
A tisztességes munka átfogó vizsgálata a hazai és az Európai Unió jogi környezetben

Garami Mária* – Rácz Zsófia**

A mai gyorsan változó világunkban a megjelenő innovációk és technológiák fejlődése miatt nagy hangsúly helyeződik a fenntartható fejlődésre a társadalmi- gazdasági környezetben, mely magában foglalja a tisztességes munkát is. Meg kell vizsgálnunk elsősorban, hogy mit is jelent a tisztességes munka és hogyan alakultak és alakulnak át a tisztességes, vagy tisztességes munkával szemben támasztott elvárások a hazai alkotmányos és munkajogi, valamint az európai uniós jogi környezetben.

Kulcsszavak: fenntartható fejlődés, tisztességes munka, uniós jog, alapjogok, munkajog

A comprehensive analysis of decent work in the national and EU legal text

In our rapidly changing world, the development of technology and the emerging innovations are placing a strong emphasis on sustainable development - including decent work - in the socio-economic environment. In particular, we need to examine what is meant by decent work and how the expectations of decent work have changed and are changing in the domestic constitutional and labour law context, as well as in the EU legal context.

Keywords: sustainable development, decent work, EU law, fundamental rights, labour law

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.1.1947>

Bevezető gondolatok

Amár évek óta tartó és még napjainkra is jellemző robbanásszerű technológiai fejlődés az életünk minden területén érzékelhető. Bátran kijelenthetjük, hogy az emberiség átlépett a digitális korszakba, elkezdődött a negyedik ipari forradalom. Az ipari forradalmakra jellemző, hogy alapjaiban rengetik meg a társadalom és a gazdaság szerkezetét, berendezkedését, ahogyan az történt a gőzgép, az elektromosság és a számítástechnika megjelenésekor is. A társadalom, a kultúra jelenleg egy paradigmaváltáson megy keresztül, ahol a cél a kapcsolatok, a munka és általában az élet fogalmainak az újra értelmezése. Amikor egy-egy innováció megjelenik, az ember, a társadalom mindig megtanulja kisebb-nagyobb mértékben másként érzékelni a környezetét, más módon gondolkodni. Az infokommunikációs technológiák és eszközök használata is megváltoztatta az életünket, az érzéseinket:

* PhD-hallgató, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi kar, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola.

** PhD-hallgató, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi kar, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola.

másként érzékeljük az időt, a teret, a környezetünket, és általában megváltoztak az emberek prioritásai. Nagyobb hangsúlyt kap az életünkben a szórakozás, az önkifejezés, az étkezés. Egyre inkább erősödik az egyén, és háttérbe szorul a kollektíva. A kultúránkat, a pszichológiánkat és a társadalmi cselekvéseinket a XXI. században többek közt az interkonnektivitás, az interaktivitás, a vizualitás, a multitasking, az individualitás és a kommunikáció fogalmai határozzák meg. A digitális kultúra két nagy társadalmi hatása az emberiség eltávolodása a fizikai valóságtól, és az újfajta tudásszerzési rendszerek mindennaposává válása.¹

A fejlődés természetesen kihat a gazdaságra is, ahol szintén paradigmaváltás zajlik éppen. Változnak a szervezési, vezetési, termelési módszerek, és alapvetően alakul át a gazdaság szerkezete. Az első ipari forradalom során az addigi legfőbb iparágak számítók, legtöbb embernek munkát biztosító mezőgazdaság adta át helyét az iparoknak. Most, a negyedik ipari forradalom során a tercier és kvaterner szektorok, tehát a szolgáltatások és a kutatás-fejlesztés-innováció, a tudásgazdaság, információs gazdaság válnak a gazdaság domináns területeivé és az ipar szorul háttérbe.

Ez a folyamat nagyban érinti a munka világát is. Ahogy változik a munkáltatói struktúra és a munkaviszonnyal szemben támasztott igények mind a munkáltatók, mind a munkavállalók oldalán, úgy tűnnek fel újabb és újabb jelenségek, amelyekre a munkajognak, a szabályozásnak reagálnia kell. Például a digitalizáció hatására új munkavégzési formák jelennek meg (*gig economy*),² vagy éppen egyre inkább előtérbe kerül a rugalmas munkavégzés iránti igény mind a munkavállalók, mind a munkáltatók oldalán, és ezzel a *flexicurity* kérdésköre is.³

Már a XX. század modern társadalmi is a foglalkoztatás társadalmaként definiálták önmagukat, azaz egyik alaptézisük az volt, hogy tagjaik önmaguk

¹ Lásd a digitális transzformáció társadalmi és kultúraátalakító hatásairól: Rab Árpád: *Digitális önprogramozás és urbanizáció* c. előadását, „A digitalizáció társadalmi hatásai és következményei” c., az Informatikai Vállalkozások Szövetsége (IVSZ) és az MTA által szervezett közös konferencián, 2016. február 11.

Elérhető: <https://ivsz.hu/esemenyek/mtadigitalizaciokonferencia/#adatlap> (Utolsó elérés: 2022. január 10.)

² Lásd a digitalizáció hatásáról a foglalkoztatásra és a gig gazdaságról: Nikos Koutsimpogiorgos - Jaap van Slageren - Andrea Herrmann - Koen Frenken: *Conceptualizing the Gig Economy and Its Regulatory Problems, Policy and Internet*, 2020. május, DOI: 10.1002/poi3.237; Mélypataki Gábor: *Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra, MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat*, 2019/1.,14-26. o.

; Tóth Hilda: *A munkajog új kihívásai: a „GIG” gazdaság munkavállalói csoportjai*, in: *Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére* (szerk.: Szikora Veronika – Török Éva): II. k. Debrecen, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2017.

