

BGE Budapest LAB

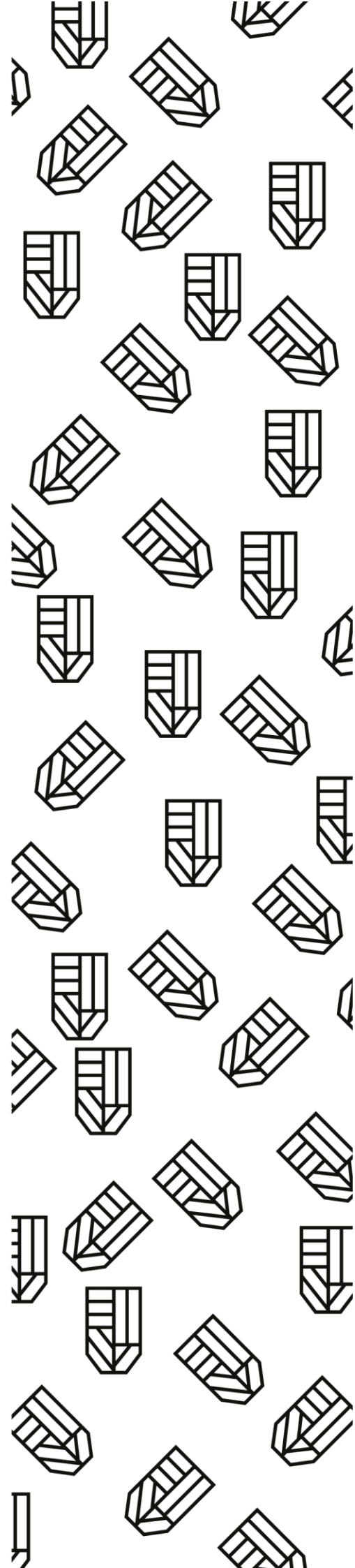
WORKING PAPER SERIES

ISSUE 20, 2022

DR. RADÁCSI LÁSZLÓ

**A SZABADÚSZÁS MINT AZ
ÖNFOGLALKOZTATÁS
KÜLÖNLEGES MÓDJA. EGY
ÚJ HAZAI KUTATÁSI
PROGRAM SZAKIRODALMI-
ELMÉLETI HÁTTERE**

20



A SZABADÚSZÁS MINT AZ ÖNFOGLALKOZTATÁS KÜLÖNLEGES MÓDJA. EGY ÚJ HAZAI KUTATÁSI PROGRAM SZAKIRODALMI- ELMÉLETI HÁTTERE

Dr. Radácsi László
Budapesti Gazdasági Egyetem
radacsi.laszlo@uni-bge.hu

Working Paper Series 20-2022

ISSN: 2630-7960

Copyright © 2022 Radácsi László

Working papers are in draft form. This working paper is distributed for purposes of comment and discussion only. It may not be reproduced without permission of the copyright holder. Copies of working papers are available from the author. The views expressed in the Budapest LAB Working Paper Series are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the Budapest Business School or Budapest LAB. Research Working Papers have not undergone formal review and approval. Such papers are included in this series to elicit feedback and to encourage debate on important public policy challenges. Copyright belongs to the author(s). Papers may be downloaded for personal use only.

www.budapestlab.hu

A kutatási projektet az Innovációs és Technológiai Minisztérium Tématerületi Kiválósági Programja és a Budapesti Gazdasági Egyetem között létrejött együttműködési megállapodás (TKP2020-IKA-01) támogatja.

This research was supported by a grant from the Thematic Excellence Programme of the Hungarian Ministry for Innovation and Technology to the Budapest Business School (TKP2020-IKA-01.)

ISSUE: 20-2022

Dátum: 2022. 01. 03.

A SZABADÚSZÁS MINT AZ ÖNFOGLALKOZTATÁS KÜLÖNLEGES MÓDJA. EGY ÚJ HAZAI KUTATÁSI PROGRAM SZAKIRODALMI-ELMÉLETI HÁTTERE

Absztrakt

A tanulmány arra vállalkozik, hogy felvázolja a szabadúszás jelenségének szakirodalmi, elsősorban rendszertani (munkagazdaságtani, munkajogi) hátterét, terminológiai környezetét. A szabadúszást az atipikus foglalkoztatás és az önfoglalkoztatás részeként határozza meg, részletes hazai és nemzetközi szakirodalmi, valamint jogszabályi áttekintés alapján mutatja be a különböző önfoglalkoztatási módozatok, azon belül a szabadúszók jellemzőit. A tanulmány kitér az új foglalkoztatási módokra, és tárgyalja ezek statisztikai-mérési nehézségeit. Megvizsgáljuk a bújtatott (rejtett, színlelt) önfoglalkoztatás jelenségét. Röviden bemutatjuk a szabadúszás jelentőségét a vállalkozásfejlesztés és a gazdasági növekedés szempontjából. A szabadúszók jellemzőinek ismertetése után magyar nyelven először adunk közre egy olyan, a pszichológiában kidolgozott integráló modellt, amely alkalmas lehet a szabadúszás (és általában az önfoglalkoztatás) rétegeinek kibontására.

Journal of Economic Literature (JEL) kód: J24, J41, J44

FREELANCING AS A SPECIAL FORM OF SELF-EMPLOYMENT: LITERATURE AND THEORETICAL BACKGROUND OF A NEW HUNGARIAN RESEARCH PROGRAMME

Abstract

The study presents the domestic and international literature and theoretical background of the freelancing phenomenon. It provides a taxonomy from a labour economics perspective, and it defines freelancing as the subset of atypical work and self-employment. Definitions of different types of self-employment are discussed from a labour law perspective. The article lists the various difficulties of measuring self-employment and freelancing through traditional statistical methods. It provides a detailed analysis of freelancing as a new form of employment. We connect freelancing to entrepreneurial eco-system development. In the final

section we introduce the Person – Environment Fit Theory as a tool for understanding the various layers of freelancing.

Journal of Economic Literature (JEL) codes: J24, J41, J44

Bevezetés: egy kutatási program elé

Burke és Cowling [2020] arra mutatnak rá, hogy miközben társadalmi és gazdasági jelentőségük folyamatosan növekszik, a szabadúszókkal aránytalanul kevés elemzés foglalkozik. Az itt következő áttekintés a szabadúszó (freelancer) közösség hazai feltérképezését, a munkavállalásra és életformájukra vonatkozó sajátosságaik megismerését célzó kutatási program szakirodalmi, terminológiai megalapozását szolgálja. A szabadúszás (freelancing) hazai körülményeinek jobb megismerésével a tudományos közösségnek, a szakpolitikának és maguknak a szabadúszóknak kívánunk adalékokkal szolgálni.

Annak érdekében, hogy a szabadúszással és a szabadúszókkal kapcsolatos kutatási eredmények értelmet nyerhessenek, megkerülhetetlen, hogy ezt a fogalmat elhelyezzük a foglalkoztatási és munkavégzési formák között. Akár gazdasági jelentőségükről, akár munkaerőpiaci sajátosságaikról, akár életviláguk körülményeiről kívánunk megállapításokat tenni, először is meg kell értenünk, hogy kik ők, azaz milyen munkavállalói halmazok szegmenseit alkotják.

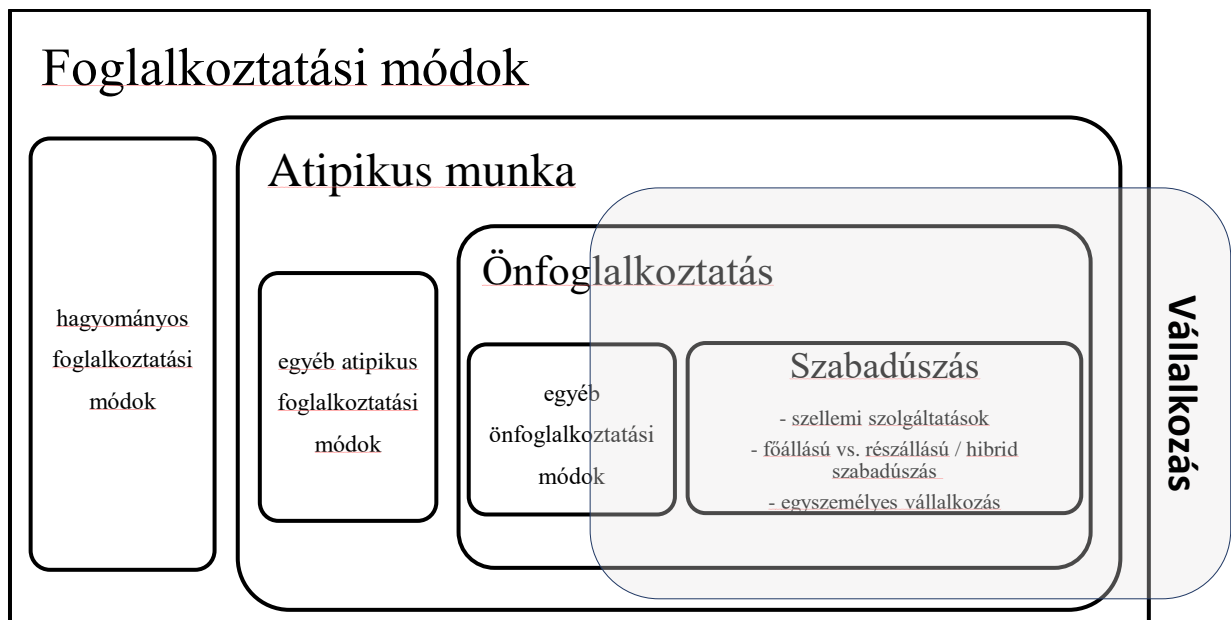
Előre kell bocsátani, hogy a szabadúszó fogalomnak sem a tudományos diskurzusban, sem a közpolitika-statisztikai fogalmi térben nincs egzakt és univerzális meghatározása. Sőt, a „szabadúszó” kifejezés sem egyeduralkodó a szaktudását a piacon függetlenül, egyéni vállalkozóként értékesítő szakemberekre. A téma körül megélénkült publikációs aktivitás mára meglehetősen fogalmi zűrzavarhoz vezetett, egymással versengő adatok vonatkoznak látszatra azonosnak tűnő, a módszertanok megértése után már világosan eltérőnek bizonyuló jelenségekre. Mivel egy viszonylag új társadalmi-gazdasági trendről van szó, ez a fogalmi forrongás nem meglepő és nem is feltétlenül problémás. Az egymással versengő értelmezési keretek – ideális esetben – ahhoz vezethetnek, hogy egyre több adatunk, ismeretünk keletkezik, és közben formálódnak a megismerés legjobb (leghatékonyabb, leghatásosabb) módszertanai is.

A szabadúszás helye a foglalkoztatási formák rendszerében

Az 1. sz. ábra foglalja össze azokat a kategóriákat, amelyeken belül közgazdaságtani / statisztikai / munkajogi szempontból értelmezni lehet a szabadúszást. A csoportosítás természetesen tartalmaz vitatható besorolásokat, hiszen az egyes halmazok között nem mindig egyértelműek a határvonalak, és több esetben érvelhető, hogy egy-egy fogalmi kategória akár több halmazban is megjelenhetne. A jobb áttekinthetőség, illetve a szükségszerűen lineárisan építkező érvelés miatt azonban kénytelenek vagyunk élni olyan leegyszerűsítésekkel, amelyek kibontására csak egy nagyobb lélegzetű munkában lenne lehetőség.

1. Ábra

A szabadúszás helye a foglalkoztatási módok rendszerében (saját szerkesztés)



Forrás: saját szerkesztés

A következőkben sorra veszem azokat a fontosabb csoportokat, amelyek az egyre szűkülő részhalmazok mentén elvezetnek minket a szabadúszók kategóriájához. Minden csoport ismertetésénél kizárólag a legfontosabb ismérvek tárgyalására, illetve a témánk szempontjából legérdekesebb dilemmák bemutatására szorítkozom, és mellőzöm az egyes halmazok részletes statisztikai adatokkal történő jellemzését is.

Atipikus (nem hagyományos) munka

Az önfoglalkoztatás lényegéhez az azt befoglaló tágabb fogalom, az *atipikus foglalkoztatás* meghatározásával juthatunk közelebb. A kifejezés maga az 1980-as években jelent meg, elterjedésében egy 1986-os ILO szemináriumnak volt nagy hatása (*Hárs [2013]*). A fogalom megjelenésének egyik fontos reálgazdasági oka az volt, hogy az 1973-as olajválság után a munkaadóknak felerősödött az igénye a rugalmasabb foglalkoztatásra. Addigra ugyanis Európában a hagyományos foglalkoztatáshoz erős védőháló társult. A munkajogot az 1990-es években érte el ez a változás-hullám, ekkor indult be az új formákról való tudományos vita és ezek kodifikációja a nemzeti és nemzetközi jogrendekbe. A német jogirodalomban „Flucht aus dem Arbeitsrecht” („menekülés a munkajogból”) elnevezést kapta az a jelenség, hogy a munkaadók inkább polgári jogi munkavégzésre irányuló megállapodásokat (és nem munkaszerződést) kötnek a munkavégzővel, mivel ezek a jogviszonyok „nem terheltek” a szociális védelem költségeivel (*Bankó [2010]*).¹

A szakirodalomban a leggyakrabban a következő foglalkoztatási-munkavégzési módokat sorolják ebbe a csoportba: részmunkaidős foglalkoztatás, időszakos foglalkoztatás (pl. határozott idejű foglalkoztatás, szezonális és alkalmi munka), munkaerő-kölcsönzés, otthoni munka és távmunka, rugalmas munkaidő-beosztás, illetve éjszakai és hétvégi munka, valamint az önfoglalkoztatás (*Hárs [2013]*).²

A hagyományos és atipikus munka közötti különbség legfontosabb eleme, hogy az előbbire munkajogi szabályok, kollektív szerződések, vállalati szabályzatok vonatkoznak, míg az utóbbira legfeljebb irányelvek, útmutatások. Emiatt a szakirodalom és a közpolitika az atipikus foglalkoztatásra gyakran mint kevésbé biztonságos, kevésbé stabil, akár kiszolgáltatott foglalkoztatási módra tekint, és különösen a nemzetközi munkaügyi szervezetek és az európai

¹ A munkajogászok, a közgazdászok és más szakemberek máig vitatkoznak azon, hogy mi lenne a legjobb leíró kifejezés erre a jelenségre, de konszenzus még nem alakult ki. Ld. erről: *Ferencz [2015]* írását, aki az atipikus mellett a vállalkozási és megbízási jellegű munkaviszonyokat, a nonstandard és a rugalmas (flexible) foglalkoztatást említi mint leggyakrabban használt alternatív kifejezéseket.

