

Nagy Ákos és Nagy Klára

Kölcsönvett életek

Munkaerő-kölcsönzés és elhomályosított osztályviszonyok Magyarországon

Absztrakt: Tanulmányunk a munkaerő-kölcsönző cégek osztályviszonyokra gyakorolt hatását vizsgálja. Ezt a kérdést a kutatásunkban leginkább elméleti síkon, de statisztikai adatokkal, a munkaerő-kölcsönzők honlapjairól szerzett információkkal és másodlagos szakirodalmakkal támogatva közelítjük meg. A tanulmányunk állításai a következők. Az osztály marxi megközelítése releváns a kortárs társadalmak elemzésében, ha a társadalom anyagi mozgatórugóit és a látszólag fölszámolhatatlan egyenlőtlenségek okait kívánjuk feltárni. Az osztályhelyzet elhomályosítása ebben az elemzésben az osztályellen-tétek kiélézésének egyik eszköze. A munkaerő-kölcsönző cégeket autonóm kizsákmányoló szereplőknek kell tekintenünk, mivel hármas funkciót látnak el: az osztályviszonyok elhomályosítását, a termelés ingadozásának kiegyenlítő szerepének hatékony ellátását és a tartalékseregből kölcsönözött munkások toborzását. A fizikai munkakörbe kölcsönözött munkások sajátosan kiszolgáltatott helyzetben vannak. Ez a helyzet mutatkozik meg abban, hogy a kölcsönözött dolgozók jellemzően alacsonyán képzetek, segéd- és betanított munkásként dolgoznak és az állampolgári jogaikkal is csupán korlátozottan vagy egyáltalán nem tudnak élni. Tanulmányunkban amellet is érvelünk, hogy a kölcsönzés intézménye az alacsony képzettséget igénylő fizikai munkakörökben dolgozók részére nem biztosít „ugródeszkát” a biztos foglalkoztatásba, kiszolgáltatott helyzetüket a kölcsönzés inkább újratermeli.

Kulcsszavak: Osztály, munkaerő-kölcsönzés, Marx, elhomályosítás

Bevezetés

Ha ellátogat az ember egy munkaerő-kölcsönző vállalat honlapjára, legtöbb esetben két menüpontot talál. Az egyik a kölcsönvevő cégeknek, míg a másikon a munkavállalók számára mutatják be a munkaerő-kölcsönzés előnyeit. Nem meglepetés, hogy a két leírás lényegesen különbözik egymástól, az eltérések azonban jól megvilágítják, hogy a cégek működése – a saját érdekeik mellett – a kölcsönbe vevők érdekeit részesítik előnyben a dolgozókéval szemben. Míg a leendő dolgozóknak szánt oldalakon a kiszámítható fizetésre és a legalitásra helyezik a hangsúlyt,¹ addig a cégeket a rugalmassággal, az adminisztrációs terhek csökkenésével, és a különböző jogi kiskapukkal csábítják munkaerő-kölcsönzésre. A leendő dolgozóknak szánt ígéret a megélhetés alapvető biztosítása, azaz, hogy meg fogják kapni a pénzt, amiben megállapodtak és könnyebben találnak munkát, mintha közvetlenül próbálkoznának a munkaerőpiacon. A munkáltatókat pedig a költségcsökkentett munkaerővel, valamint a toborzás és a HR feladatok ellátásával próbálják meggyőzni. Jól látható, hogy a munkaerő-kölcsönzés rendszerében szolgáltatást csak a cégek kapnak, míg a munkásra csak a szolgáltatás marad.² Ez jól illusztrálja, hogy a munkaerő-kölcsönzés elhomályosítja a tőkés- és a munkásosztály kibékíthetetlen érdekellentétét, hogy létrehozson egy látszólagos konszenzusos állapotot, amelyben a tőkésosztály termelési igényei ki lesznek elégítve egy bármikor rendelkezésre álló rugalmas munkáscsapat által, akiknek cserébe tisztességes eljárást és megélhetést nyújtanak.

Tanulmányunkban a munkakölcsönző cégek általános tevékenységét a tőkésosztály profitmaximalizálásának hatékony és egyedi intézményeiként szeretnénk bemutatni. Egyúttal fel kívánjuk hívni a figyelmet arra, hogy e cégek a kortárs kelet-európai kapitalista termelésben egyedülálló funkciókat töltenek be, amelyben szerepet játszik az osztályhelyzet elhomályosítása is.

Ahogy azt Olena Fedyuk és Meszmann T. Tibor (2018) tanulmányuk bevezetésében is említik, a hazai és nemzetközi szakirodalomban leginkább munkaerőpiaci, gazdaságtani, illetve szakpolitikai elemzések születtek a munkaerő-kölcsönzésről (például Kártyás 2011; Neumann 2008). Ezzel szemben a magyar szociológiai kutatásoknak mindezedig nem volt mélységében tárgyalt témája a munkaerő-kölcsönzés osztály-vonatkozása. Jelen tanulmány abban szeretne hozzájárulni a létező tudományos szakirodalomhoz elméleti szinten, hogy a Magyarországon jelenlevő munkakölcsönző cégek osztályformáló szerepét a kapitalista termelés félperifériáján vizsgálja.

A tartalmi áttekintés után először is állást foglalunk a marxi osztályértelmezés mellett, majd ismertetjük az elhomályosított osztályhelyzet fogalmát. A tanulmányunk továbbá két nagyobb részből áll. A bevezetést követő alfejezetben részletesen tárgyaljuk a munkakölcsönzők általános szerkezetét, a magyar jogi kontextusát és a kölcsönhatásukat

1 A Humán Centrum magyarországi munkaerőkölcsönző például a félperces toborzóvideójában külön kiemeli, hogy „a bejelentett munkaviszonyt és a bért” a kölcsönző cég garantálja (Humán Centrum 2019).

2 Bizonyos értelemben a munkások is kapnak szolgáltatást (mint például a szállás, munkába járás, adminisztrációs feladatok ellátása), de ezt a legtöbb honlapon a cégeknek nyújtott szolgáltatásként keretezik. A budapesti székhelyű Work Force Kft., amely munkaerő-közvetítéssel és munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozik, többek között így ír a munkaerő-kölcsönzés előnyeiről: „Munkaerő-kölcsönzés esetén a toborzáson túl a foglalkoztatás erőforrásigényes, monoton feladatait is vesszük ügyfeleink válláról” (Work Force i.n.). Mivel az ilyen jellegű szolgáltatások a munka elvégzését biztosítják, félrevezető lenne a munkásoknak nyújtott szolgáltatásként értelmezni.

a társadalmi egyenlőtlenségekkel. E rész fő állítása, hogy a munkakölcsönzés nem pusztán a munkaerő rugalmasítását kiszolgáló eszközök egyike, hanem e cégek autonóm kizsákmányoló szereplőkként viselkednek az értékláncban. A következő részben a kölcsönzött dolgozók szemszögéből vizsgáljuk meg ezt a munkapiaci jelenséget. Itt azt elemezzük, hogyan illeszkedik a termelésbe a munkásosztály azon csoportja, akik kölcsönzött munkaerőként dolgoznak, leginkább a fizikai munkakörökben,³ illetve figyelembe vesszük e munkaerő-biztosítási módszer kihatását a szélesebb értelemben vett munkásosztály jogi, munkavégzési és anyagi helyzetére. Hogy választ kapjunk, megvizsgáljuk a kölcsönzőcégek hatását a társadalmi újratermelés folyamatára, valamint a munkahelyi konfliktusokra és a szakszervezetekre.

