

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Az önfoglalkoztatói státusszal való visszaélés (saját kezdeményezésű vélemény)

(2013/C 161/03)

Előadó: **Martin SIECKER**

2012. január 19-én az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság úgy határozott, hogy eljárási szabályzata 29. cikkének (2) bekezdése alapján saját kezdeményezésű véleményt dolgoz ki a következő tárgyban:

Az önfoglalkoztatói státusszal való visszaélés

(saját kezdeményezésű vélemény).

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Egységes piac, termelés és fogyasztás” szekció 2013. március 7-én elfogadta véleményét.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2013. március 20–21-én tartott 488. plenáris ülésén (a március 21-i ülésnapon) 157 szavazattal 17 ellenében, 35 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetések és ajánlások

1.1 Jelenleg nincs egyértelmű, EU-szerte alkalmazott fogalom meghatározás, amely világosan megkülönböztetné a jóhiszeműen saját számlájukra dolgozó önfoglalkoztatókat a színlelt önfoglalkoztatóktól. Minden egyes illetékes hatóság és testület a saját jogi vagy szabályozási keretét alkalmazza, amelyek joghatóságuk és szakpolitikai területük (adózás, szociális biztonság, üzleti élet, munkaerőpiac, biztosítási termékek) tekintetében eltérhetnek egymástól. E visszaélések a társadalombiztosítási járulékok és adók megfizetésének kikerülésétől a munkajogok aláadásán át a be nem jelentett munkavégzésig terjednek. Mindez súlyosan torzítja a versenyt a valódi önfoglalkoztatók, mikrovállalkozások és kkv-k számára.

1.2 *A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival* című 2006-os zöld könyvében az Európai Bizottság felvetette, hogy nem kellene-e tisztázni az alkalmazotti és az önfoglalkoztatói státusz tagállamok által alkalmazott jogi definícióit, hogy megkönnyítsük az egyik pozícióból a másikba történő jóhiszemű átmenetet. A zöld könyvet követő konzultáció során elismerték, hogy az egész EU-ban egységes definíció hiánya problémákhoz vezethet, különösen olyan helyzetekben, amelyek határon átnyúló munkavégzéssel (és szolgáltatással) járnak.

1.3 Az ILO (Nemzetközi Munkügyi Szervezet) 2006-os ajánlása széles körűen értelmezi a „foglalkoztatási kapcsolat” fogalmát, hogy lehetővé tegye a színlelt önfoglalkoztatás elleni fellépést. Annak meghatározásához, hogy van-e foglalkoztatási kapcsolat, elsődlegesen a foglalkoztatott tevékenységével és díjazásával kapcsolatos tényeket kell megvizsgálni, függetlenül attól, hogy például a szerződéses feltételek hogyan jellemzik a kapcsolatot. Rejtett foglalkoztatási kapcsolat létezik akkor, ha a foglalkoztató úgy kezeli a dolgozóját, hogy leplezze ennek valódi, alkalmazotti jogi státuszát, és ha a szerződéses feltételek eredményeként megszűnhet az alkalmazottnak kijáró védelem.

1.4 Különböző tagállamok részéről már történtek próbálkozások, hogy egy sor előre meghatározott kritérium alapján következetes definíciót alakítsanak ki az önfoglalkoztatók és a munkavállalók közötti különbség meghatározását illetően. Azonban a kérdéskörben szerepet játszó különféle tényezők összetettsége miatt a gyakorlatban gyakran nehézséget okozott egy következetes meghatározás és álláspont kialakítása. Az EGSZB tudatában van ennek, és ezért a tagállamokban gyűjtött különféle tapasztalatok kiértékelését javasolja, hogy ezekből bizonyos következtetéseket vonjanak le, és ajánlásokat fogalmazzanak meg egy célirányosabb megközelítés érdekében.

1.5 A megbízható szabályozás és a színlelt önfoglalkoztatás meghatározása segítené a jóhiszemű, valódi önfoglalkoztatókat és a mikrovállalkozásokat. A színlelt önfoglalkoztatás ellen a valódi munkaerő-piaci státusz hatékonyabb regisztrációján és figyelemmel kísérésén keresztül küzdeni kell. Egy adott ügyfélről – gyakran a korábbi munkáltatótól – való gazdasági függés egy foglalkoztatási kapcsolat folytatására utal.