² A hazai Munka Törvénykönyve a következő „eltérő” megoldásokat nevesíti: határozott idejű munkaviszony, behívás alapján történő munkavégzés, munkakör megosztása, több munkáltató által létesített munkaviszony, távmunkavégzés, bedolgozói munkaviszony, egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony, köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony, vezető állású munkavállaló munkaviszonya, a cselekvőképtelen munkavállalóra vonatkozó különleges szabályok, munkaerő-kölcsönzés, iskolaszövetkezeti tag munkavégzése. Az egyik leggyakoribb atipikus munkaviszonyt, a részmunkaidős foglalkoztatást a törvény a munkaviszony általános szabályai között taglalja. Néhány foglalkoztatási viszonyt külön jogszabályok rendeznek: ilyenek a közfoglalkoztatás, a diákmunka, az ösztöndíjas foglalkoztatás, a tranzit foglalkoztatás, a szociális szövetkezeti tag munkavégzése, a különös jelentőséggel bíró megbízás alapján végzett munka és az önfoglalkoztatás (*Ferencz [2015]*).

uniós szakpolitikák foglalkoznak sokat az ilyen foglalkoztatásban résztvevők lehetséges jogvédelmével. Mint azt hamarosan látni fogjuk, az önfoglalkoztatókról gondolkodva is különbséget kell tenni a védelemre szoruló, valójában nem teljes értékű munkavállalók, illetve az önmegvalósító, független (pl. szabadúszó) szakemberek között.

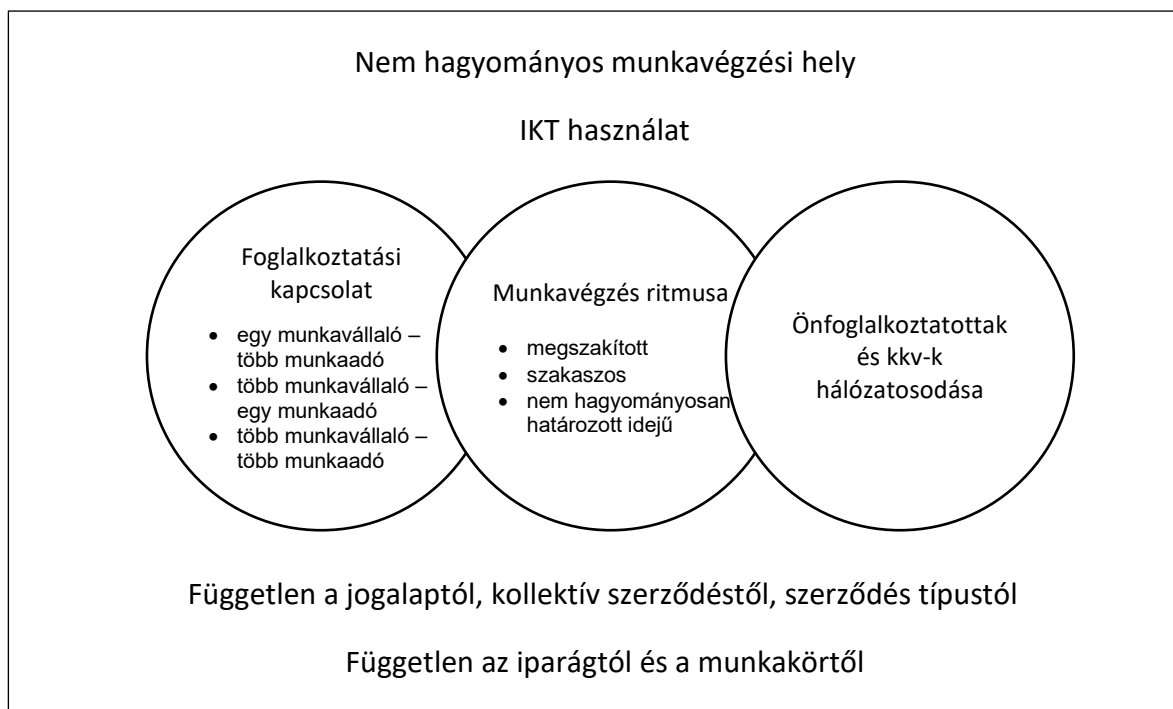
Egy 2019-es uniós dokumentum szerint a 2000-es évek óta megnőtt a jelentősége néhány új munkaviszonynak és önfoglalkoztatási formának. A már régóta jelen levő határozott idejű szerződés alapján történő munkavégzés, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés, a részmunkaidős munkavégzés, a háztartási munka vagy a szakmai gyakorlat mellett egyre nagyobb teret hódít a behívásos munkavégzés, az utalványalapú foglalkoztatás és a platformalapú munkavégzés (*EUT* [2019]; *Illéssy et al.* [2020]).

Az Eurofound 2013-ban kutatni kezdte az uniós tagállamokban felmerülő foglalkoztatási formák jellegzetességeit, az uniós tagállamokban az ezredforduló óta újonnan felbukkant vagy egyre fontosabbá váló foglalkoztatási formákat (*Eurofound* [2020]). Ezek között találunk olyan megoldásokat, amelyek a munkáltató és munkavállaló közötti kapcsolatot formálják át, mások a munkaszervezést és a munkaritmust módosítják, míg ismét mások akár mindkettőt. Tárgyalt témánk szempontjából most az az egyik legfontosabb fejlemény, hogy az új foglalkoztatási formák többségében már megjelennek a szabadúszók is. Számos foglalkoztatási innováció várhatóan tovább terjed a kettős (az uniós szóhasználattal: „iker”) átmenet, azaz a digitalizáció és a karbonsemleges gazdaságra való áttérés miatt, míg néhány nem hagyományos foglalkoztatási formát a COVID-19 járvány is felerősíthet.

A Eurofound a 2. ábrán látható csoportosítással és jellemzőkkel szemlélteti az új foglalkoztatási formákat.

2. Ábra

Az új foglalkoztatási formák azonosításának általános kerete



Forrás: Eurofound [2015], 5. o.

Ebben az általános keretben az Eurofound kilenc tág kategóriát azonosított:

- IKT-alapú mobil munka (ide nem értve a már hagyományosnak számító távmunkát),
- platformmunka (tipikusan önfoglalkoztatók és szabadúszók),³
- alkalmi foglalkoztatás (ide nem értve a hagyományos szezonális munkát és a határozott munkaidejű foglalkoztatást; csak alkalmazottakra vonatkozik),
- utalványalapú munka (a megbízás egy harmadik fél által kibocsátott utalvány alapján történik; az alkalmazott és önfoglalkoztató közötti státusz-térben),
- munkakör megosztás (csak alkalmazottakra vonatkozik),
- portfólió munka (kisebb megbízások elvégzése több ügyfélnek, leginkább szabadúszók, önfoglalkoztatók, mikro-vállalkozások által),
- ideiglenes (interim) menedzsment (magasan képzett szakemberek kikölcsönzése egy másik vállalathoz egy speciális probléma megoldására, leginkább alkalmazottként),
- közös foglalkoztatás (ide nem értve a hagyományos munkaerőközvetítést; csak alkalmazottakra vonatkozik),

³ A platform munkáról lásd Illéssy et al. [2020].

- együttműködésen alapuló önfoglalkoztatás (hálózatos együttműködés, amely túlmegy a hagyományos, ellátási lánc alapú munkamegosztáson).

Míg az egyes tagállamokban 2013-ban a felsoroltak közül átlagosan három új formát azonosítottak, 2020-ra az előfordulásuk megduplázódott (*Eurofound* [2020]). Az új foglalkoztatási megoldások legtöbbjének alkalmazása összességében is megnőtt. A foglalkoztatási formák növekvő európai változatosságát egyelőre nem kíséri a szakpolitikai keretrendszer vagy a szilárd információs bázis fejlődése.

Önfoglalkoztatás

A foglalkoztatási formák megkülönböztetésekor a tudomány és az azt legtöbbször követő statisztikai elszámolási rendszerek hosszú évtizedeken keresztül a foglalkoztatott – önfoglalkoztatott kategóriákba erőltették be a pénzügyi ellenszolgáltatás fejében végzett munkát. (A KSH honlapján olvasható, foglalkoztatással kapcsolatos fogalmak módszertani meghatározásainak nagy része például 1970-es keltezésű.) A modern gazdaságban azonban a munkavégzésnek ennél a dichotóm rendszernél sokkal színesebb palettája alakult ki.

Az önfoglalkoztatás jelenségének tudományos áttekintését nyújtó tanulmány (*Baitenizov et al.* [2019]) szerint a témával foglalkozó szakirodalomról 1952-től kezdődően beszélhetünk, ekkor jelent meg az első olyan publikáció, amely az önfoglalkoztatás kifejezés szerepelt. Az 1960-as években még elsősorban a mezőgazdasággal kapcsolatban merült fel a fogalom, az 1980-as évek közepétől eltelt évtizedekben az önfoglalkoztatás szakirodalmi korpusza többeszre dagadt és már minden gazdasági szektort átfog.

Az önfoglalkoztatással a szakirodalom jellemzően két nagyobb ágon foglalkozik: a jogi-szabályozási kérdésekkel és a magatartási dimenzióval (*McKeown* [2015]). Az első típusba tartozó szakcikkek jelentőségét az adja, hogy a szabályozási megoldások meghatározzák az önfoglalkoztatás jogi-társadalombiztosítási-adózási keretét. Ebbe a körbe tartoznak az önfoglalkoztatás és a különböző vállalkozási formák kapcsolatával foglalkozó tanulmányok is, hiszen akár makrogazdasági jelentősége lehet annak, hogy egy saját szaktudását a piacon szabadon értékesítő személyt vállalkozónak tekintünk-e. A szakirodalom második típusába az önfoglalkoztatás magatartási dimenziójával foglalkozó szakcikkek tartoznak. Ezek azért fontosak, mert rávilágítanak az önfoglalkoztatók munkával, autonómiával, időbeosztással stb. kapcsolatos perspektíváira.

Az önfoglalkoztatás társadalmi-gazdasági háttere és meghatározásai

Miközben nehéz lenne nem egyetérteni *Aronson* [1991] véleményével, aki szerint az önfoglalkoztatás a piacgazdaságokban a legrégebbi módja a munkaerő értékesítésének, az önfoglalkoztatás folyamatosan növekvő súlya mögött mélyebb társadalmi-gazdasági trendek húzódnak. A szakértők leggyakrabban a szolgáltató szektor jelentőségének folyamatos növekedését, a megváltozó vállalati stratégiákat (elősorban a kiszervezésre vonatkozó trendeket, a kisebb-nagyobb válságok hatására a főállású munkavállalókkal szemben a rugalmasabb munkaerőre vonatkozó megnövekedett igényt), az infokommunikációs technológiák egyre szélesebb körű elterjedtségét, a megváltozott életforma igényeket (például a leginkább a legfiatalabbakra és a legképzettebbekre jellemző, a munka- és a családi élet közötti jobb harmónia elérésének vágyát), a nők és az idősek növekvő munkaerő-piaci jelenlétét és a hagyományos munkaerőpiacról tipikusan kirekesztettek (pl. bevándorlók) integrációját említik (ld. pl. *Rimler* [1999]; *Szabó–Négyesi* [2004]; *Seres* [2011]; *Hárs* [2013]; *Beatson* [2018]).

Az önfoglalkoztatás definiálására a szakirodalomban és a szakpolitikákban gyakran az ENSZ Statisztikai Bizottságának 1958-as meghatározására épülő 1993-as munkaügyi statisztikai konferencia határozatában foglalt szöveget használják. Az 1958-as változat szerint az önfoglalkoztató maga működteti vállalkozását (economic enterprise), vagy önállóan gyakorolja hivatását, szakmáját (profession or trade), és nincs alkalmazottja (*ILO* [2014]). Az önfoglalkoztató jövedelme a javak és szolgáltatások előállításából és értékesítéséből származó nyereség függvénye, ahol a saját fogyasztás a nyereség részének tekinthető. Az önfoglalkoztató személy hozza meg a vállalkozás jólétével (welfare of the enterprise) kapcsolatos döntéseket vagy ezeket a döntéseket másnak delegálja, miközben megtartja a felelősséget a vállalkozás jólétével kapcsolatban. A dokumentum kiemeli, hogy a „vállalkozás” fogalmába itt bele kell érteni az egyszemélyes cégeket is (u.o.).

Már ebből a meghatározásból is látható, hogy az önfoglalkoztatás fogalmával egy komplex valóságot próbálunk leírni, amely önmagában (jelzők nélkül) nemigen alkalmas arra, hogy átfogja a munkaerőpiacnak még ezen – a hagyományos foglalkoztatás arányával egyelőre nem felérő – spektrumát sem (*Meager* [2016]). A Eurofound 2009-es jelentése szerint a tudományos szakcikkekben leggyakrabban megjelenő önfoglalkoztatási kategóriák a következők:

- Vállalkozók, akik munkavállalók alkalmazásával vezetik saját vállalkozásukat.