A munkásosztály önszerveződése a közös anyagi érdekek felismeréséből fakad, így a tőkésosztálynak érdeke, hogy ezeket elfedje. Ehhez elengedhetetlen a munkahely és az azon kívüli lét feletti kontroll, ezért tanulmányunk ezt a két teret helyezi a középpontba. Kutatásunk központi kérdése, hogy hogyan szervezik az osztályviszonyokat a munkaerő-kölcsönzők. Ezt azon keresztül vizsgáljuk, hogy hogyan alakítja át a hagyományosan kétpólusú, munkás és munkáltató dichotómiára épülő bérmunkaviszonyt a harmadik szereplő, a munkaerő-kölcsönző tevékenysége. Érvelésünk szerint a munkaerő-kölcsönző cégek közvetítő szerepe egyszerre homályosítja el az osztályviszonyokat az „oszd meg és uralkodj” elvének érvényesítésével, a hagyományos bérmunkaviszony átalakításával, miközben újratermeli a munkás és munkáltató közti antagonisztikus viszonyt. Tanulmányunk zárásaként pedig néhány javaslatot teszünk és bemutatunk olyan gyakorlatokat, amelyek javíthatnak a kölcsönzött dolgozók helyzetén.

A fent említett kérdéseket elméleti szinten közelítjük meg, kiegészítve azt negyven munkaerő-kölcsönző cég honlapjairól gyűjtött információkkal, és a Központi Statisztikai Hivatal, a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) és az Eurostat adataival és másodlagos szakirodalmak eredményeivel. Kutatásunk korlátozottan épül saját empiriára. A tanulmány érvényessége a kölcsönzött munkavállalók legmagasabb iskolai végzettségére és a betöltött munkaköreire korlátozódik a módszertan miatt.

Tanulmányunkban osztályról írva Karl Marx és Friedrich Engels (2004 [1848]) osztályfogalmát követjük, mely szerint az osztályok a termelőeszközök feletti rendelkezés alapján választhatók ketté, a munkásosztályba tartozik mindenki, aki a saját munkaerejének eladásával kénytelen biztosítani a megélhetését, azaz bérmunkából él. Marx (1955 [1847]) megkülönbözteti a „magában” és a „magáért” való osztályt, ami az osztály belső szerveztségének két lépcsője. Az első a közös érdekek és a közös hátrányok felismerése, míg az utóbbi pedig önmaguk osztály létének felismerése, az osztály öntudatra ébredése. A tőkésosztály érdekének ellentmond, ha a proletariátus öntudatra ébred, tehát igyekszik ezt megakadályozni, amit itt osztályharcként értelmezünk. Az így felfogott osztály egyrésztől megengedi, hogy amikor a munkásosztály kölcsönzésben (is) résztvevő csoportját vizsgáljuk, akkor rávilágítsunk közös, anyagi materiális érdekeikre és megvilágítsuk kiszolgáltatott helyzetüket. Másrésztől azért érdemes így felfognunk az osztályt, hogy általa politikai

3 A szellemi és fizikai munkakörökbe kölcsönzés gyakorlataiban alapvető különbségeket találunk, például a „try & hire” gyakorlat (ahol a dolgozó először kölcsönzőként van foglalkoztatva, majd ha a munkáltató elégedett a dolgozóval, felveszi közvetlen foglalkoztatásba), ami leggyakrabban a szellemi munkakörök esetében létezik (lásd Houseman 2014).

vagy mozgalmi javaslatokat is megfogalmazhassunk a feltárt problémákra, illetve utat nyithassunk jövőbeli szövetségek és együttműködések előtt (Umney 2018).

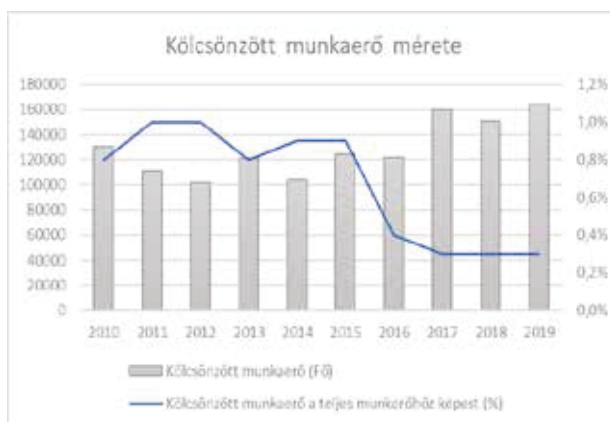
Az öntudatra ébredés akadályozását nevezzük *elhomályosításnak*. A fogalom inspirációját Katherine Verdery (1999) adta, aki a rendszerváltás utáni Erdély tulajdonviszonyait írta le a „homályos” jelzővel, hogy érzékeltesse, a rendszer résztvevői maguk sem tudják pontosan felmérni a tulajdonviszonyokat. Hasonlóképpen használjuk mi is a fogalmat, hogy a munkásosztály öntudatra ébredésének elmaradását magyarázzuk.

A munkaerő-kölcsönző cégek vizsgálatának relevanciája

A munkaerő mozgása és e folyamat kontrollálása központi kérdés a kapitalista termelésben (Mezzadra 2016). Ennek egyre elterjedtebb formája a munkaerőkölcsönzés. A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 214. § (1) bekezdésében szereplő meghatározás szerint a munkaerő-kölcsönzés „olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi.”

Magyarországon a munkaerő-kölcsönzők által foglalkoztatott munkások a gazdaságilag aktív népesség csupán 0,3 százalékát tették ki 2019-ben, ami messze a legalacsonyabb a környező országokhoz képest. A régióban Szlovákiában és Szlovéniában a legmagasabb ez az arány (4,6 és 4,7 százalék), Romániában és Lengyelországban pedig – hasonlóan Magyarországhoz – 1 százalék alatt van (EUROSTAT 2020). Ez az arány az elmúlt évekhez képest is a legalacsonyabb, hiszen 2011-ben és 2012-ben 1 százalék volt. 2017-ig folyamatosan csökkent, azóta 0,3 százalékon stagnál. 2015 és 2019 között a kölcsönzött munkások abszolút létszáma azonban 40 ezer fővel emelkedett, 164 000 főre.