³ Lásd erről: Jakab Nóra: *Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról* Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából, *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. különszám, 217. o

; Jakab Nóra – Tóth Hilda: *Flexicurity in Hungary from the more Vulnerable Party's Point of View*, in: 5th International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM 2018. STEF92 Technology Ltd. Modern Science, Political Sciences, Law, Finance, International Relations, Issue 1.1. 2018. 153–160. o.

; Jakab Nóra: *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra*, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2018. 20-44. o., 103-114. o.

; Máté Dávid Adrián: *A munkaidő szervezése és a munkamorál összefüggései. Miskolci Jogtudó* 2018/1. 3.o.

számára a létfeltételeik biztosításához, megélhetésükhöz szükséges javakat alapvetően munka révén kell előteremtsék.⁴ Azonban az egyének szempontjából egyáltalán nem mindegy, hogy milyen annak a munkának a minősége, amellyel ezt teszik. Felmerül a kérdés, hogy ebben a változó gazdasági-társadalmi környezetben hogyan alakultak és alakulnak át a tisztességes, vagy tisztességes munkával szemben támasztott elvárások. Jelen tanulmány célja egyrészt annak rövid bemutatása, hogy napjainkban mi számít tisztességes munkának különböző nemzetközi, Európai Unió és egyéb megközelítés alapján, másrészt pedig annak körül járása, hogy a tisztességes munka egyes alapvető követelményei hogyan jelennek meg jelenleg a jogi szabályozási környezetben. A tisztességes munka kereteit jelen tanulmányban csak elméleti szempontból vizsgáljuk, mivel a társadalmi gyakorlatban megjelenő konfliktusok, problémák vizsgálata szétfeszítené jelen tanulmány kereteit.

1. A tisztességes munka

Mit is jelent a tisztességes munka? Mind a két oldalról meg lehet vizsgálni a kérdést. A munkáltató oldaláról a lojális, bármikor rendelkezésre álló munkavállaló, aki segíti a vállalatot, szervezetet céljainak megvalósításában, a munkavállaló oldaláról a megbecsülést mind anyagi, mind szellemi szempontból, az egészséges és biztonságos munkakörnyezetet jelenti, ahol lelkesen, szívesen dolgozik.⁵ Ez a két szempont talán tűnhet úgy, hogy ellentétes egymással, viszont ez egy mindkét fél által elfogadott kölcsönös megegyezés, amelyet mindkét fél önkéntesen és szabadon választott.⁶ *A munkaszerződés, mint az ún. incomplete contract egyértelműen az erők egyenlőségét biztosítja, mivel a munkáltató a munkaszerződés feltételeit korlátozottan ugyan, de egyoldalúan is módosíthatja, bár a jogalkalmazás területén nivelláló törekvések megmutatkoznak, melyek a munkáltatói túlhatalom korlátait igyekszik szűkebbre szabni.*⁷ Amennyiben megvalósulna a munka világában a „jólét” az ENSZ, az OECD, az EU, vagy éppen az Európai Környezetvédelmi Ügynökség által használatos „well-being” fogalma,⁸ abban az esetben a munkáltató elégedett lenne a munkavállaló teljesítményével, a céljai megvalósításában való részt vállalásával, a munkavállaló megbecsülést, anyagi stabilitást, valamint elégedettséget érezne a munkájával kapcsolatban. A munkáltató és munkavállaló együttműködésének partnerségben, rugalmasságban, nyitottságban, alkalmazkodásban, kiegyensúlyozottságban kellene megjelennie, ami a tisztességes munkán alapuló fenntartható foglalkoztatás alapját képezheti. A fenntarthatóság

⁴ Csoba Judit: *A tisztességes munka – A teljes foglalkoztatás: a 21. század esélye vagy utópiája?*. Budapest: L'Harmattan, 2010, 9. o.

⁵ László Gyula: *Munkaerő-piaci politikák*. PTK KTK, Pécs, 2007.

⁶ Szeicz János: *Szervezeti magatartás és szervezetfejlesztés jegyzet*, 2008. 6-11. o.

⁷ Harold Havighurst: *The Nature of Private Contract*. Evanston, Northwestern University School of Law, 1961, 128–129. o.

⁸ az emberi fejlettségi index segítségével (Human Development Index, HDI) értékelhetjük. A HDI három elemből tevődik össze: oktatás, születéskor várható élettartam és anyagi jólét. Az index értéke 0 és 1 közé esik, ahol a kisebb érték jelzi a fejlettebb államokat.

fogalma a következőképpen határozható meg „fejlődés a környezet teherbírását nem meghaladó növekedés nélkül”, mivel a fejlődés minőségbeli javulást kell jelentsen, míg a növekedés csak mennyiségbeli bővülés.⁹

1.1. A tisztességes munka és a fenntarthatóság. De hogyan is kapcsolódik egymáshoz a fenntarthatóság és a tisztességes munka? A tény, hogy a növekvő környezeti és társadalmi terhelés egyre nagyobb veszéllyel fenyegeti a bolygót és az emberiséget számos nemzetközi szervezet, és az Európai Unió is elismeri, és már a XX. század utolsó évtizedeitől kiemelt jelentőséget tulajdonítanak a probléma megoldásának. Válaszként erre a fenyegetésre az ENSZ 1983-ban létrehozta a Környezet és Fejlődés Világbizottságot (World Commission on Environment and Development), ismertebb nevén a Brundtland Bizottságot.¹⁰ A bizottság 1984. és 1987. közötti működése során a világméretű környezeti és társadalmi problémákra próbált meg megoldásokkal előállni. Működésük végén az eredményeket, amelyekre jutottak egy jelentésben publikálták. Megoldásként a problémákra a fenntartható fejlődést vélték a megfelelő eszköznek, melyet olyan fejlődési folyamatként, illetve szervezési elvként definiáltak, amely kielégíti a jelen generáció szükségleteit anélkül, hogy veszélyeztetné a jövő generációk esélyét arra, hogy ők is kielégíthessék a szükségleteiket.¹¹