1.6 Ha az önfoglalkoztatók számára minden tagállamban megfelelő szociális biztonsági rendszerek épülnek ki, melyek figyelembe veszik az önfoglalkoztatói státusz sajátosságait, könnyebb lesz leküzdeni és megelőzni az esetleges visszaéléseket.

1.7 A valóban önfoglalkoztatóvá vált alkalmazottak természetes részét alkotják a munkaerőpiacnak és a gazdaságnak. Megfontolandó ezért, hogyan aknázhatnák ki az olyan kapcsolódó lehetőségeket, mint a meglévő kkv-szövetségekhez, üzleti szervezetekhez, kamarákhoz és munkaerő-piaci szervezetekhez való csatlakozás, valamint a társadalombiztosítási és nyugdíj-rendszerek különböző elemeiben való részvétel. A munkahelyi egészségügyi és biztonsági szempontoknak maradéktalanul érvényesülniük kell, és hozzáférés biztosítandó a szakképzési intézkedésekhez.

1.8 Az EGSZB hangsúlyozza az önfoglalkoztatói státusz társadalmi és szociális-gazdasági értékét és jelentőségét. Ugyanilyen fontos, hogy a polgárok önkéntesen és a helyzet ismeretében dönthessenek arról, hogy önfoglalkoztatóvá akarnak-e válni.

1.9 Egyes, a vállalkozói szellem ösztönzésére valamely tagállamban felállított rendszerek versenytorzulást okozhatnak az igazi önfoglalkoztatók, a mikrovállalkozások és a kkv-k számára. Fontos hatástanulmányt készíteni valamennyi fenti kategóriára nézve. Az EGSZB azt ajánlja, hogy javasolják a tagállamoknak azt, hogy határozzák meg a különösen problémás ágazatokat, és szociális párbeszéd keretében rögzítsenek minimális órabéreteket, amelyek akár egyazon tagállamon belül is eltérhetnek a különböző régiókban.

A példamutatás és a tisztességtelen versenyhelyzetek elleni további fellépés érdekében igen fontos, hogy ezt a lépést a tagállami szintű közbeszerzéseknél figyelembe vegyék.

2. A munkaerőpiac fejlődése

2.1 Az önfoglalkoztatás jogszerű munkaerő-piaci státusz, és mindenkinek joga van ahhoz, hogy önfoglalkoztató legyen. Az EGSZB több, az önfoglalkoztatókról szóló véleményében is ezt az álláspontot foglalta el. A jelenségnek azonban létezik egy másik oldala is, amelyet az EGSZB még nem tárgyalt. A legutóbbi vélemény⁽¹⁾ kifejezetten az alábbiakat jelentette ki: „nem kíséreljük meg, hogy a bejelentetlen munka, vagy a »színeli önfoglalkoztatás« kérdéssel foglalkozzunk, még ha ez a két jelenség bizonyos esetekben látszólagos vagy tényleges kapcsolatban is áll a gazdaságilag kiszolgáltató önfoglalkoztatókkal”. A mostani vélemény végre e kérdéseket is vizsgálja.

2.2 Az elmúlt évtizedekben a klasszikus önfoglalkoztatók és a kisvállalkozók mellett az önfoglalkoztatók kategóriájának összetétele is számottevően megváltozott. A jelenlegi időszakban szükségessé vált annak felmérése, hogy a működési környezet nyújt-e elegendő védelmet az önfoglalkoztatóknak. Az EGSZB emlékeztet korábbi véleményére⁽²⁾, amelyben a következőket ajánlotta:

— adatgyűjtés az ún. „gazdaságilag függő önfoglalkoztatásról” az EU-ban;

— az egyes uniós tagállamokban az alkalmazottakra használt definíció közös elemeinek azonosítása; valamint

— tanulmányok készítésének ösztönzése a tagállami tapasztalatok részletes elemzésének érdekében, különösen a határon átnyúló területeken.

2.3 Az önfoglalkoztatás eltér az egyes tagállamokban. Egyes országokban (pl. Hollandiában) a saját számlájára, főként egy másik vállalkozás alvállalkozójaként dolgozó személyként definiálták. Más tagállamokban (pl. Franciaországban) az önfoglalkoztatói státuszt olyan vállalkozóknak tartják fenn, akik nem alkalmazottai a cégüknek, függetlenül attól, hogy vannak-e saját alkalmazottai. Az önfoglalkoztatás nem korlátozódik az alvállalkozásra, mivel az ügyfelek fogyasztók is lehetnek. Az alkalmazotti és az önfoglalkoztatói státusz meghatározásainak különbségei nemcsak a munkajog, hanem a társadalombiztosítási és az adózási jogszabályok szempontjából is nagy jelentőséggel bírnak.

