelő munkák lesznek. Makó Csaba és szerzőtársai ismertetik az Európai munkakörülmények-felmérés (European Working Condition Survey – EWCS) eredményeit, amely szerint *„hazánkban csökkent a kreatív munkások aránya (2005 és 2015 között 44%-ról 37%-ra), miközben a rutin munkavégzést képviselő taylori munkát végzők aránya nőtt (2005 és 2015 között 27%-ról 33%-ra). Ez azt jelenti, hogy a 2008-as pénzügyi és gazdasági válságot követően Magyarországon figyelemre méltóan emelkedett a digitalizációnak leginkább kitett munkahelyek aránya.”* (Makó et al., 2018:61) Árva László szerint hazánk valamivel kedvezőbb helyzetben van a globalizáció által hasonlóan érintett országokhoz képest, egyrészt a kisebb földrajzi távolság, jó infrastruktúra és a kedvezőbb járványügyi adatok miatt, de hosszabb távú gazdaságpolitikai koncepciók kialakításánál azért evvel érdemes számolni. Bővebben (Árva, 2020)

Szalavetz Andrea és Somosi Sarolta hazai vállalatok körében készített interjúk tapasztalatait összegző tanulmányukban hasonlóan értékeli a jelenlegi helyzetet: *„... a) elindult az új megoldások elterjedése a hazai feldolgozóiparban az élenjáró hazai tulajdonú cégeknél is (!); b) a beruházások kedvező hatásai egyértelműek: a vállalati versenyképesség számos mutatója javult, a vizsgált cégek tevékenységének tudásigényessége nőtt, feljebb lépésre került sor; c) a szakirodalomban tárgyalt veszélyek (technológiai munkanélküliség, termelés-visszatelepítés) egyelőre nem materializálódtak* (Szalavetz-Somosi, 2019:66)<sup>26</sup> Tehát miközben már megjelentek az Ipar 4.0 elemei, *„... a digitális átalakulás időszakában a magyar gazdaság teljesítményét továbbra is a hagyományos tényezők határozzák meg.”* (id. mű:86)

A fentiekből nyilván fontos tanulságok vonhatók le a gazdaságpolitika, fejlesztéspolitika számára, témánk szempontjából azonban az az érdekes, hogy reális-e a jelenlegi járvány következtében kialakuló recesszióból való kilábalás eszközei között azzal számolni, hogy az informatikai forradalom vívmányainak alkalmazása olyan mértékű lehet, amely a hátrányos helyzetű munkavállalói szegmens munkaerőpiaci esélyeit érdemben csökkenti.

Miközben azt látjuk, hogy a közelmúltban bár csak szigetszerűen jelentek meg az élenjáró digitális technológiák (alapvetően a munkaerőhiány eliminálására), a járvány első hónapjaiban a munkavállalók mozgásának, a szolgáltatási helyek elérésének stb. kényszerű korlátozódása felértékelte az informatika jelentőségét, bebizonyította az időlegesen atipikussá tett munkahelyek egy részének életképességét, illetve az ebbe az irányba mutató fejlesztések célszerűségét. Így a teljes vagy részleges **home office** a jövőben a korábbiaknál karakteresebb eleme lehet a termelékenység emelését, és ezzel a recesszió kezelését szolgáló elképzeléseknek. Az egy évtizeddel

<sup>25</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms\\_162740.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_162740.pdf)

<sup>26</sup> Érdekes adalék a témához Szalavetz Andrea egy másik publikációja (Szalavetz, 2018) amelyben összefoglalta annak az értelmetlen számháborúnak a fő elemeit, amely arról szólt, hogy milyen körben, mekkora tömegek állását fenyegetik az új technológiai megoldások. Az első „klasszikus” Carl Benedikt Frey és Michael A. Osborne (2013) tanulmánya volt, mely szerint az ipari robotok megjelenése és a mesterséges intelligencia az amerikai foglalkoztatottak 47 százalékának állását veszélyezteti.



korábbi, már idézett Wim Kok jelentés ugyan más helyzetben született, azonban ez a lehetőség a gazdaság élénkítését célzó, a termelés és szolgáltatások „rugalmasítására” vonatkozó javaslatai nyomán kialakult irányvonalba jól illeszkedne.

Azt nem gondolom, hogy a technológiai fejlesztések munkaerő-kiszorító hatásával rövidtávon számolni kell, de a home office kényszerű alkalmazásának tapasztalatai arra utalnak, hogy az informatikai készségei tekintetében hátrányban lévő rétegek munkaerő-piaci pozíciója néhány ágazatban érdemben romolhat.

## Összegzés

Látszólag nagy utat tettünk meg, amíg a múlt század végi filozófusoknak a munka jövőjére vonatkozó vízióitól eljutottunk a Kata 2020-as módosításáig. Remélhetőleg azonban ezzel sikerült valamelyest érzékeltetni, hogy mind a munka jövőjére vonatkozó immár több évtizede divatos elméletek, mind a 2008-as válság kezelésének néhány mozzanata, mind a jelenlegi válsághelyzet egyes jellemzői **elképzelhetővé teszik, hogy a közeljövőben a korábbiaknál hangsúlyosabban megjelennek az olyan javaslatok, amelyek a munka rugalmasítását ajánlják megoldásként.**

A szakirodalmi áttekintés alapján ennek rögzítése mindenképpen megkockáztatható – visszaigazolván vitacikk szerzőinek a bevezetőben idézett figyelmeztetését – hogy **nem elhanyagolható esély van a munkaerőpiacon eleve hátrányban lévő csoportok helyzetének további romlására.** Egy ilyen forgatókönyv megvalósulásának társadalmi következményei pedig beláthatatlanok.