2015-ben az ENSZ 193 tagállama által elfogadásra került a „*Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*”, amely egy új integrált fenntartható fejlődési és fejlesztési keretrendszer, középpontjában a Fenntartható Fejlődési Célokkal.¹² A fenntartható fejlődés egyik alapelve, hogy átfogó megközelítéssel, egyszerre veszi figyelembe a környezeti, a társadalmi, és a gazdasági fejlődés igényeit.¹³ Ez tükröződik a megfogalmazott célokban is, hiszen egyidejűleg jelennek meg környezetvédelmi kitézések, mint a fellépés az éghajlatváltozás ellen, vagy a tiszta ivóvíz és általános köztisztaság biztosítása, és társadalmi-gazdasági elvárások. Az Agenda 17 célja lefedi az élet szinte minden területét – ökológiai, társadalmi, gazdasági, technológiai, pénzügyi, politikai, intézményi szektort. A fenntartható fejlődés egyik alappillére ebben a keretrendszerben a tartós, inkluzív és fenntartható gazdasági fejlődés, teljes és hatékony foglalkoztatás és tisztességes munka megteremtése mindenki számára. Célja 2030-ig a munkavállaláshoz, tisztességes munkához és vállalkozói tevékenységhez megfelelő tudásszinttel - beleértve a műszaki és szakmai képzettséget is - rendelkező fiatalok és felnőttek számának jelentős növelése.¹⁴

⁹ Goodland, R., & Daly, H. (1996). Environmental sustainability: universal and non-negotiable. *Ecological applications*, 6(4), 1002-1017. o.

¹⁰ A nevét az akkori norvég miniszterelnökről, Gro Harlem Brundtlandról kapta, aki a bizottság vezetője volt.

¹¹ Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future - <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf> (Utolsó elérés: 2022.01.11.)

¹² Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development - <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> (Utolsó elérés: 2022.01.11.)

¹³ A fenntartható fejlődés fogalma, Európai Környezeti Információs és Megfigyelő Hálózat Magyarország (2018) - <https://eionet.kormany.hu/a-fenntarthato-fejlodes-fogalma> (Utolsó elérés: 2021.05.11.)

¹⁴ Agenda 2030 4.4

Ezek a célok azonban csak a társadalom és a gazdaság minden szereplőjének bevonásával valósíthatók meg egyszerre. Ennek következtében pedig a szükséges változások kihatással lesznek a munka világának alakulására is. Az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljai közül számos érinti közvetlenül vagy közvetetten a munkaerőpiacot és a foglalkoztatást, megvalósításukhoz pedig elengedhetetlen olyan foglalkoztatáspolitikai stratégia kialakítása, amely a képes a megváltozott körülmények kezelésére, a tisztességes munkán alapuló fenntartható foglalkoztatás megvalósítására.

1.2. A tisztességes munka az ILO meghatározása alapján. Véleményünk szerint fontos röviden megvizsgálni az ILO¹⁵ megközelítését. Az egyes foglalkoztatási és munkaerőpiaci kérdésekkel nemzetközi szinten az 1919-ben megalapított Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, azaz az ILO foglalkozik. Magyarország 1922-ben csatlakozott a szervezethez. Az ILO szabályozása az általa elfogadott egyezményekben és ajánlásokban munkajogi és szociális jogi területekre terjed ki a kezdetektől napjainkig.¹⁶

A szervezet a tisztességes munka fogalmát a következőképpen határozza meg: *„A tisztességes munka kifejezés az emberek aspirációit foglalja össze a munkájuk során. Magában foglalja az olyan munkalehetőséget, amely produktív és a méltányos fizetést, munkahelyi biztonságot biztosít, illetve szociális biztonságot a családok részére, valamint több lehetőséget a személyes fejlődés és a társadalmi integráció területén. Szabadságot biztosít az embereknek aggodalmaik kifejezéséhez, valamint ahhoz, hogy szerveződjenek, részt vegyenek azokban a döntésekben, amelyek hatással vannak az életükre. A tisztességes munka egyenlő esélyt és bánásmódot biztosít a nők és férfiak számára.”*¹⁷

Ebből a definícióból kiemelendőnek tartjuk az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód biztosításának követelményét, amely érvényesülését a munkaviszonyban elengedhetetlennek tartjuk ahhoz, hogy adott munka tisztességes munkának minősüljön.

1.3. A tisztességes munka értelmezése az Európai Unióban. A tisztességes munkához való jogot számos nemzetközi és regionális megállapodás rögzíti, többek

¹⁵ 1946-ban az ENSZ első szakosított szervezete lett.

¹⁶ Az ILO jogalkotása és működése jelentősen eltér az összes többi nemzetközi szervezet működésétől. A szervezet különlegessége, hogy tripartit jellegű. Ez azt jelenti, hogy úgy vannak meghatározva az oldalak, hogy nemcsak a szigorú értelemben vett döntéshozók vesznek részt a nemzetközi munkajogi és szociális normák megalkotásában, hanem az érintett felek: a munkáltatók és a munkavállalók is. A szervezet legfontosabb szerve az Egyetemes Értekezlet/Nemzetközi Munkaügyi Konferencia, ahol a döntések születnek. Évente egyszer ülésezik. Háromoldalú egyeztetések alapján születnek az egyezmények és az ajánlások. Az egyezmények az államok számára ratifikáció esetén kötelező jellegűek. Az ajánlások viszont puha jogi eszközök, amelyek nem kötelezik az államot. Az utóbbi évtizedekben azonban az egyezményekhez szorosan kötődnek az ajánlások. Az egyezmény egy általános jellegű az államok által elfogadott dokumentum, de az ajánlás megmutatja, hogy esetlegesen szigorúbb szabályok is elképzelhetők. Azonban a technikai, vagy részletszabályokat is ajánlásokban szokták kidolgozni a felek. – Lásd erről: Jakab Nóra – Mélypataki Gábor – Szekeres Bernadett: *A szociális biztonság nemzetközi kérdései*. Miskolc: Bibor Kiadó, 2016.