2.4 Az egységes piac létrehozása és a szabad mozgás ehhez kapcsolódó bevezetése elősegítette a 2.2. pontban leírt fejlődést és az önfoglalkoztatás lehetővé tételét munkaerőpiacaink legkiszolgáltatóbb részein. Napjainkban számos munkavállalót – különféle ügynökségeken keresztül – nem alkalmazottként, hanem „önfoglalkoztató szolgáltatókként” bíznak meg. A megbízottat nem veszik alkalmazásba, mert függetlenként, saját számlájára végzett munkájával nyújt különleges szolgáltatást. Számlás alapon anélkül vehető igénybe olcsó munkaerő, hogy a tagállami munkaügyi előírásokat be kellene tartani⁽³⁾. Jogos a kérdés, hogy az önfoglalkoztatói státusz ezen új formája valódi-e.

⁽³⁾ Egy közelmúltbeli kiadvány arról tesz tanúbizonyosságot, hogy az önfoglalkoztatói státuszt a bővítési folyamattal kapcsolatos munkaerő-piaci korlátozások megkerülésére is felhasználják. Galgóczi Béla szerint: „Az uniós munkaerő-mobilitási vita egyik legellentmondásosabb kérdése – különösen a bizonyos tagállamok által bevezetett átmeneti intézkedések összefüggésében – az alkalmazottak önfoglalkoztatók általi esetleges helyettesítése, amelynek során a szolgáltatásnyújtás szabadsága ürügyén megkerülnek az alkalmazotti foglalkoztatásra átmeneti intézkedésként kivetett korlátozásokat”. (23. o.). Összességében nem folyamodnak túlzott mértékben a (színeli) önfoglalkoztatáshoz, de ez az eljárás az átmeneti korlátozásokkal sújtott országokban „egyértelműen olyan alkalmazkodási stratégia, amellyel élnek” (25. o.). Az EU-2 országokból származó önfoglalkoztatók aránya 2008 óta növekedett, és 2011-ben erősen eltért Németországban, Belgiumban és Ausztriában a hazai és az EU-8-ból érkezett önfoglalkoztatókéhoz képest. Mivel az Egyesült Királyság még mindig alkalmaz korlátozásokat a romániai munkavállalókkal szemben, közülük sokan (közel 45 %-uk) önfoglalkoztatóként lépnek a brit munkaerőpiacra. Az engedélyt már nem igénylő EU-8-államok dolgozói között az önfoglalkoztatottak aránya mára általánosságban a brit nemzeti átlagra csökkent. A fenti „kiskapu” meglétét támasztja alá Olaszország esete, ahol nincs korlátozás az egészségügyben és az építőiparban: itt az EU-2 területéről (főként Romániából) érkező munkavállalók, akik döntően ezekben az ágazatokban dolgoznak, átlagosan kisebb arányban önfoglalkoztatók, mint olaszországi, az EU egyéb részéről vagy az Unión kívülről származó társaik (EU Labour Migration in Troubled Times - Skills Mismatch, Return and Policy Responses [A munkaerő vándorlása az EU-ban nehéz időkben – képzettségbeli eltérések, visszatérés és szakpolitikai válaszok], Galgóczi Béla, Janine Leschke, Andrew Watt (szerk.), Ashgate, 2012).

⁽¹⁾ HL C 18., 2011.1.19., 44. o.

⁽²⁾ Uott.

2.5 Számos problémára derült fény a munkakapcsolatok terén, különösen a határon átvívelő esetekben ⁽⁴⁾. Hasonlóságok lelhetők fel az ilyen munkaviszony és a hagyományos eseti vagy napi jelleggel alkalmazott munkások és toborzók közötti, rég elfeledettnek vélt kapcsolat között ⁽⁵⁾. Ennek keretében néhány országban a saját számlájukra működő önfoglalkoztatók egyik napról a másikra megkezdhetnek olyan tevékenységeket, amelyek általában több éves munkahelyi képzést igényelnek az állandó alkalmazottak számára. Szakosodott toborzók és munkaközvetítő ügynökségek jelentek meg, az önfoglalkoztatók szolgáltatásait kínálva. Ezek lehetővé teszik a cégek számára, hogy könnyen szerződést kössenek önfoglalkoztatókkal arra a munkára, amelyet korábban alkalmazottak végeztek. Megbízhatóbb bizonyítékokra van szükség ahhoz, hogy felmérjük az érintett munkavállalók számát és azt, hogy melyek a leginkább problémás határok. Ehhez szakszerűbb kutatásokra van szükség.