- A „hagyományos” szabadfoglalkozásúak, akiknek szakmájuk gyakorlásához a nemzeti szabályozásokban rögzített speciális elvárásoknak (képességeik tanúsítása, szakmájuk saját magatartási kódexének tiszteletben tartása) kell megfelelniük. Természetesen munkaadók is lehetnek, ugyanakkor általában egyedül vagy kollégáikkal együtt végzik tevékenységeiket, mint például az ügyvédek vagy az orvosok.
- Kézművesek, kereskedők és gazdálkodók, az önfoglalkoztatás hagyományos formáinak letéteményesei, akiknek a tevékenységét segíthetik családtagjaik, illetve állandó vagy ideiglenes alkalmazottak kis csoportja.
- A szakképzett tevékenységet végző „új önfoglalkoztatók”, akiknek szakmái ugyanakkor nincsenek a korábban említett szabadfoglalkozásúakéhoz hasonlóan minden országban szabályozva.
- Azok az önfoglalkoztatók, akik magas vagy alacsony képzettséget igénylő tevékenységet végeznek munkavállalók alkalmazása nélkül. Ennek a foglalkozási formának a háttérében vállalati stratégiák, különösen a gyártási folyamatok bizonyos részeinek kiszervezése áll (*Eurofound* [2009], 15. o.).

Jogi, szabályozási megközelítés

A munkajog szempontjából az elméleti kihívás alapja kettős. Egyrészt jelentős a ténylegesen a munkavállalókéhoz hasonló státuszú munkát végzők száma, miközben nekik kedvezőtlenebb a jogállásuk. Ezzel egyidőben viszont a munkaviszonyon belül is differenciálódik a hagyományos munkaviszonyban, illetve a kevesebb garanciát jelentő atipikus munkaviszonyokban foglalkoztatottak köre. Emiatt az önfoglalkoztatás a jogi elemzésekben is gyakran használt fogalommá vált, anélkül, hogy kialakult volna bármilyen konszenzusos és egzakt meghatározása (*Bankó* [2010]).

Az uniós jogban egy 1986-os tanácsi irányelv (*EUT* [1986]) rögzítette először, hogy „önfoglalkoztató minden olyan személy, aki a nemzeti jogszabályokban lefektetett keretek között önállóan jövedelemszerző tevékenységet folytat, beleértve a mezőgazdasági gazdálkodókat és a szabadfoglalkozásúakat.” (i.m., 1. szakasz, 2. cikk, a) bekezdés). Az Európai Bíróság több dokumentumban, de legrövidebben egy 2001-es ítéletében közvetve, kizárásos úton meghatározta az önfoglalkoztatás fogalmának kritériumait is: „bármilyen olyan tevékenység, amit egy személy alárendeltségi viszonytól (relationship of subordination) mentesen hajt végre, önfoglalkoztatásnak tekintendő” (*EB* [2001], *saját fordítás*).

Az egyes országok eltérő aktivitással és eltérő jogszabály típusokkal igyekeznek beépíteni az új valóságot a szabályozási rendbe (*Eurofound* [2009]). Van, ahol az adózásra vonatkozó törvények definiálják az önfoglalkoztatást, van, ahol a társadalombiztosítást szabályozó törvények teszik ezt, megint máshol nincs egységes és / vagy domináns törvényi szabályozás, de vannak az önfoglalkoztatás meghatározására vonatkozó jogszabályi helyek. Németországban 1999 óta hatályos az önfoglalkoztatás elősegítésére vonatkozó törvényt, amely – több más országhoz hasonlóan – inverz módon, azaz a hagyományos munkavállalók jellemzőihez képest határozza meg az önfoglalkoztatást. Nagy-Britanniában a munkaügyi eljárásokban a foglalkoztatás jellemzőit vizsgálják, azt elemzik, hogy egy adott személy milyen mértékben függ a foglalkoztatótól. Írország ment talán a legmesszebb az önfoglalkoztatás meghatározásában. Egy tripartit testület olyan irányelveket fogadott el ('code of practice on employment status'), amelyet az adóhivatal és a bíróságok is használnak.

Több EU-s országban, így Magyarországon (de a legtöbb volt szocialista országban is), az állandó vagy ideiglenes alkalmazottak megléte, illetve magának az alkalmazásnak a lehetősége jelenti a választóvonalat az önfoglalkoztatás és valamilyen más foglalkozási kategória (pl. munkáltató, vállalkozó) között. Mivel ezen országok nagy részében nem létezik az önfoglalkoztatásnak erős törvényi meghatározása, ez az osztályozás tipikusan a statisztikai hivatalok klasszifikációjára és a társadalombiztosítási járulékok fizetési kötelezettségére van hatással. Ugyanakkor érdekes megfigyelni, hogy jó pár nemzeti szabályozásban az alkalmazottak megléte nem kizáró ok arra, hogy egy foglalkoztatást önfoglalkoztatásnak tekintsenek.

Az *Európai Gazdasági és Szociális Bizottság* [2011] szerint az önfoglalkoztató és a munkavállaló közötti kategóriában új foglalkoztatási formák jelentek meg, amelyek elterjedésük és konkrét tartalmuk alapján országonként különböznek. Erre példa Olaszországban a kvázi-alárendeltség (*parasubordinazione*), az Egyesült Királyságban a munkavállalótól (*employee*) eltérő dolgozói (*worker*) státusz, Ausztriában az ún. szabad szolgáltatási szerződések (*freie Dienstverträge*), míg Németországban a kvázi-alárendelt foglalkoztatott (*arbeitnehmerähnliche Person*).

A *Bögenhold–Klingmair* [2016] szerzőpáros felveti, hogy a foglalkoztatásnak nemcsak „tiszta”, hanem „hibrid” formái is léteznek. Az osztrák kutatók szerint ráadásul legalább két értelemben beszélhetünk hibriditásról. Egyrészt vannak azok az önfoglalkoztatók, akik a minél nagyobb jövedelem reményében rendelkeznek kiegészítő, „függő” munkával is. (Ez lehet akár stabil, de lehet időszakonként változó munka is.) Másrészt jócskán találni olyan hagyományos állásban

dolgozó alkalmazottakat, akik pótlólagos jövedelemre tesznek szert mint önfoglalkoztatók. (Legyen ez akár szabadúszói munka, akár egyéb vállalkozói aktivitás.)

Önfoglalkoztatók a statisztikákban, mérési nehézségek

Azt a nemzetközi statisztikákból biztosan tudjuk, hogy a foglalkoztatottak meghatározó többsége (országoként 85-90%-a) bérből és fizetésből élő alkalmazott (*Hárs* [2013]). Az Eurostat munkaerőpiaci adatbázisának 2021. januári adatai alapján az EU-ban – immár Nagy-Britannia nélkül számolva – a 15-64 éves népességben belül az önfoglalkoztatók a teljes foglalkoztatottak 13,1%-át teszik ki, ezen belül 29,7% az alkalmazottakkal bíró önfoglalkoztatók aránya. Magyarországon ez az arány rendre 11% és 40,3%. Ezek az arányok az idősorok alapján alig változtak az elmúlt évtizedben, bár némi csökkenés megfigyelhető. Az elemzők ezt elsősorban a mezőgazdaság folyamatosan csökkenő súlyának tudják be, tehát e nélkül a szektor nélkül az önfoglalkoztatók aránya valójában még növekszik is. Megfigyelhető például a korosztályonkénti eltérés, 2012 óta a legfiatalabb (15-24 éves) korosztályban az EU-ban 4%-kal, Magyarországon egyenesen 33,6%-kal nőtt az önfoglalkoztatók száma. Ez részben szintén lehet a mezőgazdaság szerepéből fakadó, generációkra tovagyűrűző hatás, bár a kiugró magyar adatot önmagában biztosan nem magyarázza meg.

Az atipikus foglalkoztatásra, így az önfoglalkoztatásra vonatkozó empirikus méréseknek több korlátja is azonosítható. *Hárs* [2013] szerint az atipikus foglalkoztatás fogalmának képlékenysége mellett problémát jelent a statisztikai számbavétel bizonytalansága és az adatok elérhetősége is. *Köllő* [2013] a munkaerőpiaci előrejelzések nehézségeit taglaló tanulmányában megállapítja, hogy a foglalkoztatási adatok előrejelzése különösen nehéz a hagyományos munkaformákon és a statisztikák által sztenderden kezelt munkáltatói és munkavállalói körökön kívül.

Az OECD-nek a vállalkozásokkal foglalkozó kiadványa részletesen taglalja azt a módszertani problémát, amit az önfoglalkoztatás mérése jelent (*OECD* [2017]). Az elmúlt évtizedben különösen égetővé vált ennek problémájának a kezelése, mivel a csak részidőben dolgozó önfoglalkoztatottak számának és arányának növekedése az országok zömében általános trenddé vált. Az OECD szerint ez részben az ún. „*hukni gazdaság*” (*gig economy*) kínálta új lehetőségeket tükrözi, vagyis azt, hogy egyre többen dolgoznak olyan rugalmas foglalkoztatási formákban, amelyek kiegészítik vagy helyettesítik a teljes idős foglalkoztatást. Ez a foglalkoztatási típus viszont felveti azt a kérdést, hogy az önfoglalkoztatási adatok megfelelően

tükrözik-e a vállalkozói szektor méretét, hiszen a hakeni gazdaság és a vállalkozói tevékenység közötti kapcsolat egyáltalán nem egyértelmű. A hakeni gazdaságban ugyanis dolgoznak persze kisvállalkozók, de sok hakenizó munkavállaló olyan feltételek mellett kínálja szolgáltatásait, amelyek a hagyományos munkavállalói lét jellemzőit mutatják. A hakeni gazdaság mérése emiatt viszont egyértelműen kihívást jelent.

A hakenigazdaság méretének növekedése ugyanakkor már csak azért is viszonylag kockázatmentesen prognosztizálható, mert a munkaerőpiacra az elkövetkező időszakban belépő generációk a 2008-as válság után elvesztették hitüket abban, hogy az állások biztosak, az életpályákat élethosszig lehet tervezni (*Berg [2016]; ILO [2017]; Bihary–Kerényi [2020]*). Emiatt számukra fontossá vált, hogy maguk dönthessenek arról, hogy „mikor, mit és mennyit szeretnének dolgozni” (*Bihary–Kerényi [2020], 749. o.*). A mérési gondok tehát idővel egyre nagyobb pontatlanságokat fognak előidézni.

Ezt a módszertani problémát és az adathiányt felismerve az EU 2013-ban úgy határozott, hogy az önfoglalkoztatás témájában egy részletesebb statisztikai adatgyűjtést is el kell végezni (*EU [2013]; EU [2016a]*). Évekbe telt, mire kidolgozták az egységes módszertant, a legfontosabb témaköröket, a felmérés első köre végül csak 2017-ben zajlott le.

Az *Eurostat [2018]* munkaerő-piaci felmérése az önfoglalkoztatás statisztikai körvonalazása érdekében az önfoglalkoztatókön belül különbséget tesz a munkaadók, az önfoglalkoztatók („own account workers”) és a dolgozó (a magyar szóhasználatban: segítő) családtagok („family workers”) között. A magyarországi statisztikai gyakorlat szerint megkülönböztetünk alkalmazottakat és önfoglalkoztókat. A hazai statisztikai adatgyűjtések megkülönböztetik az egyéni vállalkozókat és társas vállalkozások tagjait, valamint a szövetkezeti tagokat, őket sorolják az önfoglalkoztatók közé, s emellett megkülönböztetik a segítő családtagokat.

Szociális védelem, színlelt önfoglalkoztatás, függő önfoglalkoztatók

Az önfoglalkoztatók és nem hagyományos munkaviszonyban dolgozók körében nagyobb a gazdasági bizonytalanság, miközben csak korlátozottan férnek hozzá a szociális védelemhez. 2019-ben az önfoglalkoztatók tíz országban nem rendelkeztek hozzáféréssel a munkanélkülieknek járó védelemhez, három országban nem volt kötelező jellegű védelmük betegség esetére, továbbá tíz országban nem voltak védve a munkahelyi balesetekkel vagy foglalkoztatással összefüggő sérülésekkel szemben (*EUT [2019]*). Az elmúlt években számos tagállam kiterjesztette szociális védelmi rendszere lefedettségét.

Ezzel elérkeztünk az önfoglalkoztatás kutatásának egyik legnépszerűbb témájához, a bújtatott vagy színlelt (bogus) foglalkoztatáshoz (*Bergström–Storrie* [2003]; *Böheim–Mühlberger* [2006]; [2009]; *Jorens–Lhernould* [2010]). Színlelt önfoglalkoztatásról akkor beszélünk, amikor egy személy – bizonyos jogi vagy adózási kötelezettségek elkerülése végett – önfoglalkoztatóként van bejelentve, miközben teljesít minden olyan feltételt, amely egy munkaviszonyra jellemző (*EU* [2016b], 8. cikkely). Ebben az esetben a látszólag független „vállalkozó” valójában ugyanazt a munkát végzi, mint a fő- vagy mellékállású alkalmazottak, de ezt vállalkozói szerződéssel teszi.

A bújtatott vagy színlelt foglalkoztatás a szakirodalomban gyakran mint „függő”, „kiszolgáltatott”, vagy „nem önkéntes” önfoglalkoztatás jelenik meg. A függő foglalkoztatási státusz legfontosabb jellemzője tehát a szinte teljes egyezés a munkaviszony jellemzőivel, kivéve, hogy épp a munkaviszony jogi védeltségei nincsenek a jellemzők között. A függő foglalkoztatás tehát a ténylegesen önálló, autonóm egyéni vállalkozás és a hagyományos munkavállalás közé eső jelenség leírására szolgál.⁴

A kiszolgáltatott önfoglalkoztatás – az önfoglalkoztatást gyakran a munkaerőpiaci integráció első lépcsőjeként értelmező közpolitikai reményekkel szemben – csak nagyon ritkán vezet stabil, a szociális ellátórendszer biztonságát is nyújtó hagyományos foglalkoztatáshoz (*Amuedo-Durantes* [2000]; *Booth et al.* [2002]; *Scherer* [2004]; *Gagliarducci* [2005]). Egy olasz felmérés szerint a kiszolgáltatott önfoglalkoztatók jelentős része fiatal, magasan képzett szakember, akiknek viszont nincs esélyük a stabil foglalkoztatás elérésére (*Muehlberger–Pasqua* [2009]).