¹⁷ Az ILO hivatalos honlapja – Decent Work <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm> (Utolsó elérés: 2022.01.11.)

között az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a Gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya, a Nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény, a Gyermekek jogi Egyezmény, ILO egyezmények, az Európai Szociális Karta és az Európai Unió Alapjogi Chartája.

A munkához való jogot a Charta 15. cikke garantálja, amely előírja: „1. Mindenkinnek joga van a munkavállaláshoz és szabadon választott vagy elfogadott foglalkozás gyakorlásához; 2. Az uniós polgárokat az Unió bármely tagállamában megilleti a szabad álláskeresés, munkavállalás, letelepedés és szolgáltatásnyújtás joga.” Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikke rögzíti a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jogot, „(1) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. (2)...”. E cikk (1) bekezdése a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK irányelven alapul, valamint a Szociális Charta 3. cikkén, amely szerint „a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog hatékony gyakorlatának biztosítására tekintettel... 1) biztonsági és egészségügyi rendelkezéseket adnak ki; 2) biztosítják ezen rendelkezések ellenőrző intézkedésekkel történő megerősítését; 3)”, tekintettel a munkavállalók jogairól szóló közösségi charta 19. pontjára, valamint a munka során biztosított méltóság tekintetében a felülvizsgált Szociális Charta 26. cikkére. A „munkafeltételek” kifejezést az Európai Unió működéséről szóló szerződés 156. cikke alapján kell értelmezni.¹⁸

A munkához való jog a munka minden formájára kiterjed, ideértve a fizetett munkaviszonyt, az önfoglalkoztatást, az otthonról végzett munkát és egyéb jövedelemszerző tevékenységeket. A munkához való jog nem értelmezendő a munkához jutáshoz való abszolút és feltétel nélküli jogként.¹⁹ A tisztességes munkához való jog azt jelenti, hogy mindenkinek biztosítani kell a lehetőséget arra, hogy megélhetését elfogadható minőségű munkával teremtsen meg, ahol jogai védelme biztosított, és amely megfelelő szociális védelem mellett megfelelő jövedelmet garantál. Ezért a tisztességes munkához való jognak három vetülete van: a munkához való jog, a munkahelyi jogok és a megfelelő szociális védelemhez való jog.²⁰ Mint láthatjuk, a tisztességes munka fogalma jóval túlterjed az alapvető munkaügyi normák védelmén, mivel magában foglalja a produktív és szabadon választott munkát, a munkahelyi jogokat, a szociális biztonságot, a társadalmi párbeszédet, valamint a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítását.

A tisztességes munka elérésének feltételeit az egyes társadalmak fejlődési szintjéhez és kapacitásaihoz kell igazítani, de mindenki számára történő előmozdítása globális célkitűzés kell, hogy legyen, erre a Globalizáció Szociális Dimenziójának Világbizottsága, valamint a 2005. évi világ-csúcstalálkozó eredményeiről szóló ENSZ-határozat és az ENSZ Gazdasági és Szociális Tanácsa által 2006. július 5-én elfogadott miniszteri nyilatkozat is felhívja a figyelmet.

¹⁸ Az Európai Unió Hivatalos Lapja C 303/17 - 14.12.2007

¹⁹ 18. sz. Általános megjegyzés a Polgári és politikai jogok nemzetközi egyezségokmányához, 6. bekezdés <https://www.refworld.org/docid/453883fa8.html>

²⁰ ENSZ Emberi Jogi Főbiztossága, Principles and guidelines for a human rights approach to poverty reduction strategies, <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/PovertyStrategiesen.pdf>

Az 1905/2006/EK rendelet 5. cikk (2) bekezdésének (c) pontja a tisztességes munkát központi témaként jelöli meg, a rendelet 12. cikke (2) bekezdés (d) pontjának (ii) alpontja felhív a tisztességes munkára vonatkozó menetrend egyetemes célként történő előmozdítására. Ezen túl szükség van a tisztességes munka fogalmának meghatározására, mivel a megbecsültségét az új, olcsó munkaerőpiacok megnyitása, a részmunkaidős foglalkoztatás, a be nem jelentett tevékenységek, a kényszer- és a gyermekmunka, a minimálbér alatt foglalkoztatottak, a migráns munkavállalók, valamint nők, akik nem részesülnek tisztességes munkakörülményekben, aláássa.

A tisztességes munka a munkakörülmények folyamatos javításának és a munkanélküliség, a szegénység és a társadalmi kirekesztés leküzdésének központi elemévé vált, az EU a lisszaboni stratégia keretében új stratégiai célt tűzött ki maga elé, mégpedig azt, hogy az EU a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudás alapú gazdaságává váljon, fenntartható gazdasági növekedésre képes, több és jobb munkalehetőséggel, a társadalmi kohézió és a környezetvédelem magas szintjének biztosítása mellett. Ahhoz, hogy az Európai Unió versenyképessége társadalmilag fenntartható legyen, fontos a termelékenységnek a tisztességes munka és a munkával töltött időszak minőségének támogatása, ideértve a munkahelyi egészséget és biztonságot, a foglalkoztatási rugalmasság és biztonság közötti megfelelőbb egyensúlyt, a kölcsönös bizalmat és részvételt éppúgy, mint a magánélet, a család és a munka megfelelőbb összeegyeztetését. Fontos ennek érdekében továbbá biztosítani a nemek közötti megkülönböztetés és a megkülönböztetés minden egyéb formája elleni küzdelmet, továbbá a legkiszolgáltatottabb csoportok társadalmi integrációjának támogatását, a tisztességes munka megteremtése érdekében tett erőfeszítések támogatását.