1. ábra. A kölcsönzött munkaerő mérete Magyarországon⁴



Forrás: Saját szerkesztés Eurostat 2020 és NFSZ 2020 adatok alapján

⁴ A bal oldali tengely a kölcsönzött munkaerő abszolút számokban kifejezett, a jobb oldali tengely a teljes munkaerőhöz viszonyított százalékos arányban kifejezett változását mutatja.

E hirtelen emelkedéshez hozzájárult az a több mint 20 ezer külföldi munkavállaló is, akik jobbára a Magyarországgal határos nem Európai Unió tagországokból, azaz Ukrajnából és Szerbiából érkeztek.

Meg kell említenünk azonban, hogy ezek az adatok félrevezetőek, vagy hiányosak lehetnek. A szociológiai és statisztikai definíciók közt eltérést vettünk észre: míg az első, amivel mi is dolgozunk, a kölcsönzött munkásokat, a kölcsönző cég által foglalkoztatott összes munkást kölcsönzöttnek tekinti, az Eurostat adatai csak a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottakat tekinti annak⁵. Ez a magyarországi és régiós adatokban is elcsúsztatást eredményezhet a statisztika és a valóság közt, mégpedig úgy, hogy a kölcsönzött munkások száma kevesebbnek mutatkozik, ami értelmezhető egyfajta tudományos elhomályosításként is.

A munkaerő-kölcsönzés bővülő foglalkoztatási forma. Egyaránt növekszik a kölcsönbe adó cégek (2019-ben 677 db) és a kölcsönbe vevő vállalatok (2019-ben több mint hatezer cég), valamint a foglalkoztatottak száma is az elmúlt évtizedben (NFSZ 2020). A bővülést a jogi környezet kedvezőbbé válása és a gazdasági kontextus alakulása tette lehetővé. E kérdés vizsgálatát egyrészt e növekedés miatt tartjuk relevánsnak, másrészt ez igazolja a munkaerő-kölcsönzés osztályszerkezetre vonatkozó hatásának vizsgálatát is, hiszen e foglalkoztatási formának jelentékeny hatása van arra, hogyan alakul át a munka világa, milyen foglalkoztatási gyakorlatok normalizálódnak.⁶

A munkaerő-kölcsönző cégek autonóm szerepe

Mivel a munkakölcsönző cégek tevékenysége nem korlátozódik a nemzetállami keretekre, elemzésünkben célravezetőnek tartjuk régiós összefüggésben vizsgálni a kérdést. A következőkben ezért „külföldi” és „belföldi” munkavállalók helyett helyi és nem helyi munkásokról írunk. Magyarország csatlakozása az Európai Unióhoz a munkaerőáramlás viszonylag nyitott, mégis szelektív és szabályozott formáját hozta létre (vö: Böröcz 2002). A személyek szabad mozgása és a tartózkodás szabadsága minden EU-s állampolgárt megillet, a nemzetállamoknak ugyanakkor jogukban áll korlátozni az új tagállamokból érkező vendégmunkások számát, illetve az őket illető szolgáltatásokat (Andrijasevic és Sacchetto 2016).

2020-ban a Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján 4,3 százalék volt a munkanélküliségi ráta (KSH 2021a). A munkanélküliség ugyanakkor nem jár együtt a szabad munkahely hiányával, 2020-ban csak 2 százalék volt az üres álláshelyek aránya (KSH 2021a). Így láthatóvá válik a munkaerőhiány viszonylagossága, a munkaerőhiány munkanélküliséggel jár együtt, azaz a foglalkoztatottak és a betölthető álláshelyek strukturális okokból

5 „A munkaerő-kölcsönzésben foglalkoztatottak esetében a besorolás, a munkaerő-kölcsönzővel kötött szerződés típusától függ. Ha határozatlan idejű munkaszerződésük van a munkaerő-kölcsönzővel, akkor állandó munkahellyel rendelkezőnek számítanak” (European Commission 2021: 124, a szerzők fordítása).

6 Magyarország régiós, de OECD viszonylatban is a munkaerő-kölcsönzést tekintve a kevésbé szabályozott országok közé tartozik. A Resolution Foundation 2018-as jelentése szerint Magyarország 6 fokú skálán, ahol a 6 a legszabályozottabb és az 1 a legkevésbé szabályozott, kicsivel több, mint 2 pontot kapott (Resolution Foundation 2018). A felmérés óta kevés szabályozási előrelépés történt Magyarországon, így ma is releváns adat.

– lakóhely, végzettség, családi helyzet miatt – nem találkoznak, sok esetben nem adott az a várható jövedelmi többlet, ami indokolná és elindítaná a munkaerőpiaci vándorlást a betöltetlen munkahelyek betöltésére. A munkaerő-kölcsönző cégek e strukturális okok egy részét oldják fel, közvetítenek a bér munkát keresők és az azt kínálók között azzal, hogy vállalják a munkások toborzását, utaztatását, bürokratikus ügyeik intézését, és adott esetben lakhatásuk biztosítását is.

A következőkben részletesen ismertetjük a munkaerőkölcsönzés jogi szabályozását. Ezt azért tartjuk fontosnak, mert a kodifikáció egyben normalizációt is jelöl. Magyarországon a munkaerő-kölcsönző cégek befolyásának növekedése, aktív és autonóm szerepe egy hosszabb, globális átalakulási folyamat eredménye. Több európai országban az 1960-as évektől vált jogilag megengedetté a munkaerőkölcsönzés (Kártyás 2011: 20). Az első magyarországi előképek az 1967. évi II. törvény a *Munka Törvénykönyvéről* tekinthető, amely lehetővé tette, hogy dolgozók más vállalatnál végzett munkára legyeknek kötelezhetőek a munkaerő optimális elosztása érdekében (Kártyás 2011: 33). Bár az államszocialista rendszer megszűnése és átalakulása, vagyis a rendszerváltás után foglalkoztak erre szakosodott vállalkozások munkaerő-kölcsönzéssel, e viszonyok munkajogi szabályozására csak 2001-ben került sor, ezt megelőzően a mindenkori Polgári Törvénykönyv és az 1992. évi Munka Törvénykönyve idevágó szabályozását tekintették irányadónak (Kártyás 2011: 34). Ezt megelőzően a jogi szabályozatlanság a kölcsönzés mindhárom szereplőjének bizonytalanságot okozott (Bankó és Kiss, idézi Kártyás 2011: 34), de különösen a munkásokat tette kiszolgáltatottá. Kártyás kiemeli, hogy nem volt biztosította a kölcsönbe vevő cég kártérítési felelőssége, és a foglalkoztatás utáni közterhek befizetését sem garantálta jogi szabályozás (Kártyás 2011: 35–36). A 2001. évi XVI. törvény a *Munka Törvénykönyvéről* szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról immár a munkaerőkölcsönzésről kialakított nemzetközi jogi normába illeszkedett. Ezt elsősorban az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO) és az Európai Bizottság 1990-es előterjesztései határozták meg; ezek a munkaerőkölcsönzést foglalkoztatáspolitikai eszközként fogták fel. Az Európai Unióban azonban ekkor még nem alakult ki egyetértés a munkaerő-kölcsönzés jogi szabályozását illetően. A 2002-es, az Európai Bizottság által előkészített tervezetet a tagállamok nem fogadták el, így végül csak 2008-ban jött létre egyezség a 2008/104/EK irányelve formájában (Kártyás 2011: 31). A 2001-es magyarországi szabályozás rugalmasabbnak bizonyult az EU-s tagállamok normáihoz képest, mivel a közsférán kívül minden ágazatban engedélyezte a munkaerő-kölcsönzést, korlátlan számú munkásra vonatkozóan. Emellett a munkások jogai jelentősen csökkentek nem kölcsönözött munkatársaikhoz képest, amelyek például a béregyenlőtlenségekben is megjelentek (Kártyás 2011: 36).