Az Unióban az önfoglalkoztatóknak átlagosan 3,4%-át teszik a függő önfoglalkoztatók (*Eurostat* [2018]). Magyarországon ez az arány még alacsonyabb is, mindössze 2%. Az adat értelmezéséhez ne feledkezzünk meg arról a tényről sem, hogy hazánkban az uniós átlagot meghaladó, kivételesen magas az alkalmazottak aránya a foglalkoztatottakon belül. Tehát a függő önfoglalkoztatók aránya egy viszonylag szűk rétegen belül ennyire alacsony. (Ez az adat

⁴ Az önfoglalkoztatás hazai szakirodalmában jóval kiterjedtebb a függő (kiszolgáltatott, bújtatott, színlelt) foglalkoztatás tárgyalása, mint az önfoglalkoztatás bármilyen más aspektusának vizsgálata. A nemzetközi statisztikák egyáltalán nem magyarázzák ezt az aránytalanságot, hiszen maga a jelenség nem feltétlenül jellemzőbb Magyarországon, mint bármilyen más európai országban. A kiszolgáltatott önfoglalkoztatás hazai irodalmából ld. pl.: Radnay [2000]; Prugberger–Rác [2003]; Román [2006]; Bankó [2010]; Gyulavári [2014]; Ferencz [2015]; Szekeres [2018].

még különlegesebb kontextusba helyezi a hazai szakirodalomról korábban felvetett aránytalanságot.)

Önfoglalkoztatás – vállalkozás – gazdasági növekedés

Évtizedek óta foglalkoztatja a kutatókat és a szakpolitika művelőit az a kihívás, amit a munkavégzés különböző formáinak és a vállalkozás fogalmának harmonizálása jelent. A jelenlegi elszámolási rendszerek és osztályozások országról-országra, régióról-régióra eltérhetnek például abban, hogy az egyetlen megbízónak munkát végző, de jogi-adózási formájában önálló vállalkozásoknak minősített entitások mennyiben illeszthetők be a vállalkozást alapvetően a lehetőségek kihasználásával, innovációval, kockázatvállalással, tulajdonosi autonómiával meghatározó vállalkozói ökoszisztémába. Jelentős számosságú vállalkozásnak egész életútján egyetlen alkalmazottja van, azaz egyetlen személy munkavégzésének jogi-adózási keretét jelenti. Ebben az esetben pedig a tradicionális vállalkozás-fogalom növekedési orientációja nem valósul meg. Az egyetlen foglalkoztatottal működő vállalkozások ugyanakkor a legtöbb országban bekerülnek a kis- és középvállalkozások statisztikai halmazába, hogy azokat aztán jelentősen el is torzítsák. Az OECD és az Európai Unió is egy foglalkoztatottnál határozza meg a legkisebb vállalkozások határát, azaz amikor a kkv-statisztikákat tanulmányozzuk, esetleg nem is tudatosítjuk, hogy ezeknek a „vállalatoknak” egy jelentős hányada valójában egyetlen személy munkavégzésének kerete.

A világ legtöbb országában a vállalkozások túlnyomó többsége (70-95%-a) mikro-vállalkozás, azaz kevesebb mint 10 főt foglalkoztat, de a vállalkozások több mint fele egyáltalán nem foglalkoztat senkit (*OECD [2017]*). Ők valójában önfoglalkoztató tulajdonos-vállalkozók, akiknek egy része ráadásul a statisztikák szerint sok esetben jogi-adózási okokból létrehozott „cégeiken” keresztül egyetlen megbízónak dolgozó bújtatott munkavállaló.

Ha megvizsgáljuk az egyszemélyes vállalkozások arányát, azt találjuk, hogy Európában az önfoglalkoztató vállalkozások több mint 70%-a egyéni teljesítmény (*Bögenhold–Klingmair [2016]*). Érdekesség, hogy az egyszemélyes vállalkozások kategóriájában minden országban többségben vannak a nők (u.o.).

Az EU egységesített kérdőíve alapján a tagállamokban 2017-ben lefolytatott felmérés azt mutatta ki, hogy Magyarországon az önfoglalkoztató „vállalkozók” 4,5%-a a felmérést megelőző 12 hónapban egyetlen megbízónak dolgozott, 11,3%-uk mondta azt, hogy ugyan 2-

8 kliense is volt ebben az időszakban, de ezek közül egyetlen megbízó domináns volt. Európai viszonylatban is kimagasló adat, hogy még a 9 vagy több megbízóval rendelkező vállalkozók 22,6%-ának is csak egyetlen meghatározó vevője volt (*Eurostat* [2018]). Az utánunk következő Máltán ez csak 10,7%, míg a „látszat-diverzifikáltságban” harmadik helyezett Norvégiában az adat már egyszámjegyű, mindössze 8,8%. Az EU átlagában az önfoglalkoztatók 81,8%-a maga dönt a munkaidő kezdetéről és végéről. Csak négy országban magasabb 20%-nál azok aránya, akiknél a megbízó dönt. Ezek az adatok azt mutatják, hogy uniós szinten az önfoglalkoztatók túlnyomó többsége inkább mutatja a vállalkozók ismertetőjegyeit, semmint az alkalmazottakét.

Az önfoglalkoztatók munkaerőpiaci arányát több szerző is a vállalkozási tevékenység proxy változójaként használja (Ld. pl. *Acs et al.* [2009]; *Glaeser–Kerr* [2009]; *Liang–Goetz* [2016]). A vállalkozási tevékenység és a gazdasági növekedés közti összefüggés azonban korántsem tisztázott. Empirikus kutatások támasztják alá például az önfoglalkoztatás és az Egyesült Államok helyi gazdaságainak növekedése között fennálló kapcsolatot (*Goetz–Rupasingha* [2009]; *Henderson–Weiler* [2009]; *Stephens–Partridge* [2011]; *Rupasingha–Goetz* [2013]). *Liang és Goetz* [2016] kutatásai arra is rámutattak, hogy az önfoglalkoztatók számának és arányának növekedése jelentős hatással bírt a kétezres évek elején az Egyesült Államokat ellepő kínai importtermékek miatt kialakult helyi munkaerőpiaci sokkhatás kivédésében és kezelésében.

Ugyan egyelőre nincsenek tudományosan alátámasztott magyarázatok arra, hogy az önfoglalkoztatás pontosan milyen hatásmechanizmusok útján képes a munkaerőpiaci egyenetlenségek kezelésére, de feltételezhetjük, hogy a szegmentáltabb, többféle foglalkoztatási módot felvonultató, több kisebb szereplőből álló munkaerőpiac hatásosabban, rugalmasabban képes reagálni a termékpiacok változásaira, akár a strukturális sokkokra is.

Meager [2016] arra tett javaslatot, hogy a statikus és homogén fogalmak használata helyett olyan osztályozási modellt dolgozzunk ki, amely a munkavégzést két dimenzió mentén értékeli:

- A munkát végző gazdasági kockázati kitettsége. Ezen szempont szerint az egyik szélsőérték a „munkáért fizetés” lesz, míg a másik a „munkáért profit”.
- Hatalom a munka meghatározásában és mások munkavégzése felett. Ezen a skálán az egyik végponton a függő munkavállalókat találjuk, míg a másikon a teljesen függetleneket.

Egy ilyen szemléletmódban explicitté és értelmezhetővé válhatnak az olyan, látszólag ellentmondó jelenségek, mint amikor például egy foglalkoztatási aktus egyszerre mutatja az alkalmazotti és az önfoglalkoztatásra jellemző jegyeket, vagy amikor a vállalkozás tulajdonosa egyben a munkavállaló is, illetve amikor az önfoglalkoztató vállalkozás valójában egy megbízónak van kiszolgáltatva.

Független szakemberek, szellemi szabadfoglalkozásúak, szabadúszók

Az első olyan tanulmány, amely a „freelancer” kifejezést használta, 1964-ből származik, de csak 1981-ban jelent meg a szó egy közlemény címében (*Baitenizov et al.* [2019]). Ezután a szabadúszókról szóló művek száma még az önfoglalkoztatással foglalkozókénál is gyorsabb ütemben nőtt, elsősorban az angolszász országokban. (Kivétel ez alól Németország és Franciaország, ahol szintén erős ez a publikációs irány.)

A szabadúszás elterjedését sokan Charles Handy menedzsmentguru 1989-es jóslata beteljesüléseként látják. Handy egyik alaptézise az volt, hogy a világ az úgynevezett „portfóliómunkások” irányába halad. Ez a világ a bolhák és az elefántok világa lesz: egyre kevesebb nagyvállalatot egyre több kisvállalat szolgál ki, így az emberek nagy része már nem az óriásgépezetekben keresi a helyét, hanem saját vállalkozásában. Handy 1989-ben azt jósolta, hogy a szervezetekben három típusú munkavégző lesz: alkalmazott szakemberek, szakértő szabadúszók és a rutinmunkát végző munkások (*Handy* [1989]).

Handy kötetének megjelenése után majd egy évtizeddel, az 1990-es évek végén az MIT üzleti iskolájának munkatársai, Thomas Malone és Robert Laubacher már egy olyan jövőt vizionáltak, amelyben a szabadúszás és a távmunka egy új gazdasági rendet eredményez, az ún. „e-lance gazdaságot”⁵ (*Malone–Laubacher* [1998]). A szerzők szerint az új gazdaság alapvető egysége nem a vállalat lesz, hanem az egyén. Ezt az új egységet a szerzők egyszemélyes üzletnek (*business of one*) nevezték el. Ebben a gazdaságban a feladatokat nem egy stabil menedzsment rendszeren keresztül adják ki és kontrollálják, hanem azokat független (al)vállalkozók látják el. A technológiákkal összekötött szakemberek („e-lancerek”) folyton változó és ideiglenes hálózatokban állítják elő és értékesítik a termékeket és

⁵ Az „e-lance” kifejezés szójáték: a freelance és az e-commerce (elektronikus kereskedelem) mintájára megalkotott e-economy szavak összevonása.

szolgáltatásokat. Amikor egy projekt véget ér, a hálózat felbomlik, tagjai újra függetlenek lesznek, akik új megbízásokat kutatnak fel (i.m. 146. o.).⁶

A Roosevelt Institute és a Kauffman Foundation elemzése szerint 2040-ben már a szabadúszás lesz az alapvető foglalkoztatási mód, amely felváltja a hagyományos munkavállalási módokat (Giang [2015]). Egy másik tanulmány szerint a szabadúszás a vállalkozás és az önfoglalkoztatás új, integrált formája, amely az innovatív (helyi, regionális, nemzeti és globális) rendszerekben, a modern infokommunikációs technológiák felhasználásával az innováció forrásává és hordozójává válik (Serbinovsky et al. [2012], idézik Baitenizov et al. [2019]).

A szabadúszók meghatározása

A Handy által szakértő szabadúszóknak nevezett munkavállalókat a szakirodalomban leggyakrabban független szakemberekként (*independent professionals, IPros*), szerződéses szakemberekként (*contract professionals*), szellemi szabadfoglalkozásúként (*professional freelancer*), vagy egyszerűen szabadúszóként (*freelancers*) említik. Gyakori, hogy a szabadúszó fogalmat valamilyen szakmával együtt emlegetjük, pl. szabadúszó újságíró, szabadúszó tervező, szabadúszó coach stb.

Néhány iparágban (pl. IT, építőipar, mérnöki szolgáltatások, építészet) korábban is természetes volt a független szakemberekkel való szerződéses együttműködés (Ang – Slaughter [2001]; Evans et al. [2004]; Kivrak et al. [2008]; Burke [2011]). Különösen a 2008-as világgazdasági válság után vált nyilvánvalóvá, hogy az ebbe a körbe tartozó szakemberek jellemzően nem más lehetőségek hiányában választották és választják ezt a munkavállalási formát, hanem mert ez felel meg legjobban elvárásaiknak.

Amerikai értelmezés

Az egyik globális szabadúszó platform, az Upwork, valamint az 1995 óta a szabadúszók számára elsősorban tanácsadói támogatást nyújtó egyesült államokbeli non-profit szervezet, a Freelancers Union évek óta közlik az Egyesült Államok szabadúszó világára vonatkozó elemzéseiket. Ebben a felmérés-sorozatban ők a következő meghatározásokat használják:

⁶ Ugyan a jövőbe látás nem bizonyult pontosnak (hiszen a világgazdaság meghatározó szereplői továbbra is a nagyvállalatok és azok hálózatai), a szerzők víziójától inspirálódott vállalkozók egy évvel a Harvard Business Review-ban megjelent tanulmány közreadása után megalapították az elance.com weboldalt, amely ezeknek a hálózatos kapcsolatoknak a piacterevé kívánt válni. Az Upwork ennek az oldalnak az „örököse”.

- Szabadúszók: azok a magánszemélyek, akik kiegészítő, ideiglenes, projekt- vagy szerződéses alapon munkát végeztek az elmúlt 12 hónapban.
- Főállású szabadúszók: aki saját szabadúszó státuszát főállású szabadúszónak nevezi.
- Részidős szabadúszó: aki saját szabadúszó státuszát részidős szabadúszónak nevezi.
- Képzett szabadúszó: aki azt állítja, hogy szabadúszóként képzettséget igénylő szolgáltatást nyújt (pl. programozás, írás, tervezés, IT, marketing, üzleti tanácsadás stb.).
- Képzetlen szabadúszó: aki nem állítja azt, hogy szabadúszóként képzettséget igénylő szolgáltatást nyújt, munkája alapvetően képzettséget nem igénylő munkavégzés / szolgáltatás vagy termékértékesítés.
- Nem szabadúszó: az a magánszemély, aki dolgozott, de nem végzett kiegészítő, ideiglenes, projekt- vagy szerződéses alapú munkát az elmúlt 12 hónapban (*Upwork* [2019]).