## Irodalomjegyzék:

- Appelmann H. (2008): A munka fogalma .a nyugati gondolkodásban. (Fordította: Pinczes Bálint) Café Babel 1. 45-61. o.
- Artner Annamária (2019): Technikai haladás és munka – történelmi és globális megközelítésben Köz-gazdaság XIV. évf. 4. 11-22. o.
- Árva László (2020): Koronavírus járvány és globalizáció <http://www.munkaugyiszemle.hu/koronavirus-jarvany-es-globalizacio>
- Bagó József (2020): Járvány és munka. Új Munkaügyi Szemle 1. évf. 3. 14-23. o. <https://www.metropolitan.hu/upload/f11f12de27b440ed2c6c5f287cc435f74800496b.pdf>
- Bauman, Z. (2008): Munka. Ford.: Borgos Anna. Café Babel 56-57. 11-23. o.
- Berde Éva (2020): A sztenderd munkavégzés versus nem sztenderd munkavégzés Új Munkaügyi Szemle I. évf. 1. 17-29. o. <https://drive.google.com/file/d/15hXplDwNO8Se8PkK5NmhUSOxiR3qLLVK/view>
- Bojár Gábor (2018): Negyedik ipari vagy harmadik informatikai forradalom? Az információ sok ezer éves hatalma Magyar Tudomány 179. évf. 1. 37-46. o.
- Európai Bizottság (2007): A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén [http://www.pestesely.hu/doc/A\\_flexicurity\\_kozos\\_alapelvei\\_fele.pdf](http://www.pestesely.hu/doc/A_flexicurity_kozos_alapelvei_fele.pdf)
- Fazekas Károly – Molnár György (szerk.) (2010): Munkaerőpiaci Tükör 2010. MTA Közgazdaságtudományi Intézet – Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest. [http://econ.core.hu/file/download/mt\\_2010\\_hun/egyben.pdf](http://econ.core.hu/file/download/mt_2010_hun/egyben.pdf)
- Frey Mária (2004): Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája. In.: Munkaerőpiaci Tükör 2004. (szerk. Fazekas Károly – Varga Júlia) MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 145-193. o. [http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey\\_I.pdf](http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey_I.pdf)
- Frey, C. B. – Osborne, M. A. (2013): The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? Working paper. Oxford: Oxford Martin School. <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>
- Fülöp Zoltán (2018): Az ipar 4.0 foglalkoztatásra gyakorolt hatása Munkaügyi Szemle 61. évf 6. szám 58-74. o. [https://drive.google.com/file/d/1LorAymvtrCYC3iVslNHPz2jA\\_GCSqyqU/view](https://drive.google.com/file/d/1LorAymvtrCYC3iVslNHPz2jA_GCSqyqU/view)

- Hárs Ágnes (2013): Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. *Közgazdasági Szemle*, 60. évf., 2. 224-250. o. <http://www.kszemle.hu/tartalom/cikk.php?id=1368>
- Jobs, Jobs, Jobs... (2003): Jobs, Jobs, Jobs – creating more employment in Europe. Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. November, Brüsszel.
- Kártyás Gábor (2009): A munkajog új kihívásai a XXI. század elején. *Munkaügyi Szemle* 53. évf. 1. 42-48.o. <https://drive.google.com/file/d/1yiiqezW4-qTb6La01p2oDnwXI90S1ajm/view>
- Kártyás Gábor (2011): Az első hullám: a kölcsönzött munkavállalók leépítése. . *Munkaügyi Szemle* 55. évf. 1. 31-36. o. [https://drive.google.com/file/d/0B94H\\_Ej9wGWvbHoyRVhOcUU4Tk0/view](https://drive.google.com/file/d/0B94H_Ej9wGWvbHoyRVhOcUU4Tk0/view)
- Makó Csaba – Illéssy Miklós – Borbély András (2018): A digitalizáció és a munkavégzési formák Magyar Tudomány 179. évf. 1. 61-68.o.
- Pál Lajos (2007): Gondolatok a munkajogi szabályozás jövőjéről *Munkaügyi Szemle* 51. évf. 9. 9-11. o. [http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Pal\\_Lajos.pdf](http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Pal_Lajos.pdf)
- Szalavetz Andrea – Somosi Sarolta (2019): Ipar 4.0-technológiák és a magyarországi fejlődés-felzárkózás hajtóerőinek megváltozása – gazdaságpolitikai tanulságok. *Külgazdaság*, 63. évf. 3-4., 66-93. o.
- Szalavetz Andrea (2018): Ipari fejlődés és munka a tudásalapú társadalomban. *Magyar Tudomány* 179. évf. 1., 55–60 o.
- Zádori Iván – Nemeskéri Zsolt – Szabó Szilvia: Deglobalizáció vagy reglobalizáció? Munkaerőpiac a vírus előtt, alatt és után. Vitaindító tanulmány. *Új Munkaügyi Szemle*. 1. évf. 3., 2-13. o. <https://www.metropolitan.hu/upload/95cf806e80df3cd163b916c6ceb661943cc1e321.pdf>