Bár a hivatalos, miniszteri indoklás szerint a munkaerő-kölcsönzés célja a rövidtávú foglalkoztatottság növelése volt, a kölcsönzés maximális hosszát nem szabályozta a fentebb említett 2001. évi XVI. törvény. „Így nem volt akadálya annak, hogy a munkavállaló évek óta ugyanannál a kölcsönvevőnél dolgozzon, de alacsonyabb bérért és gyengébb munkajogi védelmet élvezve, mint a kölcsönvevő saját munkavállalói” (Kártyás 2011: 36). Bár a kölcsönbeadó és a munkás viszonya egyértelműen és részletesen van szabályozva a 2001-es törvényben, a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő felek viszonya nagyrészt nem vált szabályozottá. Ennek következtében a jogszabály nagy mozgásteret, aktív és autonóm

szerepet engedett a jobb tárgyalási pozícióval rendelkező munkaerő-kölcsönző cégeknek. A munkaerő-kölcsönzés szabályai először 2004-ben módosultak, amikor is kiterjesztették ezt a foglalkoztatottsági formát a nonprofit szférára is. Bár a munkaerő-kölcsönzés kiterjesztésének hivatalos társadalmpolitikai célja a munkanélküliek visszavezetése volt a munkaerőpiacra, ilyen atipikus foglalkoztatottsági formában elsősorban azokat a munkásokat alkalmazták, akik már korábban is a nonprofit gazdasági szférában dolgoztak közvetlen foglalkoztatottságban. 2005-ben és 2007-ben újabb módosításra került sor, melyek a visszaéléseket szándékozták csökkenteni (Kártás 2011).

A munka rugalmasítása a tőke érdekét szolgálja. Mivel a termelés nyereségessége, profitabilitása ingadozik, kevésbé termelékeny időszakban kevesebb munkásra van szükség, a kölcsönzött munkások rövidtávú alkalmazása nem ró kötelezettségeket a kölcsönvevő cégekre, ami miatt a bizonytalanságot az a munkásokra háríthatja. Ez a viszony a gazdasági kockázatok egyenlőtlen eloszlásához vezet.

A kölcsönzött munkásokat csak egy kölcsönvevőnél eltöltött fél év (184 nap) után illetnek meg azonos jogok, mint a közvetlenül alkalmazott társaikat. 2019-ben a kölcsönzött munkások jelentős része (87 százalék) teljes munkaidőben dolgozott, ami ugyancsak azt támasztja alá, hogy hasonló feladatot látnak el, mint közvetlenül alkalmazott társaik, rosszabb foglalkoztatottsági körülmények között (Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat NFSZ 2020).

A kölcsönzött munkásokat vegyesen foglalkoztatják határozott, illetve határozatlan idejű szerződésekkel, az előbbiek aránya az elmúlt években egyértelműen növekszik Magyarországon (NFSZ 2020). Míg 2018-ban csak egyetlen ágazatban (egyéb szakmai, tudományos, műszaki tevékenység) haladta meg a határozott munkaszerződések száma a határozatlanokét, 2019-ben már huszonhétben (NFSZ 2020). Ez megegyezik a közép-kelet-európai tendenciákkal, ahol a kölcsönzött munkásokat általában rövidtávú szerződéssel foglalkoztatják (Andrijasevic és Sacchetto 2016), így termelési apályok idején vissza kell térniük eredeti régiójukba, illetve hamarabb bocsátják el őket, mint a közvetlenül szerződéses munkavállalókat. Emellett a kölcsönzött munkásoknak nincsen lehetőségük magasabb pozíciók elérésére, még akkor sem, ha elegendő tudással vagy munkatapasztalattal rendelkeznek (Andrijasevic és Sacchetto 2016).

Így a munkaerő-kölcsönzők amellet, hogy az általuk foglalkoztatott munkásoknak alacsonyabb bért és sokszor rövidebb ideig tartó foglalkoztatottságot kínálnak, közvetett módon a nem kölcsönzött munkaerő alkupozícióját is rontják, az ő értéküket is olcsósítják. Emellett a kölcsönzött és a közvetlenül foglalkoztatott munkások között gyakran jönnek létre konfliktusok, többek között a kölcsönzött munkásoknak biztosított lakhatás, vagy az etnikai különbségek miatt (Meszmann 2018). A kulturális, szimbolikus, hovatartozási alapon formálódó potenciális konfliktusok akadályozzák a hasonló élethelyzet felismerését, így megnehezítik a közös érdekek azonosítását, illetve képviselőt a munkáltatóval, avagy a kölcsönbe vevővel szemben. A munkaerő-kölcsönző cégek közvetítő szerepe így egyszerre homályosítja el az osztályviszonyokat a munkások közti különbségek kiemelésével, a hagyományosan kétpólusú bérmunkaviszony átalakításával, miközben újratermeli a munkás és munkáltató antagonisztikus viszonyát is. Mivel a közszférán kívül minden ágazatban jelen van a munkaerő-kölcsönzés, így hatása össztársadalmi szinten érinti és alakítja át az osztályviszonyokat.

A munkaerőkölcsönzés és társadalmi egyenlőtlenségek

Hogyan változtat a társadalmi egyenlőtlenségek fenntartásának és karbantartásának folyamatán a munkaerő-kölcsönzés? A kapitalista rendszer elengedhetetlen része a bér-munka. Így nélkülözhetetlen, hogy a bérmunkás újra tudja termelni saját munkaerjét, illetve, hogy a rendszer ne fogyjon ki a bérmunkásokból.