Európai értelmezés

Az európai meghatározás ugyanis a szakmaiságra épül. Az uniós dokumentumok nem használják a 'freelancer' kifejezést, az ehhez leginkább hasonlító kategóriák a 'szabad foglalkozás' (liberal professions) és a 'szabályozott foglalkozás' (regulated profession). Az Unióban a szakmai képesítések elismeréséről szóló irányelv tartalmazza a szabad foglalkozás és a szabályozott szakmák hivatalos meghatározását (*EU* [2005]). Eszerint „szabad foglalkozás” az, amit „különleges szakmai képesítések alapján személyesen, saját felelősségre és szakmailag függetlenül szellemi-gondolati szolgáltatásokat végzők biztosítanak a megbízó és a nyilvánosság számára. Foglalkozásukat a tagállamban (...) szokásosan szakmai jogi kötelezettségeknek megfelelően végzik az állami törvényhozás és az ebben a keretben az adott szakmai képviselő által autonóm módon meghozott jog szerint, amely biztosítja, és továbbfejleszti a szakszerűséget, a minőséget és az ügyfél felé fennálló bizalmi viszonyt.” (*EU* [2005] Preambulum, 43. pont).

A szabadfoglalkozású tevékenységek támogatására létrejött európai uniós szervezet (*European Centre for Liberal Professions, ECfLP*) 2014-ben ezt a meghatározást fogalmazta meg: „A szabadfoglalkozású tevékenységek ismertetőjegyei: kiváló minőségű, szellemi, kimondottan intellektuális jellegű szolgáltatás nyújtása magasabb szintű (felsőoktatási) képzettség alapján, a szolgáltatás kapcsolódása a közjóra való törekvéshez, a feladatok

szakmailag és gazdaságilag független módon történő végzése, a szakmailag önálló, saját felelősségi körben történő és személyes szolgáltatásnyújtás, a megbízó és a feladatot teljesítő személy közötti különleges bizalmi kapcsolat megléte, a maximális nyereségszerzésre irányuló érdek háttérbe szorítása a feladatot teljesítő személy azon érdekével szemben, hogy optimális mértékben foglalkozzon a feladattal, valamint hogy tartsa magát a pontos és szigorú szakmai jogi és szakmai etikai szabályozásokhoz.” (ECfLP [2014] 108. o.).

A „szabályozott szakma” abban tér el a szabad foglalkozástól, hogy ez „olyan szakmai tevékenység vagy szakmai tevékenységek csoportja, amely gyakorlásának a megkezdése, gyakorlása vagy gyakorlásának valamelyik módja, közvetlenül vagy közvetve, meghatározott szakmai képesítéssel való rendelkezéshez kötött törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések alapján; a gyakorlás módjának minősül különösen a törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések által adott szakmai képesítéssel rendelkező személyek számára fenntartott szakmai cím használata.” (EU [2005] 3. cikk (1) a) pont).

Ez a meghatározás megkülönbözteti tehát a köznyelvben szabadúszóknak, a hivatalos terminológiával szabad foglalkozásúnak nevezett szakembereket a szabályozott szakmák képviselőitől, hiszen utóbbiak esetén feltételezi (a szabályozás szempontjából pedig egyenesen előírja), hogy az adott szakma gyakorlója rendelkezzen valamilyen igazolással (oktatási intézményben szerzett oklevél, szakmai szervezet igazolása stb.).⁷

Kutatási eredmények a szabadúszókról

Miközben a meghatározás nehézségei miatt az empirikus kutatások csak korlátozottan képesek elérni ezt a szegmenst (Kitching–Smallbone [2012]), mégis évről-évre nő a szabadúszókkal kapcsolatos szakirodalom mérete. Miközben a meghatározás nehézségei miatt az empirikus kutatások csak korlátozottan képesek elérni ezt a szegmenst (Kitching–Smallbone [2012]), mégis évről-évre nő a szabadúszókkal kapcsolatos szakirodalom mérete. Az empirikus kutatások hol egy-egy szakma képviselőire, hol az intézményi kontextusokra fókuszálnak (Dex et al. [2000]; Fraser–Gold [2001]; McKeown [2005]; Storey et al. [2005];

⁷ Az Irányelv alapján tehát egy építészmérnök egyetemi végzettségét minden tagállam elismeri, de ugyanő – mérnöki oklevele alapján és magát szabad foglalkozásúként elismertetve – már nem végezhetne a végzettségétől eltérő, szabályozott foglalkozást. Vonatkozó külön végzettség nélkül nem lehetne például szabályozott foglalkozású hajóskapitány, de minden további igazolás nélkül dolgozhatna például szabad foglalkozású PR-tanácsadóként.

Barley–Kunda [2006]; Burke [2011]; Kitching – Smallbone [2012]; Mould et al [2013]; Fersch [2012]; Osnowitz [2010]; EFIP [2014]; Leighton – Brown [2014]; McKeown [2015]).

Ezen megalapozó kutatások alapján viszonylag megbízhatóan tudjuk az – európai értelemben vett, releváns szakmai végzettséggel rendelkező – szabadúszókról, hogy:

- magasan képzettek és jellemzően az alábbi iparágakban működnek: média, ICT, mérnöki szolgáltatások, dizájn, menedzsment tanácsadás, fordítás-tolmácsolás;
- kreatívak, motiváltak, önállóak, kitartók, magas a munkával való elégedettségük, rugalmasak, mobilak;
- magas, akár kimagasló jövedelem elérésére képesek;
- megbízóik jellemzően nagyon elégedettek a munkájukkal;
- körükben magas szintű a pénzügyi öngondoskodás.

Hagyományos és új szemlélet

Zadik és szerzőtársai [2019] vállalati (megbízói) oldalról megkülönböztetik a szabadúszók hagyományos, illetve új / modern szemléletét.

A tradicionális modell szerint a szabadúszók a teljes állású alkalmazottak helyettesítői. A szabadúszás vállalati jelentőségét ebben a keretben az adja, hogy ez a foglalkoztatási mód hatékony és versenyképes megoldást jelent, különösen válságok idején. A szabadúszókra mint jellemzően alacsonyán képzett, ideiglenes, nem specifikus feladatokat elvégezni képes munkaerőre tekintenek (*Friedman [2014]; De Stefano [2015]*). Ebben a kontextusban az atipikus munkavállalók (ideértve a szabadúszókat) „másodosztályú polgárok”. Mivel ideiglenes munkaerőről van szó, szóba sem jöhet, hogy rájuk mint tehetségekre, szakértőkre gondoljanak. Alapvetően költségmegtakarítási és rugalmas foglalkoztatási lehetőséget látnak bennük, valamint fontos, hogy nincsenek kollektív jogaik (*Von Hippel et al. [1997]; Burke [2015]*).⁸

Az elmúlt évtizedekben megjelent és elterjedt munkaközvetítő online platformok (pl. Amazon Mechanical Turk, Freelancer.com, Upwork, oDesk.com, Guru.com, 99designs.com, WriterAccess.com stb.) jelentősen megkönnyítették a foglalkoztatás online módját. Ezekon a platformokon olyan potenciális munkavégzők vannak jelen, akik különböző feladatokat

⁸ Mostanra már értjük, hogy ez a szemléletmód az amerikai értelmezésben vett szabadúszók nem képzett részére vonatkozhat csak.

bárhonnan, bármikor elvégeznek (*Illéssy et al.* [2020]). Ez a jelenség világosan erősíti a szabadúszásnak a költségcsökkentési és rugalmassági nézőpontját.⁹

A példák is mutatják azonban, hogy továbbra is figyelembe érdemes venni az amerikai és az európai fogalomhasználati különbségeket, hiszen a „hagyományos szemlélet” leginkább az amerikai nézőpont és gyakorlat tükré.

Az új szemlélet térnyeréséhez két jelenség járult hozzá a legmarkánsabban. Az egyik az ún. tudásmunkások megjelenése a szabadúszók piacán (*Davenport* [2013]). Ők magasan képzett szakemberek, akik általában többet is keresnek, mint alkalmazott társaik. Tipikusan innovációval, stratégiával, változásmenedzsmenttel, technológiai fejlesztésekkel kapcsolatos projekteken dolgoznak (*Burke* [2015]). Se nem jelentenek tehát költségmegtakarítást, se nem ideiglenes helyettesítői az alkalmazottaknak. Különleges szaktudásuk és tapasztalatuk adja a versenyelőnyüket, amit meg is kell fizetni. A *Barley–Kunda* szerzőpáros [2006] egyenesen „a posztindusztrializmus hőseinek” nevezi őket, akik a „libertáriánus vállalatellenes lázadás” részei (47. o.). Ők azok a társadalmi úttörők, akik a szokásos foglalkoztatást hátrahagyva elhagyják a szervezeteket (*Fenwick* [2006]; *Miller–Miller* [2012]). A Harvard Business Review-ban megjelent cikkükben a *Miller–Miller szerzőpáros* [2012] ennek a rétegnek a legjobb iskolákban végzett, nagyvállalati gyakorlattal rendelkező szegmensét „super-temp”-eknek nevezi (a 'temp' itt az ideiglenes ['temporary'] rövidítéseként szerepel), akik tudatosan preferálják a rugalmasságot és az autonómiát, és így is választanak projekteket. A „super-temp”-ek száma és jelentősége egyre nő, és a szerzők szerint ők képviselik az üzleti működés új módszerét.

A szabadúszók nemcsak a teljes foglalkoztatotti körben, de az önfoglalkoztatókon belül is nyilvánvalóan a vállalkozói motivációkkal leginkább rendelkező szegmensbe tartoznak. Az önálló piaci működés kockázatát felvállaló, szükségszerűen kisebb-nagyobb hálózatokban dolgozó, tevékenységét valamilyen piaci rés betöltésére szervező (azaz lehetőség alapon vállalkozó), a tágabb környezet – a teljes állású munkavállalást preferáló – értékeivel szembe

⁹ Több elemző szerint ezek a platformok a modern kizsákmányolás terepei, azonosak a harmadik világbeli azon üzemekkel, ahol a munkavállalók lehetetlen körülmények között és alulfizetetten végzik a gazdag országok vállalatai által kiszervezett munkákat (*Zittrain* [2009]; *Ross et al.* [2010]; *Caverle*, [2013]; *Chandler et al.* [2013]). *Berde* [2018] kiegyensúlyozottabb képet rajzol az új modell előnyeiről és hátrányairól. 2019-ben az Európai Unió Bizottsága nyilvántartásba vett egy polgári kezdeményezést, amelynek elnevezése ez volt: „#NewRightsNow – az 'uberizált' [sic!] munkavállalók jogainak erősítése”; tárgyaként a kezdeményező pedig ezt jelölték meg: „Az 'uberizált' munkavállalók jogainak erősítése, elsősorban a digitális platformok arra való kötelezésével, hogy a garantált minimumjövedelmet fizessék a nekik rendszeresen dolgozó 'önálló vállalkozóknak'.” (EU, 2019. március 26.)

helyezkedő életformát választó szabadúszó a *Szerb és szerzőtársai* [2019a], [2019b] által leírt vállalkozásfejlesztési és gazdasági növekedési szűk keresztmetszetek áttörésének ideáltipikus szereplője. Ezen felül kézenfekvő, hogy a képzettebb munkaerő hatékonyabban képes összekapcsolódni a tudásdiffúzióban érdekelt szereplőkkel (*Acs et al.* [2009] és *Braunerhlejtm et al.* [2010]), azaz a vállalkozási ökoszisztémák tudásdisztribúciójának is értékes szereplője.

A szabadúszás egyszerűsített fogalma

Shevchuk és Strebkov [2015]) a szabadúszóknak egy olyan egyszerű meghatározását adja, amely

- kizárja az alkalmazotti foglalkoztatást és a társas vállalkozásban működést (mások foglalkoztatását is ideértve);
- nem engedi meg a cégméret növelésének vágyában megmutatózó, növekedésorientált vállalkozási szemléletet, de piaci alapú működést feltételez, azaz a vállalkozói lét kockázatvállalási dimenzióját feltételezi;
- szakmai szolgáltatás nyújtására vonatkozik, de nem követeli meg feltétlenül a felsőfokú végzettséget.

Ilyen leegyszerűsítésekkel általában egy ehhez hasonló meghatározáshoz érkezhünk el: „A szabadúszás mint gazdasági tevékenység egy nem alkalmazottként és nem társas vállalkozásban dolgozó egyén személyesen, piaci alapon nyújtott szakértői szolgáltatása.” (i.m. 146. o.) Ez a meghatározás annyiban rugalmas, hogy megengedi a nem teljes munkaidőben végzett szabadúszó tevékenységet, ugyanakkor elválasztja a szabadúszóként nyújtott szolgáltatást a más foglalkoztatási és vállalkozási rendben zajló munkavégzéstől. A definíció lehetővé teszi, hogy egy adott szabadúszó munkaélete során akár kombinálja, akár többször megváltoztassa státuszát, és dönthet úgy is, hogy a sikeres szabadúszó karrierjét egy nagyobb méretű vállalkozásba integrálja. Ebben az esetben azonban elveszti az így értelmezett szabadúszó státuszát.

Tekintettel a fenti meghatározás egyértelműségére, ugyanakkor rugalmasságára, a Budapesti Gazdasági Egyetem szabadúszó kutatási programjában ezzel a definícióval dolgozunk.

Belső perspektívák: motivációk, életforma, megélés

A tanulmány bevezetőjében jeleztem, hogy az önfoglalkoztatókat vizsgáló szakirodalom második vonulata az önfoglalkoztatás magatartási dimenziójával foglalkozik. Az ebbe az ágba tartozó tanulmányok elsősorban a munkakörülmények, a munkával való elégedettség, a biztonságérzet, az életvezetési kérdések, általában is a munka és az életforma megélésének kérdéseit taglalják.

Motivációk

Az eddig megismert elméleti keretektől és empirikus adatokból már nyilvánvaló, hogy az önfoglalkoztatás nem minden esetben önkéntes választás eredménye. Sokan azonban nagyon is tudatosan választják ezt a munkavállalási és életformát. A szakirodalom mára a hajtóerők és motivációk széles palettáját tárta fel. (Ld. pl. *Budig* [2006a]; *Budig* [2006b]; *Masuda* [2006]; *Constant* [2009]; *Tuttle – Garr* [2009]; *Carter* [2011]; *Gorgievski et al* [2011]; *Annink – Den Dulk* [2012].) Leggyakrabban a következő igényeket sikerült azonosítani:

- autonómia;¹⁰
- rugalmasság (időben és térben);
- a munka változatossága;
- felelősségvállalás;
- munka-magánélet egyensúlya;
- a hagyományos munkavállalói jogviszonyban szerzett rossz élmények kompenzálása (korlátozott lehetőség a személyes fejlődésre, lassú karrier mozgás és általában is az elvárásoknak nem megfelelően alakuló karrier);
- magasabb kereset.