Az EU úgy véli, hogy a tisztességes munka a szegénység és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem központi eleme, amelyet mindenki számára elérhetővé kell tenni, de nem pusztán foglalkoztatási és szociális biztonsági kérdésként kezelendő, hanem hatékony politikák alkalmazása, felelős intézmények létrehozása, politikai elkötelezettség, valamint civil társadalmi összefogás is szükségeltetik a lehetőségek megteremtéséhez. A tisztességes munka célkitűzése a gazdasági és szociálpolitikák összefüggő és integrált együttesét kívánja meg, amely produktív, minőségi munkahelyeket igyekszik előtérbe helyezni, amelyek messze túllépnek a hagyományos munkaerő-piaci politikákon, a tagállamok minden gazdaságpolitikájának támogatásával.²¹

2. A tisztességes munka követelményeinek megjelenése a hazai jogszabályokban

Magyarország Alaptörvénye (továbbiakban: Alaptörvény) is tartalmaz a tisztességes munkához kapcsolódó alapjogokat. Az Alaptörvény második része a Szabadság és

²¹ Az Európai Parlament 2007. május 23-i állásfoglalása a mindenki számára biztosítandó tisztességes munka ösztönzéséről (2006/2240(INI) HL 102 E, 24/04/2008 o. 0321 - 0332

felelősség címet viseli, középpontjában az ember és az ember alapvető jogai állnak, az Európai Unió Alapjogi Chartájával (a továbbiakban: Alapjogi Charta) összhangban.

Az Európai Konvent elnökségének a Charta szövegéhez fűzött magyarázata kettős jelleget tulajdonít az emberi méltóságnak: az emberi méltóság nem csupán egy az alapjogok közül, de a többi alapjog kiinduló pontjával is szolgál. [...] egyetlen, a Chartában megállapított jog sem gyakorolható úgy, hogy az mások emberi méltóságát sértené, továbbá az emberi méltóság az e Chartában megállapított jogok lényeges tartalmának része, ezért akkor is tiszteletben kell tartani, ha az adott jog maga korlátozott terjedelmű. Magyarországon az Alaptörvény I. cikk (1) bekezdése garantálja, hogy „AZ EMBER sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait tiszteletben kell tartani. Védelmük az állam elsőrendű kötelezettsége.”⁽²⁾ „Magyarország elismeri az ember alapvető egyéni és közösségi jogait. (3) Az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg, valamint más alapvető jog érvényesülése vagy alkotmányos érték védelme érdekében korlátozható.”²² (4)....”.

Az alapvető jogok egészét védi az a jogalkotói szándék, amelynek az alapját az Alapjogi Charta - kihirdette a 2007. évi CLXVIII. törvény – és annak előzménye, az 1950. november 4-én Rómában kelt, az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló egyezmény (a továbbiakban: Emberi Jogok Európai Egyezménye) - kihirdette az 1993. évi XXXI. törvény – rögzíti.²³ Az Alaptörvény II. cikke a két legfontosabb emberi jogot, az emberi élethez és emberi méltósághoz való jogot rögzíti, amely a tisztességes munka tartópillérét, alapját képezi, „Az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg.” Az élethez való jog mind a nemzetközi dokumentumok, mind az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján korlátozhatatlan, abszolút jellegű, megelőz minden más jogot, önmagában is értelmezhető alapjog, mely szoros összefüggésben áll a jogképességgel. Az Alkotmánybíróság az emberi méltósághoz való jogot először 1990-ben vizsgálta és megállapította, hogy az „általános személyiségi jog” egyik megfogalmazásának tekinti, azaz olyan szubszidiárius alapjog, amelyet mind az Alkotmánybíróság, mind a bíróságok minden esetben felhívhatnak az egyén autonómiájának védelmére, ha az adott tényállásra a konkrét, nevesített alapjogok egyike sem alkalmazható.²⁴

Az emberi méltósághoz való jog azt jelenti, hogy van az egyén autonómiájának, önrendelkezésének egy olyan mindenki más rendelkezése alól kivont magja, amelynél fogva – a klasszikus megfogalmazás szerint – az ember alany marad, s nem válhat eszközzé vagy tárggyá. A méltósághoz való jognak ez a felfogása különbözteti meg az embert a jogi személyektől, amelyek teljesen szabályozás alá vonhatók, nincs érthetetlen lényegük.²⁵

²² Az alapjogokra vonatkozó szabályokat és azok korlátozását szintén törvény állapíthatja meg. Az Alaptörvény meghatározza a korlátozás feltételrendszerét. Erre csak akkor kerülhet sor, ha más alapvető jogot vagy alkotmányos értéket kell védeni, és a korlátozásnak meg kell felelnie a szükségességi-arányossági tesztnek. Szükséges továbbá, hogy a korlátozás ne érintse az alapjog lényeges tartalmát.

²³ Alaptörvény kommentár

²⁴ 8/1990. (IV. 23.) AB határozat

²⁵ 64/1991. (XII. 17.) AB határozat, ABH 1991, 297, 308.

Ebből következik, hogy van az egyén autonómiájának egy magja, egy „érinthatetlen” lényege, amely sérthetetlen, nem tartozhat az egyéneken kívül más személy, intézmény, vállalkozás rendelkezése alá, az ember alany marad, így nem válhat eszközzé vagy tárggyá, mint a jogi személyek, amelyek szabályozás alá vonhatók.

A méltóság az emberi élettel eleve együtt járó minőség, amely oszthatatlan és korlátozhatatlan, s ezért minden emberre nézve egyenlő, az emberi életek értéke között nem lehet jogilag különbséget tenni.²⁶ Emberi méltósága és élete mindenkinek érinthatetlen mindentől függetlenül, tehát amennyiben ezt megsértik akár jogszabályok, szabályzatok, utasítások által közvetlen, vagy közvetett úton, lehet rá hivatkozni, védelmet élvez.