A termelés nélkülözhetetlen előfeltétele az élet társadalmi reprodukciója (Marx 1978 [1867]), amelynek célját és formáját a tőkeviszonyok erősen korlátozzák (Apostolova 2017). Mivel a bérmunka nem képes elegendő forrást garantálni a társadalmi újratermeléshez, a háztartási és gondozási-gondoskodási munkák általában nem fizetett formában, etnikai és nemi alapon elnyomott csoportokon keresztül valósul meg (Federici 2019). A társadalmi reprodukció gyakran a bérmunkától függetlenként, a szabadidő részeként jelenik meg, pedig jelenléte elválaszthatatlan a kapitalista termeléstől (Schling 2017). Ahogy Fortunati írja: „a termelés és a társadalmi reprodukció egyaránt értéket előállító képességét az teszi lehetővé, hogy a társadalmi reprodukció értéktermelő képessége le van tagadva” (Fortunati 1995, idézi Schling 2017, saját fordítás). A kölcsönzött munkások utaztatása és a munkásszállások részleges és rövid távú társadalmi reprodukciót biztosítanak, ami korlátlanul kiszákmányolhatóvá és mintegy „elhasználhatóvá” teszi a nem helyi munkásokat. A munkaerő-kölcsönzők pedig éppen ezt az állandóan és folyamatosan kiszákmányolható munkaerő-igényt elégítik ki. A munkásszállások léte egyértelművé teszi a munka és a magánélet elválasztás hiányosságait (Schling 2017). A munkaerő-kölcsönzés a társadalmi reprodukció költségeinek csupán a minimumát biztosítja a munkavállalók számára, mely kimerül a lakhatás és/vagy az utaztatás biztosításában, így csökkenti munkájuk költségeit. A nem lokális kölcsönzött munkások kiszakadnak társadalmi hálójukból, családi-baráti kapcsolataik szövedékéből. Emellett viszont nem kapcsolódnak be helyi közösségek életébe sem, nincs hozzáférésük helyi kulturális intézményekhez, erőforrásokhoz, melyre a gyakori nyelvi különbségek is ráerősítenek (Deutsche Welle 2021). Mivel a munkaerő-kölcsönzők nem biztosítanak valós lehetőségeket munkavállalóknak arra, hogy be tudjanak illeszkedni a helyi társadalomba, a munkavállalók és a munkáltatók közös érdekévé válik, hogy maximalizálják a foglalkoztatás ideje alatt a munkával eltöltött időt (Fedyuk és Meszmann 2018; Schling 2017).

Nem szeretnénk figyelmen kívül hagyni ugyanakkor a munkásosztályon belüli, leginkább az életminőségben és az anyagi létviszonyok bizonytalanságának mértékében megnyilvánuló különbségeket sem. A következőkben a munkásosztályon belül sajátosan kiszolgáltatott munkásság, a kölcsönzött munkaerő újratermelését vesszük górcső alá, különös figyelemmel az iskolázottság, a fizetés, a lakhatás és a vándorlás problémájára.⁷

A kölcsönzött munkások közt jelentősen felülreprezentáltak a nyolc osztályt vagy annál kevesebbet végzettek, ők 2019-ben az összes kölcsönzött 44 százalékát tették ki (NFSZ 2020), míg az összes foglalkoztatott között ezen végzettségű foglalkoztatottak aránya csupán 11 százalék. A második legnagyobb képzési csoport a szakmunkásképzőt

⁷ A társadalmi újratermelés különböző oldalai közül többet most figyelmen kívül hagyunk, leginkább azért, mert igencsak korlátozott az elérhető adat a kölcsönzött munkásokról, így kénytelenek vagyunk a rendelkezésre álló adatokra támaszkodni. Így az újratermelést az iskolázottság, a fizetés, a lakhatás és a vándorlás szempontjai szerint fogjuk megvizsgálni.

vagy szakiskolát végzettek, 33,5 százalékkal. A kölcsönzöttek nagyjából 51 százaléka szak-képzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozásban dolgozott 2019-ben, míg ebben a foglalkozástípusban dolgozók az összes foglalkoztatottakhoz mért aránya kevesebb mint 10 százalék. Ezek alapján kijelenthetjük, hogy a kölcsönzött munkaerő kiszolgáltatottabb, munkakörülményei sérülékenyebbek, mint a nem kölcsönzött társaiké.

Meszmann és Fedyuk (2018) szerint a kölcsönzés kétarcú viszony, egyszerre jelenít meg lehetőséget és kényszert. Olyan munkásoknak kínál inkább lehetőségeket, akik könnyen tudnak lakóhelyet és munkahelyet váltani. Bár bizonyos szempontból tekinthető lehetőségnek is a kölcsönzés, ez a térbeli rugalmasság a társadalmi újratermelés szempontjából a kapcsolatok minőségi különbségét feltételezi. A vándorlás ellehetetleníti, vagy a legjobb esetben is megnehezíti azon granovetteri (1982) „gyenge kötések” létrehozását és ápolását, amiktől anyagi segítség, lakhatás és a reprodukív munkák megosztásának biztonsága várható. A kölcsönzötti lét így tehát elveszi a létfontosságú kötődések szövetét, a támogató és óvó kapcsolatok hálóját a munkásoktól – ezzel is fokozva a kiszolgáltatottságukat.

A nem-mozgékony munkavállalók körében elsősorban a kölcsönzés kényszer oldala mutatkozik meg. Jóllehet a kölcsönzők hivatalos célja az, hogy visszavezessék őket a munkaerőpiacra, valójában a kölcsönzöttség egy már jelenlévő strukturális hátrányt használ ki, mint például megváltozott munkaképességet vagy egy hosszantartó betegséget (Fedyuk és Meszmann 2018).

Magyarországon – tudunkkal – még nem született olyan reprezentatív kutatás, amely bizonyossággal megmutathatná, hogy a kölcsönzést milyen típusú foglalkoztatás váltja, illetve pontosan kik is választják a kölcsönzöttséget, azonban az Európai Unió más tagállamaiban és az Egyesült Államokban már készült ilyen felmérés. Susan N. Houseman (2014) szakpolitikai tanulmánya az EU és az USA területén született kutatások eredményeit összegzi, azzal a céllal, hogy az „ugródeszka”⁸ vitának pontot tegyen a végére. A tanulmány többek között arra a következtetésre jut, hogy a kölcsönzés kisebb határfokkal tereli a dolgozókat a tipikus foglalkoztatási formákba, mint a határozott idejű szerződések.⁹ Bár nem példa nélküli, hogy a kölcsönzés „ugródeszkeként” segíti a dolgozó eljutni a formális munkaerőpiacra, ez az Európai Unió nyugati országaiban nem jellemző, ami implikálja, hogy Magyarországon sem az, a kölcsönzött munkaerő arányában és a kölcsönző cégek működésében megfigyelhető hasonlóságok miatt.

A munkaerő-kölcsönzést – néhány kivételtől eltekintve – olyan emberek életében jelenik meg strukturális kényszerekből fakadó cselekvésként, akik egyébként is kiszolgáltatott élethelyzetben vannak, például alacsony képzettséggel rendelkeznek, ahogyan ezt az NFSZ-adatok alapján fentebb már bemutattuk. A kölcsönzés intézménye általánosan nem segít a dolgozóknak ebből kitörni, inkább újratermeli kiszolgáltatottságukat. Ez a létbizonytalanság olyan összetevőiből áll, mint a kiszámítható, tartós jövedelem hiánya, a munkahelyi előrelépés közel lehetetlensége, a lakóhely elvesztésének vagy kényszerű

8 Az „ugródeszka vita” arra utal, hogy a kölcsönzés vajon a formális munkaerőpiacon való elhelyezkedés szempontjából reintegrációs eszköz vagy sem.