Európai és egyesült államokbeli felmérések is azt mutatják, hogy az önfoglalkoztatók a munkavállalókkal összehasonlítva

- többet dolgoznak (*Pedersini–Coletto* [2010]);
- kevesebbet keresnek (*Hamilton* [2000]; *Koellinger et al.* [2015]);

¹⁰ Az autonómia már a témával foglalkozó első kutatási közleményben is a legfontosabb tényezőként szerepelt, ezt egészítette ki az önmegvalósítás vágya (*Eden* [1975]).

- több tekintetben rosszabbak a munkakörülményeik és a munkával kapcsolatos biztonságérzetük (*Pedersini–Coletto* [2010]);
- magasabb a stressz szintjük, többen számolnak be pszichoszomatikus betegségekről, rosszabb a kiégési mutatójuk, érzelmileg fáradtabbak, több konfliktusuk van a munka és a családi élet összeegyeztetésével (*Jamal* [1997]; [2007]; *Parasuraman–Simmers* [2001]).

Ugyanakkor érdekes ellentmondás, hogy a felmérések szerint az önfoglalkoztatók munkával (és általában az étellel) való elégedettsége jobb (*Blanchflower* [2000]; *Hundley* [2001]; *Kawaguchi* [2002]; *Benz–Frey* [2008]; *Binder–Coad* [2013]; *van der Zwan et al.* [2019]). A „szokásos” magyarázat szerint a paradoxon oka egy olyan szelekciós hatás, melynek lényege, hogy az önfoglalkoztatást azok választják, akiknek fontos az autonómia, a függetlenség és a rugalmasság, és ezek a tényezők kárpótolják őket a negatívumokért (*Lange* [2012]; *Millán et al.* [2013]). *Meager* [2016] szerint azonban ez nem elégséges megokolás, hiszen az önfoglalkoztatók egy része nem önkéntesen vállalja ezt a munkavállalási- és életformát. *Binder és Coad* [2013] ki is mutatták, hogy a kényszervállalkozók alacsonyabb szintű elégedettségről számolnak be, mint a klasszikus motivációk által mozgatott vállalkozók.¹¹

Munka-magánélet szétválasztása

A munka-magánélet egyensúly témájában sokféle mintán sokféle módszertannal elvégzett kutatások meglehetősen egyértelműen mutatnak abba az irányba, hogy a megváltozó munkavilág egyre inkább „benyomul” olyan életszférákba, ahol addig nem volt jelen, ami – sok egyéb hatása mellett – elsősorban a magánéleti konfliktusok potenciális melegágya. A változások elsődleges okaként a kutatók jellemzően a technológiai változásokat, illetve az egyre nagyobb arányban jellemző kétkeresős családmódellet említik (*Schor* [1993]; *Moen* [2003]; *Jacobs–Gerson* [2004]; *Chesley* [2005]; *Renaud et al.* [2006]; *Murray–Rostis* [2007]).

A különböző időzónákban zajló nemzetközi projektek (legyenek azok akár egy szervezetben belüli, vagy pusztán egy hálózatos működésben, független szakértők között megvalósuló munkák) szétfeszítik a napok ciklusát: egy adott időzónában a megbeszélések kora reggelre és

¹¹ Talán érdemes felhívni a figyelmet arra a kutatási eredményre, amely alapján a Nagy-Britanniában dolgozó önfoglalkoztatók csoportján belül a munkával való elégedettség épp azon szegmensben, a szabadúszók körében volt a legalacsonyabb, amely szegmens tagjairól leginkább feltételezhető, hogy szaktudásukat saját döntés alapján értékesítik épp ebben a formában (*van der Zwan et al.* [2019]).

késő estére is eshetnek (*Barley et al.* [2011]). A folyamatosan érkező és olvasható elektronikus levelek, az ezekkel érkező munkafeladatok beszivárognak olyan korábban társas, illetve magán eseménynek számító idő szegmensekbe, mint például az étkezések (*Mazmanian et al.* [2013]). Az otthoni elérhetőség (telefon és levelezés) több hazavitt munkát, több otthoni munka tárgyú telefonhívást jelent. Ez az elsősorban vezetői és szakértői körökben jellemző életforma bizonyosan megterheli a magánélet szereplőivel való viszonyt (*Schieman–Glavin* [2008]; *Schieman et al.* [2009]; *Schieman és Young* [2014] amerikai és kanadai mintán azt találta, hogy a munka-család multitasking leginkább azokra a munkavállalókra jellemző, akik

- magasabb végzettségűek és jövedelműek;
- felsővezetők, szakértők, cégtulajdonosok, önfoglalkoztatók, csoportvezetők;
- otthon dolgoznak;
- sokat dolgoznak;
- másodállással rendelkeznek;
- nagy nyomás alatt dolgoznak;
- a normál munkaidőn kívül is fogadnak munkával kapcsolatos tartalmakat (telefon, e-mail);
- nagyobb kihívást jelentő munkát végeznek.

Az egyesült államokbeli Tudományos, Mérnöki és Orvosi Akadémiák (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, NASEM) egy kiadványban az információs technológiáknak a munkára, munkaerőre, munkavégzésre gyakorolt hatásait elemzik (*NASEM* [2017]). Ebben a kötetben a szakirodalomban tárgyalt azon problémát is felvetik, ami abból fakad, hogy az egyén identitásának, önértékelésének fontos forrása a munkahely, a munkahelyi közösség. Ennek hiánya értelemszerűen nemcsak a társas interakciókat alakítja át, de befolyással van az identitásra is. Az otthoni munkavégzésnek az elszigetelődés érzését erősítő hatását évtizedek óta ismerjük, és szintén régóta tudjuk, hogy a fizikai jelenlét hiánya erősíti a láthatósággal (*visibility*) és az előrejutással kapcsolatos aggodalmakat (*Kraut* [1989]; *Bailey–Kurland* [2002]). A távmunka sokáig csak néhány hivatásra és feladat-típusra volt jellemző (pl. egyetemi kutatók, szoftverfejlesztők), de az utóbbi évtizedek technológiai és szervezeti fejleményei oda vezettek, hogy mára ez a lehetőség (és tegyük hozzá, akár kényszer, ld. a 2020-ban kezdődött koronavírus-járványt) sokféle foglalkoztatási típusban és szakterületen mérlegelhető opció. Miközben azt világosan látjuk, hogy az emberek

szervezetben végzett munka nélkül is értelmezik a karrier fogalmát, és munkával kapcsolatos identitásuk is kialakul (*Hughes [1958]; Barley [1989]*), egyelőre nagyon keveset tudunk arról, hogy az újfajta foglalkoztatási módszerek miként hatnak az egyének karrier-értelmezésére és -észlelésére, társas viszonyaikra, és általában identitásuk alakulására.

Osnowitz [2010] például azt találta, hogy a szabadúszók nagyon sokat foglalkoznak az önreprezentáció valamilyen formájával. A munkakeresés szakaszában sok energiát kell fordítani arra, hogy fejlesszék azt a sokszereplős hálózatot (pl. más szabadúszók, potenciális kliensek, fejezők, munkaközvetítők stb.), akiktől munkát remélhetnek. Márkájuk fejlesztése, reputációjuk növelése szintén hálózat-építési erőfeszítéseket igényel. Az értékesítési szakaszban magukat, mint megbízható szakértőket kell bemutatniuk. A munkavégzés során a megbízókkal kell kapcsolatot tartani, és kialakítani a feladat kereteit: feladat határokat kijelölni, elvárásokat menedzselni, felelősségeket elhatárolni. Közben folyamatosan azon kell munkálkodniuk, hogy további munkákhoz is hozzájussanak, ennek érdekében például be kell fektetniük saját szakértelmük fenntartásába és növelésébe, amely felelősség egy alkalmazotti viszonyban legalább részben a munkaadót terheli. Mindezen feladatok együttesen a benyomás kezelésének (*impression management*) kifinomult módszereit kívánják meg.

Egy németországi kutatás megerősíti, hogy nemcsak amerikai jelenségről van szó. A szabadúszóknak több, eltérő típusú kompetenciával kell rendelkezniük, ezek között a munka elvégzéséhez szükséges technikai kompetencia csak az egyik (*Süß-Becker [2013]*). A szociális kompetenciák ahhoz szükségesek, hogy a megbízóval és annak szervezetével hatékonyan legyenek képesek kommunikálni, míg a hálózatépítési (*networking*) kompetencia ahhoz kell, hogy kapcsolatokat építsenek és ápoljanak.

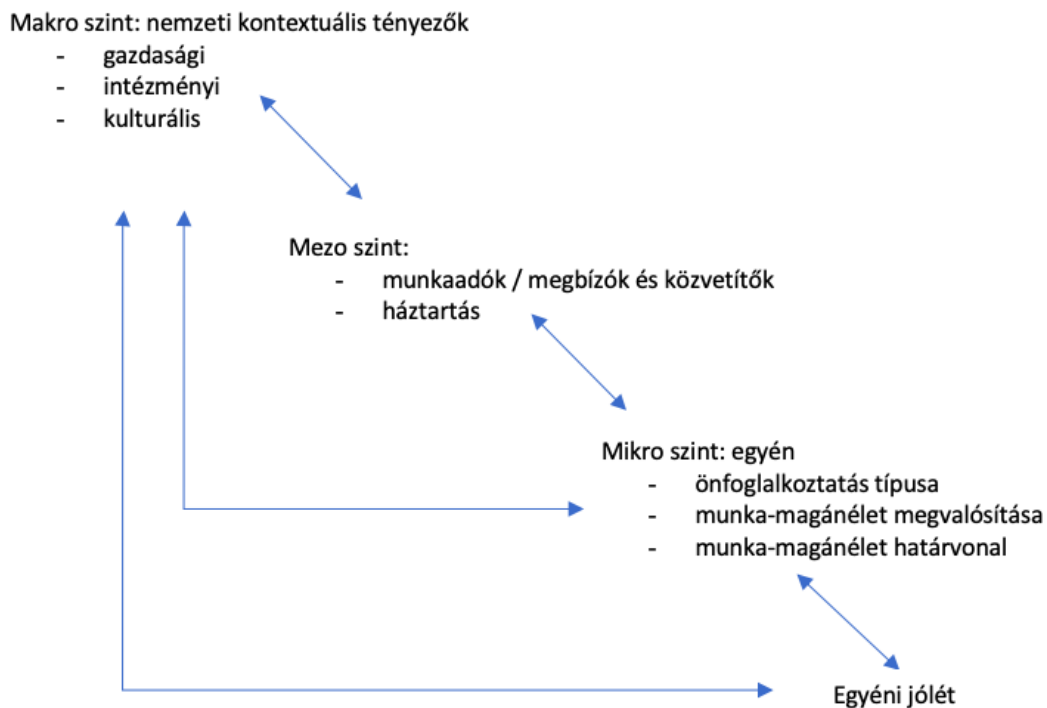
Egy lehetséges alkalmazott elemzési / értelmezési modell: mikro-mezo-makro szintek és illeszkedés

De Jager és szerzőtársai [2016] arra figyelmeztetnek, hogy az önfoglalkoztatás választásának, a választással való elégedettségnek, a pozitívként és negatívként megélt tényezőknek nemcsak egyéni okai lehetnek, ezeket a kérdéseket érdemes az egyén–szervezet–nemzeti / nemzetközi kontextus értelmezési keretben vizsgálni. A munkaélettel összefüggő jelenségek esetében ugyanis különösen releváns a társadalompolitika, a vállalati gyakorlatok és az egyéni

szükségletek / elvárások egymással szorosan összefüggő rendszereiben gondolkodni. De Jager és szerzőtársai ezért egy olyan elemzési modellt javasolnak az önfoglalkoztatás vizsgálatára, amely figyelembe veszi ezeket a szinteket. Ezt a modellt mutatja be a 3. ábra.

3. Ábra

A makro-, mezo és mikro szintű kontextuális tényezők interakciója az önfoglalkoztatás kontextusában



Forrás: De Jager et al. [2016] 801. o., saját fordítás

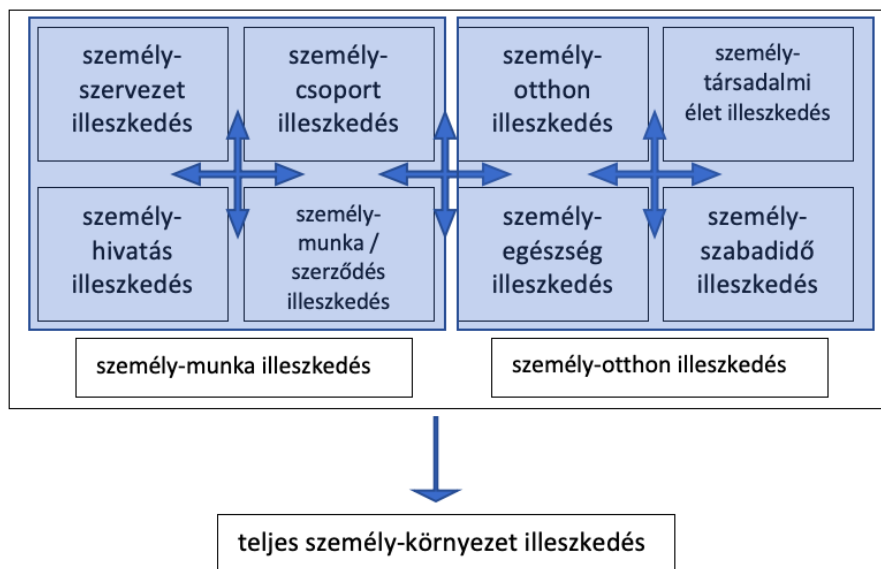
Ebből a többszintű keretből indulva a szerzők javaslatot tesznek a személy – környezet illeszkedés modell (Person – Environment Fit Theory) önfoglalkoztatókra való alkalmazására. A személy – környezet illeszkedés modell az 1970-es években született meg és azt magyarázza, hogy milyen forrásból származhat feszültség a munkahelyen (French et al. [1974]; Muchinsky–Monahan [1987]; Kristof-Brown et al. [2005]; Salavecz [2011]). Az egyik forrás, hogy a lehetőségek és igények nem illeszkednek, a másik, hogy a követelmények és képességek között van szakadék. (Természetesen az is feszültséget okozhat, ha képességek meghaladják a követelményeket.)