Az Alaptörvény a munkavállalással kapcsolatban több olyan egyénileg a foglalkoztatott személyéhez közvetlenül kapcsolódó, illetve csoportosan gyakorolható alapjogot deklarál, amelyeket alkotmányos védelemben részesít.²⁷ Az egyéneket közvetlenül megillető alapjogok a munkához való jog,²⁸ az egyén egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jog,²⁹ a pihenőidőhöz való jog,³⁰ az egyenlő bánásmód követelménye,³¹ és a személyes adatok védelme, melyek a tisztességes munka alapját képezik. Előbbiek közül jelen tanulmány keretei között az egyenlő bánásmód követelményét emeljük ki.

Az egyenlő bánásmód követelményét az Alaptörvény XV. cikke (2)–(3) bekezdése rögzíti, miszerint Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj,³² szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.³³ A nők és a férfiak egyenjogúak.³⁴ Mindenkit egyenlőként, egyenlő méltóságú emberként kell kezelni,³⁵ így nem lehet az adott tulajdonságok szerinti megkülönböztetést alkalmazni. Az az elvárás a munkajog területén is, hogy a munkáltató, vagy akár a munkavállalók egymás közötti viszonyára tekintettel se lehessen a fenti tulajdonságok szerint

²⁶ Alaptörvény kommentár

²⁷ Alaptörvény I. cikk (2) bek.

²⁸ Alaptörvény XII. cikk (1) bek.

²⁹ Alaptörvény XVII. cikk (3) bek.

³⁰ Alaptörvény XVII. cikk (4) bek.

³¹ Alaptörvény XV. cikk (2)–(3) bek.

³² A faji megkülönböztetést külön nemzetközi dokumentumok is tiltják, ilyen az ENSZ keretében, New Yorkban 1965. december 21-én elfogadott A faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről szóló nemzetközi egyezmény (kihirdette az 1969. évi 8. törvényerejű rendelet). Az egyezmény preambuluma szerint faji megkülönböztetésen alapuló minden felsőbbrendűségi elv tudományos szempontból hamis, erkölcsi szempontból elítélendő, társadalmi szempontból igazságtalan és veszélyes, és hogy a faji megkülönböztetésnek sehol semmiféle - sem elméleti, sem gyakorlati - igazolása nem lehetséges. Az egyezményt Magyarország az 1969. évi 8. törvényerejű rendelettel hirdette ki, és vállalta, hogy faji megkülönböztetés céljából semmilyen cselekményt vagy gyakorlatot nem kezdeményez, illet nem támogat, nem védelmez és nem segít; sőt azt minden megfelelő eszközzel - szükség esetén törvényhozás útján is - megtiltja és megszünteti.

³³ Emberi Jogok Európai Egyezménye 14. cikke alapján

³⁴ Alaptörvény XV. cikk (2)–(3) bek.

³⁵ 9/1990. (IV. 25.) AB határozat

különbséget tenni. Minden olyan magatartástól tartózkodni kell, amelyek ezt az egyenlő emberi méltóságot megsértik akár közvetlenül, akár közvetett formában.

Az egyenlő bánásmód követelmények megsértéséről viszont csak abban az esetben beszélhetünk, amennyiben valamely védett tulajdonságot megsértik. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését hátrányos megkülönböztetésnek, diszkriminációnak nevezzük, az igazolható ok nélkül történő megkülönböztetés tiltott, egymással összehasonlítható, homogén csoportba tartozó jogalanyok közötti különbségtétel esetén megállapítható az alkotmányellenes megkülönböztetés.

Mégsem általánosságban fogalmazhatjuk meg a megkülönböztetést, mivel mégsem minden megkülönböztetés tilalmazott általános jelleggel, hiszen bizonyos esetben az államnak kötelezettsége pozitív diszkriminációt alkalmazni. Tehát nem a különbségtétel tilalmazott, hanem az igazolható ok nélkül történő megkülönböztetés. A jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, az emberi méltóság alapjogán nem eshet csorba, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni. A társadalmi egyenlőség, mint cél, mint társadalmi érdek, megelőzhet egyéni érdekeket, de nem kerülhet az egyén alkotmányos jogai elé.³⁶ A jogegyenlőség természetesen nem jelenti az egyének jogon kívüli egyenlőségét, hiszen különbözhetnek képzettség, kereseti, vagyoni viszonyaik szerint.³⁷ A megkülönböztetést az állam intézményesítetten is tilalmazza, és biztosítja a sérelmet szenvedettek jogvédelmét, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény által.³⁸

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2021. január 1-én beolvadt az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalába. Az alapvető jogok biztosának *az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben* meghatározott feladatait az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala elkülönült szervezeti egysége, az Egyenlő Bánásmóderért Felelős Főigazgatóság végzi. A törvény meghatározza a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetést, a zaklatást, a jogellenes elkülönítés és a megtorlás fogalmait, valamint az esélyegyenlőtleniségek felszámolására irányuló előnyben részesítést. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított valamennyi eljárásban - így a személyiségi jog érvényesítése iránti perben is - a jogsérelmet szenvedett félnek valószínűsítene kell az őt ért hátrányt és azt, hogy rendelkezett a törvényben meghatározott valamely védett tulajdonsággal, míg a másik félnek azt kell bizonyítania, hogy a valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles azt megtartani.³⁹ E törvény meghatározza az esetleges jogkövetkezményeket is, elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelheti a véglegessé

³⁶ 9/1990. (IV. 25.) AB határozat

³⁷ Az állam jogosult megkülönböztetést alkalmazni, például a vagyoni helyzet alapján történő adófizetés kapcsán 61/1992. (XI. 20.) AB határozat

³⁸ Alaptörvény kommentár

³⁹ PJD2019. 28.

vált határozatnak közérdekből nyilvános közzétételét,⁴⁰ bírságot szabhat ki, valamint külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt is alkalmazhat.