9 Természetesen van eltérés különböző szociális háttérű csoportok és a munka-jelleg csoportok közt, például a spanyol kutatások szerint a bevándorló háttérűek nagyobb eséllyel kapnak határozatlan idejű szerződést a kölcsönzés után, mint az állampolgársággal rendelkezők.

változtatásának folyamatos fenyegetése és a teljes jogi kiszolgáltatottság a kölcsönzőnek és kölcsönvevőnek. Ahogy Fedyuk és Meszmann (2018) tanulmánya is tárgyalja, a lakhatás kérdése, pontosabban a tömeges szállásoltatás hozzájárul a dolgozók gyors cserélődéséhez. A rossz minőségű tömegszállás egyrészt riasztóan hat a kölcsönzött munkásokra, másrészt nem alkalmas hosszú távú lakhatásra, így a dolgozók egy része folyamatosan ideiglenes helyzetben marad. A jó minőségű munkásszállás sem vezet feltétlenül a biztos egzisztencia kialakításához, erre példa lehet azon dolgozó esete, aki inkább háromhavonta meghosszabbítja kölcsönzött helyzetét és nem lép át az állandó foglalkoztatású állományba, hogy megőrizhesse lakhatását (Fedyuk és Meszmann 2018: 13).

A kölcsönzött munkásoknak a biztonság mellett az állampolgári jogokból sem jut elegendő osztályrészlül, függetlenül attól, hogy melyik állam polgárai hivatalosan. A kölcsönzött munkások nehezebben élhetnek a tanulóhoz, a kultúrához, vagy éppen a politikai képviselethez való jogokkal. Egy munkásszálláson való elszigetelt elhelyezésük és utaztatásuk egyaránt szigeteli el őket a helyi társadalomtól térben és társadalmilag is, a kölcsönzött munkások nehezebben vehetnek részt az helyi politikai életben, szavazhatnak a választásokon, és nehezebben tudják érvényesíteni munkavállalói jogaikat.

A munkás érdekképviselet hagyományos intézménye a szakszervezet. A kölcsönzött munkások képviselete azonban jelenleg több szempontból is teljesítetlen kihívásokat támaszt a szakszervezetekkel szemben (és nem csak jelenleg, hanem 15 évvel ezelőtt is, lásd: Neumann 2008). Mivel a kölcsönzött munkások egy része a helyi nyelvet nem beszélő vándormunkás, a szervezés egyik előfeltétele, a közös nyelv is hiányzik. A rövidtávú foglalkozás is akadály a megfelelő képviseletnek, hiszen a határozott idejű szerződések okozta gyors cserélődés megnehezíti a személyes kapcsolatok megszilárdulását a munkások között, illetve bevonódásukat a szakszervezetbe. Az utolsó ok pedig a szakszervezetek szerepének és lehetőségeinek megváltozásában keresendő. Mivel a rendszerváltás óta egyre kevesebb szervezett munkahellyel és egyre inkább előregedő tagsággal rendelkeznek, Magyarországon a szakszervezetek jelentősége általánosan csökkent, gyakran a tipikusan foglalkoztatott munkásokat sem tudják elégséges módon képviselni.

Következtetések

Tanulmányunk lezárásaként a fontosabb állítások összefoglalása mellett szeretnénk áttekinteni néhány gyakorlatot, illetve megfogalmazni néhány szakpolitikai javaslatot, amelyek kezelni tudják a kölcsönzött dolgozók kiszolgáltatott helyzetét.

Elemzésünk négy fő állításra épül. Az első, hogy az osztály marxi megközelítése releváns a kortárs társadalmak elemzésében, ha a társadalom anyagi mozdatórugóit és a látszólag fölszámolhatatlan – a meritokratikus gondolkodás szerint egyenesen „természetes” vagy „szükségyszerű” – egyenlőtlenségek okait kívánjuk feltárni. Amellett érvelünk, hogy a munkásosztályon belüli, azaz a bérmunkából élők között megfigyelhető egyenlőtlenségek az osztályhelyzetet elhomályosító mechanizmusok eredménye. A második állításunk, hogy az osztályhelyzet elhomályosítása ebben az elemzésben az osztályharc egyik fegyvere a tőkésosztály kezében. Azé az osztályharcé, amit a tőkésosztály vív a töredezett

proletariátus ellen, hogy öntudatra ébredését, a közös, anyagi érdekek felismerését megakadályozza.

A harmadik állításunk, hogy a munkaerő-kölcsönző cégeket autonóm kizsákmányoló szereplőknek kell tekintenünk, mivel hármas funkciót látnak el. Az első funkció az osztályviszonyok elhomályosítása. Ez az elhomályosítás a klasszikus tőkés-munkás viszonyba két új szereplőt von be. Az egyik szereplő maga a kölcsönző cég, amely a Munka Törvénykönyvének 2012-es átírása alapján jelentős autonómiával és mozgástérrel rendelkezik, ami lehetővé teszi a munkaerő rugalmasítását és fokozott kizsákmányolását, valamint magára vállalja a munkás és a munkáltató közt létrejövő konfliktusok kezelését. A másik új szereplő a kölcsönzött munkás, aki nem kölcsönzött munkatársaihoz képest rosszabbul keres és kiszolgáltatottabb helyzetben van, sajátos helyzete mégis konfliktusokat szül a munkások között. A második funkciója, hogy hatékonyan látja el a termelés ingadozásának kiegyenlítő szerepét is. A profitráta, a termelékenység, a kereslet mind befolyásolja, hogy egy termelőegységnek mi a piaci szempontból hatékony, azaz a legnagyobb profitot hozó termelési kimenete, de számunkra fontosabb, hogy mekkora munkaerőre van szüksége. Ezt az ingadozó munkaerő-szükségletet elégíti ki a kölcsönzés intézménye. Végül a harmadik funkció a kölcsönzött munkások tartaléksereg „menedzselése”, a tartalékseregből kölcsönzött munkások toborzása, aminek a révén a kölcsönző cégek egyszerre fenyegetik az állandó munkaerőt a lecserélhetőséggel, ezzel olcsósítva az ő munkájukat is, miközben a kölcsönzött munkaerőt is fokozott függőségben tarthatják. Ezzel rá is térhetünk a negyedik, egyben utolsó állításunkra, miszerint a kölcsönzött státusz a fizikai munkakörökben sajátosan kiszolgáltatott helyzet, amit a kölcsönzés intézménye termel újra.