2.6 A kisebb vállalkozásokon kívül egyre több nagyvállalat és közintézmény is rendszeresen igénybe veszi a szolgáltatásaikat. Az önfoglalkoztatókat szerződöttes vállalkozások negyede első-sorban a tudásuk és a tapasztalataik miatt választja őket. A termelési csúcsidezőszakokban, illetve a képzett munkaerő hiánya esetén folyamodnak hozzájuk segítségért. Egy másik jelentős ok a munkáltatók szerint az alkalmazási feltételek rugalmassága.

2.7 Amennyiben az önfoglalkoztatók a maguk akaratából döntenek úgy, hogy saját számlájukra dolgozva vállalkozást működtetnek, akkor nincs probléma. Azonban ha a státusz módosítása valójában nem szabad választás eredménye, akkor a szociális kockázatok gyakorlatilag átszállnak a cégről az egyes dolgozókra. Ez olyan visszaélésekhez vezet, amelyek a társadalombiztosítási járulékok és adók megfizetésének kikerülésétől a munkajogok aláásásán át a be nem jelentett munkavégzésig

⁽⁴⁾ Az 1999-es Supiot-jelentés is megállapította már az „újfajta” önfoglalkoztatás megjelenését különböző uniós tagállamokban, és két okból is problematikusnak nevezte azt: az ún. önfoglalkoztatás a munkáltatói kötelezettségek alóli kibújás eszköze lehet, és ha a fiatal, jól képzett munkaerő a vállalkozás mellett dönt, akkor nem járul hozzá alkalmazottként a társadalombiztosítási rendszerhez. Ennek az új önfoglalkoztatási jelenségnek azonban előnyös oldala is van. Az önfoglalkoztatás nagyobb teret engedhet a valóban önálló, többnyire magasán képzett munkavállalók képességeinek, és így előmozdíthatja a munka minőségének a növekedését és fokozhatja a munkaszervezéssel összefüggő innovációt. A „színlelt” és „függésben lévő” jelzőket az önfoglalkoztatás fenti típusa árnyoldalainak a hangsúlyozására használjuk. A „színlelt” arra utal, hogy az „önfoglalkoztatás” az ilyen esetekben aligha nevezhető valóban annak, a „függésben lévő” pedig arra, hogy ezek az ún. önfoglalkoztatók sem gazdaságilag, sem pedig a foglalkoztatási feltételeik meghatározását illetően nem függetlenek (M. Westerveld, http://www.uva-aias.net/news_agenda/agenda/522).

⁽⁵⁾ Franciaországban ezt az archaikus formát „marchandage de main-d'œuvre”-nek hívják. Itt először a 19. század közepén tiltották meg jogszabályban ezt a kizárólag adott munka elvégzésére való felvételt.

terjednek ⁽⁶⁾. Mindez súlyosan torzítja a versenyt a valódi önfoglalkoztatók, mikrovállalkozások és kkv-k számára. Ráadásul egyes, a vállalkozói szellem ösztönzésére valamely tagállamban felállított rendszerek (lásd pl. a franciaországi egyéni vállalkozások esetét) versenytorzulást okozhatnak az igazi és ezen újfajta önfoglalkoztatók között.

2.7.1 Az EGSZB azt ajánlja, hogy javasolják a tagállamoknak azt, hogy határozzák meg a különösen problémás ágazatokat, és szociális párbeszéd keretében rögzítsenek minimális órabéreteket, amelyek akár egyazon tagállamon belül is eltérhetnek a különböző régiókban.

A példamutatás és a tisztességtelen versenyhelyzetek elleni további fellépés érdekében igen fontos, hogy ezt a lépést a tagállami szintű közbeszerzéseknél figyelembe vegyék.