A De Jager és szerzőtársai által javasolt, a 4. ábrán bemutatott modell annak a többdimenziós térnek a megértésében segít bennünket, amelyben az egyes elemek (amelyek közé ők

beillesztik a nem munkaélettel kapcsolatos tényezőket is) közti rengeteg interakció egy szükségszerűen komplex eredményt szül. Ebben a sokoldalú rendszerben már nehezebb egyértelmű megállapításokat tenni az önfoglalkoztatással kapcsolatban, mintha csak a „jó/rossz”, „kívánatos/kerülendő”, „önálló/függő” stb. dichotómiákban folytatnánk elemzéseinket. Az is világosabbá válik, hogy az önfoglalkoztató életformában az átváltások (trade-offs) sokasága van jelen, így például a „munka minősége – elégedettség a munkával” eddig tárgyalt (leegyszerűsítő) összefüggései is új színezetet kapnak.¹²

4. Ábra

A teljes személy – környezet illeszkedés modellje az önfoglalkoztatók esetében



Forrás: De Jager et al. [2016] 808. o., saját fordítás

Merre tovább?

A tanulmányban többször hivatkozott Tui McKeown [2015] ausztrál kutató az önfoglalkoztatók és szabadúszók témájában a következő jövőbeli kutatási feladatokat azonosította:

1. A kvv-k és az önfoglalkoztatók szegmensén belül a „nano-vállalkozói” kört jelentő szakemberek jellemzőinek és igényeinek felmérése.

¹² A szerzők nem operacionalizálták a modellt és nem is végeztek az alapján empirikus kutatást, így a modell használhatóságának, magyarázó erejének bizonyítását a jövőre / másokra hagyták.

2. Az önfoglalkoztatás hatékonyságát befolyásoló tényezők, például a működési, szabályozási környezet elemzése; a vállalkozásalapítással, a piacralépéssel és a bürokráciával kapcsolatos nehézségek feltárása.
3. A független (emiatt jellemzően egyedül dolgozó) szakembereket szakmailag és társas kapcsolatokkal támogató tényezők, intézmények (pl. szakmai szervezetek, támogató és társas hálózatok) vizsgálata.

Magyarországi szakemberekként a szabadúszás kutatásának több stratégiája közül választhatunk. Egyrészt megpróbálhatjuk behozni az elmaradást, és elindulni azokon a kutatási utakon, amelyeket a jelenséggel előbb találkozó országok kutatói már nagyrészt bejártak. A másik lehetőség, hogy rögtön a kutatási trendek „végébe” csatlakozunk be, azaz a nagyobb volumenű, makro szintű adatfelvételek helyett / mellett megkezdjük az „önfoglalkoztatói elit”, a szabadúszók világának mélyebb vizsgálatát. Különösen fontos lehet ennek a közösségnek a kutatása a vállalkozói ökoszisztéma fejlesztésének tükrében.

Jelen tanulmány arra tett kísérletet, hogy a szabadúszást körülölelő elméleti rétegeket kibontsa, azaz elhelyezze a jelenséget a közgazdasági, szociológiai, munkajogi és szabályozási dimenziókban, valamint néhány kiragadott adat bemutatásával érzékeltesse az önfoglalkoztatás és szabadúszás gazdasági-társadalmi jelentőségét. A most elkezdődött, hosszabb távra tervezett kutatási program remélhetőleg hozzájárul ahhoz, hogy hamarosan ne csak világosabb képünk legyen a szabadúszókat körülvevő gazdasági, szabályozási és érték-környezetről, de betekinthessünk személyes világuk (motivációik, életformájuk, nehézségeik, üzletszerzési stratégiáik) rétegeibe is.

Felhasznált irodalom

- ACS, J. Z.–BRAUNERHLEJM, P.–AUDRETSCH, D. B.–CARLSSON, B. (2009). The knowledge spill-over theory of entrepreneurship. *Small Business Economics*, Vol. 32. no. 1. 15–30. <https://doi.org/10.1007/s11187-008-9157-3>.
- AMUEDO-DURANTES, C. (2000). Work Transitions into and Out of Involuntary Temporary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain. *ILR Review*, 53(2), 309–325. <https://doi.org/10.1177/001979390005300207>
- ANG, S.–SLAUGHTER, S. A. (2001). Work outcomes and job design for contract versus permanent information systems professionals on software development teams, *MIS Quarterly*, 25 (3) 321–350. <https://doi.org/10.2307/3250920>
- ANNINK, A.–DEN DULK, L. (2012). Autonomy: the panacea for self-employed women’s work-life balance? *Community, Work & Family*, 15 (4), 383–402. <https://doi.org/10.1080/13668803.2012.723901>
- ARONSON, R. (1991). Self-employment – a labour market perspective, Ithaca, NY: *ILR Press* <https://doi.org/10.7591/9781501735660>
- BAITENIZOV, D. T.–DUBINA, I. N.–CAMPBELL, D. F. J.–CARAYANNIS, E. G.–AZATBEK, T. A. (2019). Freelance as a Creative Mode of Self-employment in a New Economy (a Literature Review). *Journal of the Knowledge Economy* 10 1–17. <https://doi.org/10.1007/s13132-018-0574-5>
- BANKÓ ZOLTÁN (2010). Az atipikus munkajogviszonyok. *Dialóg Campus Kiadó*, Budapest – Pécs
- BAILEY, D. E. – KURLAND, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior* 23(4):383-400. <http://dx.doi.org/10.1002/job.144>
- BARLEY, S. R. (1989). Careers, identities, and institutions: The legacy of the Chicago School of Sociology. In Arthur, M. B.–Hall, D. T. Lawrence, B. S. (eds): *Handbook of Career Theory*. New York: Cambridge University Press, 41–65. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511625459.005>
- BARLEY, S. R.–KUNDA, G. (2006). Contracting: A new form of professional practice. *Academy of Management Perspectives*, 20, 45–66. <https://doi.org/10.5465/amp.2006.19873409>
- BARLEY, S.R.–MEYERSON, D.M.–GRODAL, S. (2011). Email as a source and symbol of stress. *Organization Science*, 22 262–285. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0511>
- BEATSON, M. (2018). More Selfies? A Picture of Self-Employment in the UK. *London: CIPD*
- BENZ, M.–FREY, B. S. (2008). Being independent is a great thing: subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, 75 (298) 362–383.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2007.00594.x>

BERG, J. (2016). Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowd workers, Conditions of Work and Employment Series No. 74, Geneva: ILO

BERGSTRÖM, O.–STORRIE, D. (eds.) (2003). Contingent Employment in Europe and the United States. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.

<https://doi.org/10.4337/9781781008126>

BERDE ÉVA (2018). Uber és taxi egymás mellett – új piaci modellek hagyományos árdiszkriminációval. *Közgazdasági Szemle*, LXV. évf., 2018. június 650–666.

<http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2018.6.650>

BIHARY ZSOLT–KERÉNYI PÉTER (2020). Haknigazdaság – egy dinamikus megbízó–ügynök modell. *Közgazdasági Szemle*, LXVII. évf., 2020. július–augusztus 748–761.

<http://dx.doi.org/10.18414/Ksz.2020.7-8.748>

BINDER, M.–COAD, A. (2013). Life satisfaction and self-employment: a matching approach. *Small Business Economics*, 40 (4), 1009–1033. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9413-9>

BLANCHFLOWER, D. G. (2000). Self-employment in OECD countries. *Labour Economics, Volume 7* (5) 471–505. [https://doi.org/10.1016/s0927-5371\(00\)00011-7](https://doi.org/10.1016/s0927-5371(00)00011-7)

BOOTH, A. L.–FRANCESCON, M.–FRANK, L. (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *The Economic Journal* 112: F189-F213. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00043>

BÖGENHOLD, D.–KLINGLMAIR, A. (2016). Independent work, modern organizations and entrepreneurial labor: Diversity and hybridity of freelancers and self-employment. *Journal of Management & Organization*, 22 (6) 843–858. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.29>

BÖHEIM, R.–MÜHLBERGER, U. (2006). Dependent Forms of Self-employment in the UK. Identifying Workers on the Border between Employment and Self-employment, *IZA Working Paper* No. 1963, Bonn

BÖHEIM, R.–MÜHLBERGER, U. (2009): Dependent self-employment: workers between employment and self-employment in the UK. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, 42, 2, 182–195. <http://dx.doi.org/10.1007/s12651-009-0014-x>

BRAUNERHLEIM, P.–ACS, J. Z.–AUDRETSCH, D. B.–CARLSSON, B. (2010). The missing link: knowledge diffusion and entrepreneurship in endogenous growth. *Small Business Economics*, Vol. 34. no. 2. 105–125. <https://doi.org/10.1007/s11187-009-9235-1>.

BUDIG, M. J. (2006a). Intersections on the road to self-employment: Gender, family and occupational class. *Social Forces*, 84 (4) 2223–2239. <https://doi.org/10.1353/sof.2006.0082>

- BUDIG, M. J. (2006b). Gender, self-employment, and earnings. The interlocking structures of family and professional status. *Gender & Society*, 20 (6) 725–753. <https://doi.org/10.1177/0891243206293232>
- BURKE, A. (2011). The entrepreneurship enabling role of freelancers: Theory with evidence from the construction industry, *International Review of Entrepreneurship*, 9 (3) 1–28.
- BURKE, A. (2015). Introduction: A freelancing and self-employment research agenda. In: *Burke, A. (Ed.), The handbook of research on freelancing and self-employment (pp. iii-viii). Published online. Dublin, Ireland: Senate Hall Academic Publishing.* http://crse.co.uk/sites/default/files/The%20Handbook%20of%20Research%20on%20Freelancing%20and%20Self-Employment_0.pdf Letöltés dátuma: 2020.03.22.
- BURKE, A.–COWLING, M. (2020). On the critical role of freelancers in agile economies. *Small Business Economics*, 55, 393–398. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00240-y>
- CARTER, S. (2011). The rewards of entrepreneurship: Exploring the incomes, wealth, and economic well-being of entrepreneurial households. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 35 39–55. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00422.x>
- CAVERLEE, J. (2013). Exploitation in human computation systems. In *Michelucci, P. (ed.): Handbook of human computation*, 837-845. New York, NY: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-8806-4_68
- CHANDLER, J.–PAOLACCI, G.–MUELLER, P. (2013). Risks and rewards of crowdsourcing marketplaces. In *Michelucci, P. (ed.): Handbook of human computation*, 377-392. New York, NY: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-8806-4_30
- CHESLEY, N. (2005). Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. *Journal of Marriage and Family* 67 1237–1248. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00213.x>
- CONSTANT, A. F. (2009). Business women in Germany and their performance by ethnicity. It pays to be self-employed. *International Journal of Manpower*, 30 (1/2) 145–162. <https://doi.org/10.1108/01437720910948456>
- DAVENPORT, T. H. (2013). Thinking for a living: How to get better performances and results from knowledge workers. *Brighton, MA: Harvard Business Press.*
- DE STEFANO, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: Ondemand work, crowdwork, and labor protection in the gigeconomy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Bocconi *Legal Studies Research Paper* No. 2682602 <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

DE JAGER, W. – KELLIHER, C. – PETERS, P. – BLOMME, R. – SAKAMOTO, Y. (2016). Fit for self-employment? An extended Person–Environment Fit approach to understand the work–life interface of self-employed workers, *Journal of Management & Organization*, 22:6, pp. 797–816. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.41>

DEX, S.– WILLIS, J.–PATERSON, R.– SHEPPARD, E. (2000). Freelance Workers and Contract Uncertainty: The Effects of Contractual Changes in the Television Industry. *Work, Employment and Society*, 14 (2) 283–306. <https://doi.org/10.1017/s0950017000000167>

EDEN, D. (1975). Organizational membership vs self-employment: another blow to the American dream. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13 (1) 79–94. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(75\)90006-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90006-9)

EFIP (2014). European Forum of Independent Freelancers Manifesto

EGSZB (2011). Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Az önfoglalkoztatás keretében végzett munka új trendjei: a gazdaságilag kiszolgáltatott önfoglalkoztatás speciális esete (saját kezdeményezésű vélemény). (2011/C 18/08)

EU (2005). Az Európai Parlament és a Tanács 2005/36/EK irányelve [2005. szeptember 7.] a szakmai képesítések elismeréséről. permalink: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>

EU (2013). A Bizottság 318/2013/EU rendelete az 577/98/EK tanácsi rendelet által előírt, a munkaerő mintavételes felméréséhez kapcsolódó 2016–2018. közötti időszakra vonatkozó ad hoc modulprogram elfogadásáról. permalink: <https://op.europa.eu/s/oJGN>

EU (2016a). A Bizottság 2016/8 végrehajtási rendelete az önfoglalkoztatásra vonatkozó 2017. évi ad hoc modul technikai jellemzőinek meghatározásáról. permalink: <https://op.europa.eu/s/oJGO>

EU (2016b). Az Európai Parlament és a Tanács 2016/344 határozata a be nem jelentett munkavégzés kezelésére irányuló együttműködés erősítését célzó európai platform létrehozásáról. permalink: <https://op.europa.eu/s/oJGP>

EU (2019). A Bizottság (EU) 2019/540 határozata (2019. március 26.) a „NewRightsNow – az »uberizált« munkavállalók jogainak erősítése” elnevezésű javasolt polgári kezdeményezésről. permalink: <http://data.europa.eu/eli/dec/2019/540/oj>

EUROFOUND (2009). Self-employed workers: industrial relations and working conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg*

EUROFOUND (2015). New forms of employment. *Publications Office of the European Union, Luxembourg*

EUROFOUND (2020). New forms of employment: 2020 update. New forms of employment series, *Publications Office of the European Union, Luxembourg*

EURÓPAI BÍRÓSÁG (2001). C-268/99 sz. ítélet, Aldona Malgorzata Jany és társai kontra Staatssecretaris van Justitie. Európai esetjogi azonosító: ECLI:EU:C:2001:616

EUROPEAN CENTRE FOR LIBERAL PROFESSIONS (2014). The state of liberal professions concerning their functions and relevance to European civil society. *European Economic and Social Committee, Brussels* <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/state-liberal-professions-concerning-their-functions-and-relevance-european-civil-society> Letöltés ideje: 2021. 01. 25.