Tanulmányunkban amellet érvelünk, hogy a kölcsönzés intézménye valójában nem biztosít „ugródeszkát” a biztos foglalkoztatásba. Sőt, azt láthatjuk, hogy a kölcsönzött munkavállalók, ha mozognak is a foglalkoztatási formák közt, más, kiszolgáltatott munkákat váltogatnak. A kölcsönzött dolgozókról elérhető demográfiai adatok alapján azt is kijelenthetjük, hogy e csoport jelentős mértékben a társadalom alsó szegmenseiből kerül ki, már eleve a kiszolgáltatott helyzetben lévők életében jelenik meg strukturális kényszerekből fakadó cselekvésként a kölcsönzött munkaviszony. E helyzet mutatkozik meg abban, hogy a kölcsönzött dolgozók jelentős számban alacsonyan képzetek, segéd- és betanított munkásként dolgoznak és az állampolgári jogaikkal is csupán korlátozottan vagy egyáltalán nem tudnak élni. Ehhez az élethelyzethez az a folyamat is jelentősen hozzájárul, hogy a reprodukív munkára szánt fennmaradó idő is lecsökken, köszönhetően a kölcsönzés munkaóra maximalizálást ösztönző természetének.

Mi a teendő?

A marxi hagyományból kiinduló elemzésként kikerülhetetlen arról is szót kell ejtenünk, hogy mi a teendő. A következőkben arról írunk, hogy merre lehet vagy érdemes folytatni a tudományos munkát ebben a témában, illetve kitérünk arra, hogy milyen gyakorlati megoldásokat látunk a kortárs magyar és nemzetközi szakszervezeteknél és munkával foglalkozó intézményeknél. Végül pedig, hogy mit tartunk rövid és hosszú távon megfontolandó megoldásnak.

Kutatásunk legnagyobb nehézsége az volt, hogy csekély empirikus adat áll rendelkezésre a kölcsönzött munkavállalókról, sőt, a rendelkezésre álló adatok sem egyértelműek. Első körben mindenképp sokat segítené a jövőbeni ezirányú kutatásokon, ha részletesebb, longitudinális felmérések készülnének a munkaerő-kölcsönzésről és az abban résztvevőkről. A legfontosabb hiánynak azt látjuk, hogy bár a kölcsönzöttek száma láthatóan nő, nem tudjuk, hogy hányan újak ebben a rendszerben és hányan vesznek részt benne évek óta, azaz mekkora a cserélődés e foglalkoztatási formában, amit az is bonyolít, hogy egy munkakölcsönző maximum öt évig foglalkoztathatja ugyanazt a munkavállalót. Bár kutatásunk keretei nem engedték meg, hogy ezt a vizsgálatot elvégezzük, fontosnak tartjuk, hogy a jövőben kerüljön sor Meszmann T. Tibor és Olena Fedjuk (2018) alaposságában és kutatási alany választásában hiánypótló kutatásához hasonló elemzésre a magyarországi szakszervezetek körében, hogy tisztább képet kaphassunk a megoldási kísérletekről, a szakszervezeti hozzáállásról és a szolidaritás lehetőségeiről. Természetesen, ahogy fentebb említettük, e munkaerőpiaci jelenséget sem lehet csupán nemzetállami szinten kezelni, elengedhetetlen, hogy régiós együttműködés szülessen, mozgósítva a már kialakult tudományos hálózatokat és létrehozva a közös gondolkodás platformjait. A régiós munkaerőpiaci trend azt vetíti előre, hogy e foglalkoztatási forma növekvő jelentőségre tesz szert a jövőben, sőt a COVID-19 járvány válságára adott kormányzati válaszok sarokköve is lehet a kölcsönzés egyedi funkcióit mozgósítani (lásd: V.A.D. 2020).

Az ILO 1999-ig a kölcsönzés tiltását tartotta célravezetőnek, de ahogyan a centrumországokban egyre nagyobb teret nyert a kölcsönzés, az ILO is inkább szabályozáspárti lett (ILO Report 2016). Az ILO által javasolt szabályozás az Európai Unió egyenlő bánásmód elvén alapul. Eszerint amennyiben egy vállalat kölcsönzött és állandó munkásokat is foglalkoztat, mindkét csoportot azonos jogok illessenek meg. Ez az irányelv, bár szükséges, önmagában nem elégséges a munkajogi küzdelemben. A 2012-es Munka Törvénykönyve radikálisan csökkentette a munkavállalói és szakszervezeti jogköröket (Lehoczyk-né 2013), így még ha valamicskét javítana is a kölcsönzöttek helyzetén, hiába is valósul meg (legalább is elviekben) az egyenlő bánásmód, ha az állandó dolgozók is kiszolgáltatott helyzetben vannak. Ha jelentős javulást szeretnénk látni, akkor lépéseket kell tenni a fizetések kiegyenlítése/növelése, az elbocsátások megnehezítése, az elérhető és megfizethető lakhatás biztosítása érdekében. Persze ez csak úgy kezdődhet el, ha ténylegesen cél lesz a kiszolgáltatottság felszámolása. Addig is, nézzük meg, hogy a szakszervezetek mit tudnak tenni.

A magyar szakszervezetek több lehetséges stratégia áll, ha a nem helyi munkavállalók szervezésére tesznek kísérletet. Ha egy szakszervezet a kölcsönzött dolgozókat is meg kívánja szervezni és felvállalja képviseletüket, akkor azok a stratégiák nagy erőforrásfordítást igényelnek (Meszmann és Fedjuk 2020).

Mégis sok szakszervezet külön felületet biztosít honlapján a kölcsönzött dolgozóknak, leginkább azonban ez külföldön jellemző (például: Unison brit szakszervezet, és a magyar nyelven is elérhető osztrák Produktions-Gewerkschaft). Itt szintén fontos hangsúlyozni, hogy ha nem valósul meg a nemzetközi együttműködés, bizonyos konfliktusok fellángolhatnak, például a fentebb említett etnikai alapú megkülönböztetés. Megfontolandónak tartjuk továbbá a Kölcsönzött Dolgozók Szakszervezetének megalapítását, illetve ennek körülményeit és jogi környezetét megvizsgálni. Mivel a kölcsönzés intézménye több

iparágat is magába foglal, és mivel a kölcsönzött dolgozók cserélődése igen nagyfokú, érdemes lehet egy kifejezetten a kölcsönzettek jogaira szakosodott szervezetet alapítani, természetesen a létező szakszervezetekkel szoros együttműködésben, hogy a munkahelyi konfliktusokat ne fokozza az érdekvédelmi szervezet jelenléte és ne kényszerüljön egyik szervezet sem vetélytársi szerephez.