Az Alaptörvény alapvetései között szerepel az M) cikk (1) bekezdése, miszerint Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik, a XVII. cikk (1) bekezdése rögzíti, hogy „A munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással.” A (2) bekezdés a Kollektív Szerződés kötés jogát határozza meg, a (3) bekezdés pedig rögzíti, hogy „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”, amelyben megjelenik a tisztességes munka következő tartópillére.

Az Alaptörvény a munkaadók és munkavállalók kölcsönös együttműködési kötelezettségét írja elő, mivel a munkaszerződések megkötésekor még a felek a polgári jog keretein belül egymással egy hierarchia szinten állnak, azonban a munkaszerződés megkötése után a vállalkozásban, szervezetben hatalmi hierarchia különböző szintjeire lépnek, mivel a munkajog - amely magában foglalja a magánmunkajogot, a közalkalmazottak jogát és a közszolgálati jogviszonyt is - külön jogággá fejlődött a jogviszony specialitásai miatt, ahol a jogszabályok elsősorban a munkavállalókat igyekeznek védeni a megbomlott egyensúlyi helyzet miatt. Az Alaptörvény szabályai azonban nemcsak a munkavállaló érdekeit védik, hanem a két fél közötti partneri együttműködés kialakítását tűzik ki célul, ilyen a munkahelyek biztosítása, a nemzetgazdaság fenntarthatósága és más közösségi célok.

A munkafeltételekkel és a pihenőidővel kapcsolatos szabályok a munkavállalók érdekeinek biztosítását szolgálják, aminek részletszabályait az Munka Törvénykönyve⁴¹ (a továbbiakban: Mt.) határozza meg, azzal, hogy az állam nem enged teljes mértékben szabad megállapodást a munkáltató és a munkavállaló között. A munkavállaló egészségét és biztonságát az állam az Mt. mellett munka- és balesetvédelmi szabályok rendszerével⁴² és az egészségügyi igazgatás körében is külön biztosítja a Tanács 89/391/EGK irányelvével összhangban.⁴³ Az Alapjogi Charta mintájára jelenik meg az Alaptörvényben többek között a munkavállalók és munkaadók egyes jogainak rögzítése, a gyermekmunka tilalma, a fogyatékkal élők külön védelme, a munkavégzésre vonatkozó kötelezettség, valamint államcélként fogalmazódik meg a teljes foglalkoztatottság.⁴⁴

Szűkebb kontextusban vizsgálva a tisztességes munka elvárásának kereteit a magyar jogrendszerben az Mt. biztosítja egyrészt az általános magatartási követelményeket, a személyiségi jogok védelmét, az adatkezelést, valamint az egyenlő bánásmód követelményét.⁴⁵ Az általános magatartási követelményeken

⁴⁰ A jogsértő közérdekből nyilvános adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon.

⁴¹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

⁴² Ebbe a körbe tartozik például az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, illetve az erre a területre vonatkozó szabályokat megállapító kormányrendeletek, a foglalkozáspolitikáért és az egészségügyért felelős miniszter munkavédelem irányítására vonatkozó rendeletei, valamint a tevékenység szerinti (ágazati) miniszterek rendeletei.

⁴³ Alaptörvény kommentár

⁴⁴ Alaptörvény kommentár

⁴⁵ Mt. 6. § - 12. §

belül meghatározza az általános elvárhatósági mércét, a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményét, az együttműködési kötelezettséget, a méltányos mérlegelés elvét, a tájékoztatási kötelezettséget, a joggal való visszaélés tilalmát, valamint a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmét. Ezek közül is több hozzájárul a tisztességes munka feltételeinek megteremtéséhez. A munkajogi alapelvek biztosítják azokat az elvárásokat a munkaadói és munkavállalói felek egymás közötti viszonyát meghatározva, melyek megsértése esetén válik a magatartás jogszerűtlenné, azokban az esetben is, ha konkrét jogszabályi rendelkezést nem sért a cselekmény.

Másrészről a különböző védelmi szabályok, amelyek a felek közti egyenlőtlen viszonyokat hivatottak kiegyenlíteni, szintén nagy jelentőséggel bírnak a tisztességes munkafeltételek megteremtése szempontjából.

A tisztességes munka az ILO meghatározása alapján szociális biztonságot is garantál a családok részére. A szociális biztonsághoz való jog, illetve a szociális jogok a második generációs jogok körébe tartoznak, amelyek jellegüket tekintve lényegesen különböznek az első generációs jogoktól, például az élethez való jogtól. Az első generációs jogok esetében az állam feladata elsősorban önmaga korlátozása és a tartózkodás, míg a második generációs jogok biztosítása legtöbb esetben már az állam aktív szerepvállalását követeli meg. Ennélfogva a szociális biztonság megteremtése általánosságban állami intézkedések révén történik: tipikusan biztosítási típusú, segélyezési típusú, állampolgári jogon járó ellátások, illetve ezek kombinációjával valósítható meg egy adott államon belül. Azaz tipikusan vegyes rendszerként működő szociális ellátórendszer keretén belül törekszik arra egy állam, hogy állampolgárai számára minél teljesebb mértékben megteremtse a szociális biztonságot.⁴⁶