2.8 Az önfoglalkoztatók aránya az 1980-as években egész Európában nőtt, majd az 1990-es években kissé visszaesett. Az utóbbi évtizedekben különbözőképpen alakul a helyzet az egyes tagállamokban. Egyes országokban ismét gyakoribbá vált az önfoglalkoztatás, másokban viszont azonos mértékű maradt, vagy csökkenő tendenciát mutatott (OECD Employment Outlook [Munkaügyi kilátások] 2005 és OECD Factbook [Tények könyve] 2006). A pénzügyi válság kezdete óta összességében nem nőtt az önfoglalkoztatók aránya. Egy részük manapság a munkaerő ún. „rugalmas rétegéhez” tartozik, amely olyan, kevésbé stabil foglalkoztatási kapcsolatok keretében dolgozik, amelyek gazdasági visszaesés idején gyorsan felbontható, de a lassanként újra körvonalazódó növekedési kilátások esetén ismét kialakíthatók.

2.9 A munkabiztonsági, munkaegészségügyi, valamint a környezetvédelmi szabályokat az önfoglalkoztatók esetében általában kevésbé tartják be, mint a bérből és fizetésből élő alkalmazottak esetében. E hiányosság kiküszöbölésére az önfoglalkoztatók számára létrehozandó szolgáltató központok nyújthatnák az egyik lehetőséget, melyek az ő nevükben végeznek el a fenti feladatokat és tevékenységeket.

⁽⁶⁾ Az Európai Bizottság leír néhány visszaéléstípust: „Franciaországban az újfajta »egyéni vállalkozói« státusszal néhány munkaadó visszaélt, hogy kevesebb adót fizethessen alkalmazottai után, akiket a státusz elfogadására kényszerített. Különböző tagállamokban – így Hollandiában és Belgiumban – »kényszervállalkozókról« beszélhetünk, vagyis olyan feltehetőleg önfoglalkoztatókról, akiknek státusza (önfoglalkoztató/alkalmazott) nem egyértelmű. Elvileg tényleg önfoglalkoztatókról van szó (a munkáltató csak egy globális összeget fizet, amelyből a munkavállalónak állnia kell a társadalombiztosítását és egyéb kiadásait), de valójában nincs különbség köztük és bármely egyéb, azonos munkát végző alkalmazott között.” (Európai Bizottság, az Európai Foglalkoztatási Megfigyelőközpont kiadványa: „Az önfoglalkoztatás Európában – 2010”, 29. o.)

3. Az önfoglalkoztatás definíciója

3.1 Az önfoglalkoztatói státusznak nincs egységes jogi vagy szabályozási meghatározása. ⁽⁷⁾ A terminus helyenként szabadúszókra utal, máshol minden függetlenül működő önfoglalkoztatóra. A státusz azt jelenti, hogy nincs alkalmazási szerződésük, hanem kereskedelmi megállapodás alapján nyújtanak szolgáltatást ügyfeleiknek, szerződő feleiknek.

3.2 Az önfoglalkoztatók kategóriája gyakran két szélsőséges eset között oszlik meg (Európai alapítvány, 1996). Az egyik szélső ponton a magasan képzett és tapasztalt szakemberek állnak, akik tisztában vannak piaci helyzetüikkel és értéküikkel, és saját számlájukra kívánják tevékenységüket folytatni. Ez a csoport főként idősebb, jól fizetett emberekből áll, akik munkájukat maguk tervezik és szervezik. A skála másik végpontján olyan önfoglalkoztatókat találunk, akik státuszának célja pusztán az ügyfelek adminisztratív és pénzügyi terheinek mérséklése. Ezek a személyek színlelt önfoglalkoztatók, akik egyáltalán nem vagy csak kevésbé rendelkeznek választási szabadsággal, és teljes mértékben függenek gazdaságilag a megbízójuktól. Ha megnézzük a szakirodalmat, egy közelmúltbeli tanulmány szerint ez a tanulmány által azonosított 5 önfoglalkoztatói kategóriából 2 esetében gyakran így történik. ⁽⁸⁾