Hivatkozott irodalom

- Andrijasevic, Rutvica és Devi Sacchetto (2016): From labour migration to labour mobility? The return of the multinational worker in Europe. *Transfer: European Review of Labour and Research* 22(2): 219–231. DOI: <https://doi.org/10.1177/1024258916635975>
- Bankó Zoltán és Kiss György (2000): A munkaerő-kölcsönzés. *Cég és jog* (9): 12–22.
- Böröcz József (2002): A határ: társadalmi tény. *Replika* 13(47): 133–142.
- Deutsche Welle (2021): „Szeretnénk, ha úgy kezelnének minket, mint a magyarokat” – Ukrán vendégmunkások Magyarországon [Videó]. YouTube. Interneten: <https://www.youtube.com/watch?v=b8DsKbqyKag> (letöltve: 2021. augusztus 30.).
- European Commission (2021): Labor force survey explanatory notes. 124. Interneten: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/EU-LFS+Explanatory+notes+from+Q1+2021+onwards.pdf> (letöltve: 2022. november 9.).
- Eurostat (2020): *Temporary employment agency workers by sex, age and NACE Rev. 2 activity*. Interneten: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_QOE_4A6R2__custom_678864/default/table?lang=en (letöltve: 2021. március 13.).
- Federici, Silvia (2018): Marx and Feminism. *tripleC* 16(2): 468–475. DOI: <https://doi.org/10.31269/triplec.v16i2.1004>
- Fedyuk, Olena és Meszmann Tibor T. (2018): *Ukrán kölcsönzött dolgozók az elektronikai ágazatban*. AnBlokK Kultúra- és Társadalomtudományi Egyesület. Interneten: <https://anblokkkegyesulet.files.wordpress.com/2018/02/web-hu.pdf> (letöltve: 2021. március 13.).
- Fortunati, Leopoldina (1995): *The Arcane of Reproduction: Housework, Prostitution, Labor and Capital*. Autonomedia.
- Fraser, Nancy (2016): Contradictions of Capital and Care. *New Left Review* (100): 99–117.
- Granovetter, Mark (1982): The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. *Sociological Theory* (1): 201–233. DOI: <https://doi.org/10.2307/202051>
- Houseman, Susan N. (2014): Temporary Agency Work: Temporary Agency Work is not generally a stepping-stone to regular employment. *IZA World of Labor* 27. DOI: <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.27>
- Humán Centrum (2019): Félperces videóban a munkaerő-kölcsönzés lényege [Videó]. YouTube. Interneten: https://www.youtube.com/watch?v=Yq7bL3pb6as&t=11s&ab_channel=Hum%C3%A1nCentrumMunkaer%C5%91k%C3%B6lcs%C3%B6nz%C5%91%C3%A9sk%C3%B6zvet%C3%ADt%C5%91 (letöltve: 2022. október 15.).
- ILO (2016): *Report on temporary employment agencies and temporary agency work*. Geneva: ILO. Interneten: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---ed_dialogue_msu/documents/publication/wcms_541655.pdf (letöltve: 2021. május 10.).
- Judge, Lindsay (2018): *The good, the bad and the ugly: The experience of agency workers and the policy response*. Resolution Foundation Report. Interneten: <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2018/11/The-good-the-bad-and-the-ugly.pdf> (letöltve: 2022. november 08.).
- Kártyás Gábor (2011): *Munkaerőkölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. Doktori disszertáció. Budapest: Eötvös Lóránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar. Interneten: https://edit.elte.hu/xmlui/static/pdf-viewer-master/external/pdfs-2.1.266-dist/web/viewer.html?file=https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/44973/Kd_12241.pdf?sequence=1&isAllowed=y (letöltve: 2022. október 15.).
- KSH (2021a): *Gyorstájékoztató. Munkanélküliség, 2020. december*. Interneten: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2012.html> (letöltve: 2021. május 31.).
- KSH (2021b): Üres álláshelyek száma és aránya foglalkozási főcsoportok (FEOR'08) szerint. Interneten: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0071.html (letöltve: 2021. május 31.).
- Lehoczkyné Kollonay Csilla (2013): Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és a neoliberalis munkajogi rendszerek határán. In *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. Kun Attila (szerk.). Budapest: KRE ÁJK, 24–56.

- Marx, Karl (1955 [1847]): *The Poverty of Philosophy*. Moscow: Progress Publishers.
- Marx, Karl (1978 [1867]): *A tőke. A politikai gazdaságtan bírálata*. Budapest: Kossuth.
- Marx, Karl és Friedrich Engels (2004 [1848]): *Manifesto of the Communist Party*. Moscow: Progress Publishers.
- Meszmann Tibor T. (2018): *Munkaerő-kölcsönzés mint munkaviszony és mint mobilitási (migrációs) csatorna*. (Olena Fedyuk közreműködésével.) Budapest: Friedrich Ebert Stiftung. Interneten: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/14554.pdf> (letöltve: 2021. május 1.).
- Meszmann Tibor T. és Olena Fedyuk (2020): *Nem helyi dolgozók szervezése, mint helyi szakszervezeti kapacitásépítési lehetőség*. Budapest: Friedrich Ebert Stiftung. Interneten: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/16272.pdf> (letöltve: 2021. május 30.).
- Mezzadra, Sandro (2016): MLC 2015 Keynote: What's at Stake in the Mobility of Labour? Borders, Migration, Contemporary Capitalism. *Migration, Mobility, & Displacement* 2(1): 30–43. DOI: <https://doi.org/10.18357/mmd21201615466>
- Neumann, László (2008): *Where trade union solidarity depletes: temporary agency workers in Hungary*. (Konferencia-előadás: Labor market segmentation. 2008. szeptember 8-10., International Working Party Conference, Porto, Portugália.)
- NFSZ (2020): Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2019. évi tevékenységéről. Budapest: Innovációs és Technológiai Minisztérium. Interneten: https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/1/3/9/3/doc_url/Osszefoglalo_kolcsonzok_2019_evrol.pdf (letöltve: 2021. március 13.).
- Schling, Hanna (2017): (Re)Production: Everyday Life In The Workers' Dormitory. *Society + Space* 2017. november 7. Interneten: <https://www.societyandspace.org/articles/re-production-everyday-life-in-the-workers-dormitory> (letöltve: 2021. május 31.).
- Umney, Charles (2018): *Class Matters: Inequality and Exploitation in 21. Century Britain*. London: Pluto Press.
- V.A.D. (2020): A kormány kölcsönzött munkaerővel indítaná újra a gazdaságot – a szakszervezet tiltakozik. *Népszava* 2020. május 5. Interneten: https://nepszava.hu/3076989_a-kormany-kolcsonzott-munkaerovel-inditana-ujra-a-gazdasagot-a-szakszervezet-tiltakozik (letöltve: 2021. május 25.).
- Verdery, Katherine (1999): *Fuzzy Property: Rights, Power, and Identity in Transylvania's Decollectivization*. In *Uncertain Transition: Ethnographies of Change in the Post-Socialist World*. Michael Burawoy és Katherine Verdery (szerk.). Lanham: Rowman and Littlefield, 53–82.
- Work Force (i.n.): *Munkaerő-kölcsönzés* [honlap]. Interneten: <https://work-force.hu/munkaero-kolcsonzes/> (letöltve: 2022. november 8.).

Idézett törvények, rendeletek, határozatok, jogszabályok

2001. évi XVI. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
1967. évi II. törvény a Munka Törvénykönyvéről

Nagy Ákos

szociológus, Helyzet Műhely (Budapest)

Nagy Klára

szociológus, Periféria Közpolitikai és Kutatóközpont, Helyzet Műhely (Budapest)