A szociális biztonsághoz való jogot az Alaptörvény XIX. cikke rögzíti, amely azon túl, hogy általánosságban kijelenti, hogy Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson, meghatározza azokat a konkrét megélhetési zavarhelyzeteket is, amelyek bekövetkezése esetén minden magyar állampolgár a külön törvényekben meghatározott támogatásokra jogosult. Ezek a kiemelt élethelyzetek az anyaság, betegség, rokkantság, fogyatékoság, özvegyiség, árvaság és önhibán kívül bekövetkezett munkanélküliség. Szintén e cikkben kerül rögzítésre, hogy a szociális biztonságot Magyarország a szociális a szociális intézmények és intézkedések rendszerével valósítja meg, valamint, hogy a szociális intézkedések jellegét és mértékét a szociális intézkedést igénybe vevő személynek a közösség számára hasznos tevékenységéhez igazodóan is megállapíthatja. Itt kerülnek megállapításra a hazai nyugdíjrendszert megalapozó alapvetések is, így például annak meghatározása, hogy a nyugdíjrendszer kétpilléres, valamint, hogy az állami nyugdíjra való jogosultság feltételei a nők fokozott védelmének követelményére tekintettel is megállapíthatók.⁴⁷

Úgy véljük, hogy ebben az esetben azonban a szociális biztonságot szűkítetten szükséges értelmezni. Az alatt, hogy a tisztességes munka szociális biztonságot nyújt a családoknak, értelmezésünk szerint kizárólag a biztosítási típusú ellátások által

⁴⁶Jakab-Mélypataki-Szekeres: i.m. p.6

⁴⁷Alaptörvény XIX. cikk

garantált szociális biztonságot érthetjük, tekintettel arra, hogy az egyéb, például alanyi jogon járó ellátások nem kapcsolódnak a személyek munkavégzéséhez.

Záró gondolatok

Amennyiben a tisztességes munka feltételei megvalósulnak, megelégedést hoz mind a két fél, mind a munkáltató mind a munkavállaló számára, tekintettel arra, hogy az egyik oldalon a munkáltató hatékonyabban, kevesebb költséggel tudja megvalósítani a vállalati célkitűzéseket, amíg a másik oldalon a munkavállaló megbecsültséget, anyagi stabilitást és a munkával való elégedettséget érez. A munkahelyen magasabb színvonalú és jobb társadalmi kapcsolatok épülnek ki, a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem is megvalósul, a társadalmi integráció magasabb szinten tud érvényesülni, amely összhangban van az európai szociális menetrenddel és a foglalkoztatási iránymutatásokkal.

Amennyiben a tisztességes munka feltételei csorbulnak a munkavállalók részéről elégedetlenség, betegségek, hiányzások tapasztalhatók, akár a munkaviszony felbontása is felmerül, melynek a munkáltatók szempontjából is negatív következményekkel járhat, hiszen a kieső munkaerő mind a betegség, mind a munkaviszony megszűnése miatt, hátrányosan befolyásolja a vállalatok jövedelmezőségét és gazdasági teljesítményét.

Véleményünk szerint az emberi méltóság tiszteletben tartása alapvető követelmény, mely megteremti az korrekt munkavégzés feltételeinek alapjait a munkáltató és munkavállaló számára is a munkakörnyezetben, továbbá az egyenlő bánásmód követelményének megvalósulása az egyik kardinális pontja a tisztességes munka feltételei megteremtésének, hiszen az elengedhetetlen mind a méltányos munkakörnyezet, mind a legszélesebb körű társadalmi integráció megvalósítása szempontjából.

Zárásként fontosnak tartjuk ismételtlen kiemelni a tisztességes munka jelentőségét a gazdaság és a társadalom egészségének fenntartható módon való megszervezése során. A fenntartható gazdaság és társadalom megteremtésének a fenntartható munkahelyek kialakítása is elengedhetetlen része, mind a verseny-, mind a közsférában. A munka – és így a munkajog – dinamikusan változó világunk szerves része, ezért jelentős szerepet kell kapnia, proaktívan kell közreműködnie a fenntarthatóság elérésében.

Irodalomjegyzék

- Csoba Judit: *A tisztességes munka – A teljes foglalkoztatás: a 21. század esélye vagy utópiája?*. Budapest: L'Harmattan, 2010.
- Goodland, R. - Daly. H.: Environmental sustainability: universal and non-negotiable. *Ecological applications*, 1996, 6(4), 1002-1017. o. <https://doi.org/10.2307/2269583>
- Harold Havighurst: *The Nature of Private Contract*. Evanston, Northwestern University School of Law, 1961.

-
- Jakab Nóra – Mélypataki Gábor – Szekeres Bernadett: *A szociális biztonság nemzetközi kérdései*. Miskolc: Bíbor Kiadó, 2016.
 - Jakab Nóra – Tóth Hilda: Flexicurity in Hungary from the more Vulnerable Party's Point of View,. iIn: 5th International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM 2018. STEF92 Technology Ltd. Modern Science, Political Sciences, Law, Finance, International Relations, Issue 1.1. 2018. 153–160. o.
 - Jakab Nóra: *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra*, Miskolc, Bíbor Kiadó, 2018.
 - Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából, *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. különszám, 217. o
 - László Gyula: *Munkaerő-piaci politikák*. PTK KTK, Pécs, 2007.
 - Máté Dávid Adrián: A munkaidő szervezése és a munkamorál összefüggései. *Miskolci Jogtudó* 2018/1
 - Mélypataki Gábor: Az új foglalkoztatási formák és a társadalmi innováció hatása a szociális biztonságra, *MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat*, 2019/1.,14-26. o.
 - Nikos Koutsimpogiorgos - Jaap van Slageren - Andrea Herrmann - Koen Frenken: Conceptualizing the Gig Economy and Its Regulatory Problems, *Policy and Internet*, 2020. május, DOI: 10.1002/poi3.237.
 - Szeicz János: *Szervezeti magatartás és szervezetfejlesztés jegyzet*, 2008. 6-11. o.
 - Tóth Hilda: A munkajog új kihívásai: a „GIG” gazdaság munkavállalói csoportjai,. iIn: Szikora Veronika – Török Éva (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére* (szerk.: Szikora Veronika – Török Éva):. II. k. Debrecen, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2017.
-
-