3.3 Jogi szempontból az önfoglalkoztatók nincsenek mind ugyanolyan jó helyzetben, mint az alkalmazottak. Egy 2010-ben az EIM által a Foglalkoztatási és Szociálisügyi Minisztérium számára készített holland tanulmány rávilágított arra, hogy hogyan kezelik az önfoglalkoztatók a kockázatot. Mivel nem támaszkodhatnak az alkalmazottaknak kijáró kollektív biztosításra, ezért saját magukat kellene biztosítaniuk a kockázatok ellen. Ez sokszor nem valósul meg. Elég gyakran (72 %) rendelkeznek felelősségbiztosítással, de kisebb arányban biztosítottak betegség (20 %) vagy munkaképtelenség (36 %) esetére. Csak minden második önfoglalkoztató képez tartalékot a nyugdíjas éveire. Ezért nyugdíjba vonulásukkor a szegénység kockázata fenyegeti őket. A mezőgazdaság és az építőipar területén az átlagosnál gyakrabban rendelkeznek kockázatok elleni biztosítással, az építőipar és az üzleti szolgáltatások terén pedig nyugdíjbiztosítással. Az EGSZB javasolja, hogy az önfoglalkoztatókat a státus elnyerése iránti kérelmük benyújtásakor megfelelő módon tájékoztassák az alacsony társadalom- és betegségbiztosítási járulékok befizetésének következményeiről, valamint a vállalkozásuk elindításával kapcsolatos egyéb feltételekről és kötelezettségekről.

⁽⁷⁾ Az Európai Bizottság megjegyzi (lásd ugyanott a 6. oldalt), hogy az egyes országokban különféle értelmezései és meghatározásai léteznek az önfoglalkoztatás fogalmának, és számos különböző alkategória figyelhető meg: például a vállalat jogi státusza alapján, aszerint, hogy a vállalkozásnak vannak-e alkalmazottai vagy sem (munkáltatók vs. saját számlás dolgozók), illetve az ágazat szerint, amelyben a vállalkozás működik (pl. mezőgazdaság). Egyes országok (így Spanyolország, Olaszország) még az önfoglalkoztató és a „függésben lévő önfoglalkoztató” között is különbséget tesznek, amikor is ez utóbbi csupán egyetlen ügyfél számára dolgozik. Mások (pl. Belgium) megkülönböztetik az alkalmazotti állás kiegészítéseként végzett önfoglalkoztatást.

⁽⁸⁾ „Self-employed workers: industrial relations and working conditions” [Önfoglalkoztatók: munkaügyi kapcsolatok és munkafeltételek], EIRO, 2009.

4. Problémák és a státusszal való visszaélés

4.1 Az elmúlt években különböző európai országokban ismét felmerült a kérdés, hogy van-e foglalkoztatási kapcsolat, és milyen jogokkal és védelemmel jár a státusz. Ez a vállalkozások működésében bekövetkezett jelentős változásoknak tudható be: gyakoribbá vált a kiszervezés és a pályáztatás, a jogalkotók pedig válaszoltak a nagyobb rugalmasság és az „adminisztratív” terhek mérséklése iránti igényre, ami deregulációhoz és a foglalkoztatási biztonság „hagyományos” formáinak a megszüntetését célzó politikához vezetett.

4.2 Jogi nézőpontból több európai állam is igyekezett egyértelműsíteni a helyzetet a „foglalkoztatási kapcsolat” fogalmának különféle kritériumok alapján történő továbbfejlesztése révén. E kapcsolatot díjazásért folytatott tevékenységek jellemzik, amelyek esetében minden belőlük eredő haszon a megbízóé. Ennek kapcsán fontos mutató például az a tény, hogy a munka egy másik fél ellenőrzése alatt kerül elvégzésre, és hogy a munkavállalónak rendelkezésre kell állnia. Jelentőséggel bír továbbá az, hogy a díjazás az egyetlen vagy legfontosabb bevételi forrása az alkalmazottnak, és számára nem áll fenn gazdasági kockázat.

4.3 Az EGSZB mindössze útmutatást ad a tagállamoknak, és bevált gyakorlatokat ismertet. Egy ilyen jó példa a máltai modell, amely igen sikeresnek bizonyult.

Egy olyan személy foglalkozási státuszának vizsgálatakor, aki *prima facie* önfoglalkoztató, és elvileg nem tekinthető alkalmazottnak, akkor kell/lehet úgy vélni, hogy foglalkoztatási kapcsolat áll fenn, és az a személy, aki igénybe veszi a szolgáltatást, a munkaadó, ha a munkát elvégző személy vonatkozásában az alábbi kritériumok közül legalább öt teljesül:

- egyetlen, a szolgáltatást igénybe vevő személytől való függőség: az éves jövedelem legalább 75 %-a ettől a személytől származik;
- a szolgáltatás igénybe vevőjétől való függőség abban a tekintetben, hogy milyen munkát, hol és hogyan kell elvégezni;
- az illető a szolgáltatás igénybe vevője által rendelkezésre bocsátott felszereléssel, eszközökkel vagy anyaggal végzi a munkát;
- munkaidő-beosztását vagy a minimális munkaidőt a szolgáltatás igénybe vevője határozza meg;
- a munkavégzés során nem vehet igénybe alvállalkozót önmaga helyett;

- f) része a termelési folyamat struktúrájának, a munkaszervezéssel kapcsolatos struktúrájának, illetve a vállalat vagy más szervezet hierarchiájának;
- g) tevékenysége lényeges elemet jelent a szolgáltatás igénybe vevője által meghatározott célok megszervezésének és elérésének tekintetében, és
- h) hasonló feladatokat lát el, mint a tényleges alkalmazottak, illetve a munka kiszervezésének esetében hasonló feladatokat végez, mint korábban az alkalmazottak.

4.4 Nemcsak az egyes európai országokban⁽⁹⁾, hanem az uniós jogban is különböző meghatározások léteznek. Az egyértelműség hiánya jelentős problémákhoz vezet a határon átvéelő kapcsolatknál. A munkavállalás és a szolgáltatásnyújtás közötti megkülönböztetésre vonatkozó tagállami és uniós jogi keretek közötti kapcsolat hiánya problematikussá teszi az önfoglalkoztatás fogalmát, különösen a határon átnyúló munka esetén.

4.5 Nemzetközi szemszögből egyre nehezebb meghatározni, hogy létezik-e foglalkoztatási kapcsolat. Ez a kérdés olyan helyzetekben merül fel, amikor a szerződéses felek jogai és kötelezettségei nem világosak és egyértelműek, vagy ha a fokozott rugalmasság és dereguláció miatt nehezen igazolható az a feltételezés, hogy foglalkoztatási viszony áll fenn. Akkor is felmerül, ha a jogalkotó különféle köztes formákat hoz létre, vagy egyszerűen az üzleti tevékenység folytatása egy új útjának tekinti azt, ha valaki egyik napról a másikra önfoglalkoztatásba kezd.

4.6 A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) időben figyelemzett az önfoglalkoztatással való esetleges visszaélésre, amely az alkalmazotti kapcsolatból általában eredő jogok és jogi védelem megkerülését eredményezi. Az ILO utalt annak lehetőségére, hogy az alábbi tényezők bizonyos kombinációi

visszaéléshez vezethetnek: a szabályozás túl szűk körű vagy így értelmezett; a jogszabály megfogalmazása miatt annak hatálya és hatásai minimálisak; bár tényleg létezik alkalmazotti viszony, nem világos, hogy ki a munkáltató; a színlelt önfoglalkoztatás különféle formái nincsenek lefedve; és általánosságban hiányzik a megfelelés figyelemmel kísérése.

4.7 A foglalkoztatási státuszok nemzetközi osztályozásában olvasható meghatározás szerint az önfoglalkoztatás olyan munkavégzés, amelynél a díjazás közvetlenül az előállított termékekből és nyújtott szolgáltatásokból eredő haszontól függ. Történetileg nézve ez három fő csoportra osztja az önfoglalkoztatókat: a mikro- és kisvállalkozásokra és a szabadúszókra. A 2006. júniusi közgyűlésen ajánlást fogadtak el a foglalkoztatási kapcsolatról (198. sz. ajánlás)⁽¹⁰⁾. Az ajánlás fő célja a foglalkoztatási kapcsolatban lévő alkalmazottak jogainak védelmére vonatkozó nemzeti szakpolitika javítása volt (1.4. cikk).

4.8 Ugyanakkor az ILO 2005 és 2007 között továbbfejlesztette az alkalmazott fogalmakat. A már említett ajánlason kívül több dokumentum is készült, amely többek között áttekintést nyújt a létező országos szabályozásokról. Az áttekintés alapján nyilvánvaló, hogy egyre nagyobb szükség van egyértelmű meghatározások kidolgozására, hogy különbséget lehessen tenni az önfoglalkoztatás jogszerű formái és a csalások között, amelyek egyedüli célja a foglalkoztatási és egyéb jogi rendelkezések megkerülése.

4.9 Az EGSZB javasolja, hogy az önfoglalkoztatók sajátos problémáinak rendezését az európai és nemzeti szinten folytatott társadalmi párbeszéd keretei között vessék vizsgálat alá, valamint, hogy az önfoglalkoztatók érdekeit képviselő szervezeteknek legyen lehetőségük a társadalmi párbeszédben való részvételre.

Kelt Brüsszelben, 2013. március 21-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Staffan NILSSON

⁽⁹⁾ Jogi szempontból az uniós tagállamok több kritériumot is megfogalmaztak a munkaügyi kapcsolatra: felhasználó vállalkozásnak való alárendeltség; a munkavégzés során az útmutatások és utasítások teljesítési kötelezettsége; mások által kialakított (közös) tervezési, végrehajtási és ellenőrzési rendszerhez való csatlakozás; a dolgozó gazdaságilag és szociálisan is függ a valaki más által birtokolt vállalkozásnak, illetve vállalkozás által végzett munkától; pénzügyi függés a (kizárólagos) munkaadótól (<http://www.clr-news.org/CLR-News/CLR%20News%202-2007%20ISSN.pdf>, 35. o.).

⁽¹⁰⁾ Az ajánlást a leadott szavazatok 71 %-ával fogadták el. Megjegyzendő, hogy a munkaadók delegációja közreműködött az ajánlás előkészítésében, de végül úgy döntött, hogy nem vesz részt a szavazásban.

MELLÉKLET

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményéhez

A következő módosító indítványokat, amelyeknél a támogató szavazatok száma az összes leadott szavazat legalább egynegyede volt, a vita során elutasították (eljárási szabályzat 54. cikk (3) bekezdés):

1.3. pont

A következőképpen módosítandó:

Az ILO (Nemzetközi Munkaiügyi Szervezet) 2006-os ajánlása széles körűen értelmezi a „foglalkoztatási kapcsolat” fogalmát, hogy lehetővé tegye a színlelt önfoglalkoztatás elleni fellépést. Annak meghatározásához, hogy van-e foglalkoztatási kapcsolat, elsődlegesen a foglalkoztatott tevékenységével és díjazásával kapcsolatos tényeket kell megvizsgálni, függetlenül attól, hogy például a szerződéses feltételek hogyan jellemzik a kapcsolatot. Rejtett foglalkoztatási kapcsolat létezik akkor, ha a foglalkoztató úgy kezeli a dolgozóját, hogy leplezze ennek valódi, alkalmazotti jogi státuszát, és ha a szerződéses feltételek eredményeként megszünhet az alkalmazottaknak kijáró védelem. Meg kell azonban jegyezni, hogy az ILO ajánlásai a nemzeti kormányoknak, nem pedig az EU-nak szólnak.

illetve **4.6. pont**

A következőképpen módosítandó:

A Nemzetközi Munkaiügyi Szervezet (ILO) időben figyelmeztette ~~a~~ a nemzeti kormányokat az önfoglalkoztatással való esetleges visszaélésre, amely az alkalmazotti kapcsolatból általában eredő jogok és jogi védelem megkerülését eredményezi. Az ILO utalt annak lehetőségére, hogy az alábbi tényezők bizonyos kombinációi visszaéléshez vezethetnek: a szabályozás túl szűk körű vagy így értelmezett; a jogszabály megfogalmazása miatt annak hatálya és hatásai minimálisak; bár tényleg létezik alkalmazotti viszony, nem világos, hogy ki a munkáltató; a színlelt önfoglalkoztatás különféle formái nincsenek lefedve; és általánosságban hiányzik a megfelelés figyelemmel kísérése.

Indokolás

Az előadó az uniós szintű fellépés mellett történő érvelésének egy részét az ILO 2006-os, foglalkoztatási kapcsolatokról szóló ajánlására alapozza. Az ILO azonban az ajánlások hatókörét kifejezetten a nemzeti szakpolitikákra és a nemzeti törvényekre korlátozza. Érdemes megjegyezni azt is, hogy ez az ajánlás közel sem konszenzussal került elfogadásra (ez az ILO-nál meglehetősen gyakori), éppen ellenkezőleg: a szavazatoknak csupán 71 %-a támogatta a javaslatot, a munkaadók csoportja pedig egyöntetűen ellenezte azt.

Az eljárási szabályzat 51. cikkének (4) bekezdése értelmében a fenti két módosító indítványt együtt tárgyalták.

A szavazás eredménye:

Mellette: 73

Ellene: 122

Tartózkodott: 12