EUROSTAT (2018). Labour Force Survey (LFS) ad-hoc module 2017 on the self-employed persons. Assessment Report 2018 edition. *Publications Office of the European Union, Luxembourg*

EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA (1986). A Tanács irányelve valamely önálló vállalkozói tevékenységet, beleértve a mezőgazdasági tevékenységet is, folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről. permalink: <https://op.europa.eu/s/oJG1>

EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA (2019). A Tanács ajánlása (2019. november 8.) a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről (2019/C 387/01) permalink: <https://op.europa.eu/s/oJHb>

EVANS, J. A.–KUNDA, G.–BARLEY, S. R. (2004). Beach Time, Bridge Time, and Billable Hours: The Temporal Structure of Technical Contracting. *Administrative Science Quarterly* 49 1–38. <https://doi.org/10.2307/4131454>

FENWICK, T. (2006). Contradictions in portfolio careers: Work design and client relations. *Career Development International*, 11 (1) 65–79. <https://doi.org/10.1108/13620430610642381>

FERENCZ JÁCINT (2015). Atipikus foglalkoztatási viszonyok. *Dialóg Campus Kiadó, Budapest – Pécs*

FERSCH, B. (2012). ‘German Angst’ vs ‘Danish Easy-going’? On the Role and Relevance of Insecurity and Uncertainty in the Lives of Freelancers in Denmark and Germany. *Sociology*. 46 (6) 1125 –1139. <https://doi.org/10.1177/0038038512437894>

- FRASER, J.–GOLD, M. (2001). 'Portfolio workers': Autonomy and Control amongst Freelance Translators. *Work, Employment and Society*, 15 (4) 679–697. <https://doi.org/10.1177/095001701400438152>
- FRENCH JR., J. R. P. –RODGERS, W. –COBB, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. In COELHO, G. V.–HAMBURG, D. A.–ADAMS, J. E. (Eds.): *Coping and adaptation*, Basic Books, New York
- FRIEDMAN, G. (2014). Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2, 171–188. <https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>
- GAGLIARDUCCI, S. (2005). The Dynamics of Repeated Temporary Jobs. *Labor Economics* 12(4): 429–448. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.05.001>
- GIANG, V. (2015). Five major ways freelancers will change the economy by 2040. *Fast Company*, August 24, 2015. <https://www.fastcompany.com/3049857/5-major-ways-freelancers-will-change-the-economy-by-2040> Letöltés dátuma: 2021. 01. 25.
- GLAESER, E. L.–KERR, W. R. (2009). Local industrial conditions and entrepreneurship: How much of the spatial distribution can we explain? *Journal of Economics and Management Strategy*, 18(3), 623–663. <https://doi.org/10.1111/j.1530-9134.2009.00225.x>
- GOETZ, S. J.–RUPASINGHA, A. (2009). Determinants of growth in non-farm proprietor densities in the US, 1990–2000. *Small Business Economics*, 32(4), 425–438. <https://doi.org/10.1007/s11187-007-9079-5>
- GORGIEVSKI, M. J.–BAKKER, A. B.–SCHAUFELI, W. B.–VAN DER VEEN, H. B.–GIESEN, C. W. M. (2010). Financial problems and psychological distress: Investigating reciprocal effects among business owners. *Journal of Occupational Psychology*, 83 513–530. <https://doi.org/10.1348/096317909x434032>
- GYULAVÁRI TAMÁS (2014). A szürke állomány; Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. *Pázmány Press*, Budapest
- HAMILTON, B. (2000). Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to self-employment. *Journal of Political Economy*, 108, 604–631. <https://doi.org/10.1086/262131>
- HANDY, C. B. (1989). The age of unreason. Boston, MA, *Harvard Business School Press*
- HÁRS ÁGNES (2013). Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. *Közgazdasági Szemle*, LX. évf., 2013. február 224–250.

- HENDERSON, J.–WEILER, S. (2009). Entrepreneurs and job growth: Probing the boundaries of time and space. *Economic Development Quarterly*, 24(1), 23–32.
<https://doi.org/10.1177/0891242409350917>
- HUGHES, E.C. (1958). *Men and Their Work*. Glencoe, Ill.: Free Press
- HUNDLEY, G. (2001). Why and When Are the Self-Employed More Satisfied with Their Work?. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40 293–316.
<https://doi.org/10.1111/0019-8676.00209>
- ILO (2014). *International Classification by Status in Employment (ICSE)*
<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icsee.html>
- ILO([2017). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*. Geneva: ILO
- ILLÉSSY MIKLÓS–MAKÓ CSABA–PAP JÓZSEF (2020). Munkavégzés a platformalapú gazdaságban. A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? *Közgazdasági Szemle*, LXVII. évf., 2020. november 1112–1129. <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2020.11.1112>
- JACOBS, J.A.–GERSON, K. (2004). *The Time Divide: Work, Family and Gender Inequality*, Cambridge, MA, *Harvard University Press*
- JAMAL, M. [1997]: Job stress, satisfaction and mental health: An empirical examination of self-employed and nonself-employed Canadians. *Journal of Small Business Management*, 35 (4), 48–57. o.
- JAMAL, M. (2007). Burnout and self-employment: a cross-cultural empirical study. *Stress and Health*, 23 249–256. <https://doi.org/10.1002/smi.1144>
- JORENS, Y.–LHERNOULD, J. P. (2010). Europe of the self-employed: self-employed between economic freedom and social constraints. In *The Europe of the Self-employed, Proceedings*.
<http://hdl.handle.net/1854/LU-1112015>. Letöltés dátuma: 2020.10.05.
- KAWAGUCHI, D. (2002). *Compensating Wage Differentials among Self-Employed Workers: Evidence from Job Satisfaction Scores*. ISER Discussion Paper 0568, *Institute of Social and Economic Research*, Osaka University. <https://ideas.repec.org/p/dpr/wpaper/0568.html>
Letöltés dátuma: 2020.04.21. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.318026>
- KITCHING, J.–SMALLBONE, D. (2012). Are freelancers a neglected form of small business? *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19 (1) 74–91.
<https://doi.org/10.1108/14626001211196415>

KIVRAK, S.–ARSLAN, G.–DIKMEN, I.–BIRGONUL, M. T. (2008). Capturing Knowledge in Construction Projects: Knowledge Platform for Contractors. *Journal of Management in Engineering* 2008-04-01 24 (2) 87–95. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)0742-597x\(2008\)24:2\(87\)](https://doi.org/10.1061/(asce)0742-597x(2008)24:2(87))

KOELLINGER, P.–MELL, J.–POHL, I.–ROESSLER, C.–TREFFERS, T. (2015). Self-employed but looking: A labour market experiment. *Economica*, 82 (325), 137–161. <https://doi.org/10.1111/ecca.12115>

KÖLLŐ JÁNOS (2013) Foglalkoztatási csodák Európában. *Közgazdasági Szemle*, LX. évf., 2013. február 164–188. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.9593762011>

KRAUT, R. E. (1989). Telecommuting: The tradeoffs of home work. *Journal of Communication*, 39:19-47. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1989.tb01038.x>

KRISTOF-BROWN, A. L.–ZIMMERMAN, R. D.–JOHNSON, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>

LANGE, T. (2012). Job satisfaction and self-employment: Autonomy or personality? *Small Business Economics*. 38. 165–177. <https://doi.org/10.1007/s11187-009-9249-8>

LEIGHTON, P.–BROWN, D. (2014). Future Working: The Rise of Europe's independent Professionals (iPRos) <http://crse.co.uk/sites/default/files/Future%20Working%20Full%20Report.pdf> Letöltés ideje: 2021.01.26.

LIANG, J.–GOETZ, S. J. (2016). Self-employment and trade shock mitigation. *Small Business Economics*, 46(1), 45–56. <https://doi.org/10.1007/s11187-015-9677-6>

MALONE, T. W.–LAUBACHER, R. J. (1998). The Dawn of the E-Lance Economy. *Harvard Business Review*, September-October, 76 (5) 144–152.

MASUDA, T. (2006). The determinants of latent entrepreneurship in Japan. *Small Business Economics*, 26, 227–240. <https://doi.org/10.1007/s11187-005-0206-x>

MAZMANIAN, M.–ORLIKOWSKI, W.J.–YATES, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24 (5), 1337–1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>

MCKEOWN, T. (2005). Non-Standard Employment: When Even the Elite are Precarious. *Journal of Industrial Relations*. 47 (3) 276–293. <https://doi.org/10.1111/j.1472-9296.2005.00174.x>

- McKEOWN, T. (2015). What's in a Name? The Value of 'Entrepreneurs' Compared to 'Self-Employed'... But What about 'Freelancing' or 'iPro'? In: *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*. Chapter 11: 121-134. Senate Hall Academic Publishing.
- MEAGER, N. (2016). Foreword: JMO special issue on self-employment/freelancing. *Journal of Management & Organization*, 22 (6) 756–763. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.42>
- MILLÁN, J.–HESSELS, S.–THURIK, R.–AGUADO, R. (2013). Determinants of job satisfaction: A European comparison of self-employed and paid employees. *Small Business Economics*. 40 651–670. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9380-1>
- MILLER, J. G.–MILLER, M. (2012). The rise of the super-temp. *Harvard Business Review*, Vol. 90 Issue 5, 50-60.
- MOEN, P. (2003). *It's About Time: Couples and Careers*, Ithaca, N.Y.: ILR Press <https://doi.org/10.7591/9781501728921>
- MOULD, O.–VOLEY, T.–LIU, K. (2013). Invisible creativity? Highlighting the hidden impact of freelancing in London's creative industries. *European Planning Studies* 22(12): 2436-2455. <https://doi.org/10.1080/09654313.2013.790587>
- MUCHINSKY, P. M.–MONAHAN, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 31, Iss. 3, 268-277. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90043-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90043-1).
- MUEHLBERGER, U.–PASQUA, S. (2009). Workers on the Border between Employment and Self-employment. *Review of Social Economy*, Vol. 67, No. 2 (JUNE 2009), 201-228. <https://doi.org/10.1080/00346760701875215>
- MURRAY, W.C.–ROSTIS, A. (2007). Who's running the machine? A theoretical exploration of work, stress and burnout of technologically tethered workers. *Journal of Individual Employment Rights*, 12 349 –263. <https://doi.org/10.2190/ie.12.3.f>
- NASEM (2017). National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine 2017. Information Technology and the U.S. Workforce: Where Are We and Where Do We Go from Here? Washington, DC: *The National Academies Press*. <https://doi.org/10.17226/24649>
- OECD (2010). *SMEs, Entrepreneurship and Innovation* Organisation for Economic Co-operation and Development. OECD Publishing, Paris <https://doi.org/10.1787/20780990>
- OECD (2017). *Entrepreneurship at a Glance 2017*. OECD Publishing, Paris http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2017-en

- OSNOWITZ, D. (2010). Freelancing expertise: Contract professionals in the new economy. Ithaca, NY: ILR Press <https://doi.org/10.7591/9780801460388>
- PARASURAMAN, S.–SIMMERS, C. A. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (5) 551–568. <https://doi.org/10.1002/job.102>
- PEDERSINI, R.–COLETTI, D. (2010). Self-employed workers: Industrial relations and working conditions. Dublin: *Eurofound* <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/self-employed-workers-industrial-relations-and-working-conditions> Letöltés ideje: 2020.09.10.
- PRUGBERGER TAMÁS–RÁCZ ZOLTÁN (2003). A vállalkozási vagy megbízási szerződéssel palástolt munkaviszony/munkaszerződés kérdéséhez. *Gazdaság és Jog*, 2003/3, 21-24. o.
- RADNAY JÓZSEF (2000). A munkajogból menekülés egyes újabb külföldi fejleményei. *Gazdaság és Jog*, 2000/3. 18-21.
- RENAUD, K.–RAMSAY, J.–HAIR, M. (2006). “You've Got E-Mail!” ... Shall I Deal With It Now? Electronic Mail From the Recipient's Perspective, *International Journal of Human-Computer Interaction*, 21(3) 313–332. https://doi.org/10.1207/s15327590ijhc2103_3
- RIMLER JUDIT (1999). A munka jövője. Új fogalmak, feltételek, forgatókönyvek. *Közgazdasági Szemle*, XLVI. évf., 1999. szeptember 772–788.
- ROMÁN RÓBERT (2006). A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás. *Magyar Jog*, 2006/7, 417-425.
- ROSS, J.–IRANI, L.–SILBERMAN, M.–ZALDIVAR, A.–TOMLINSON, B. (2010). Who are the crowdworkers? Shifting demographics in Mechanical-Turk. CHI'10 Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems, 2863–2872. <https://doi.org/10.1145/1753846.1753873>
- RUPASINGHA, A.–GOETZ, S. J (2013). Self-employment and local economic performance: Evidence from US counties. Papers in *Regional Science*, 92(1), 141–161. <https://doi.org/10.1111/j.1435-5957.2011.00396.x>
- SALAVECZ GYÖNGYVÉR (2011). A munkahelyi stressz és az egészség összefüggései hazai és nemzetközi viszonylatban. Doktori értekezés. *Semmelweis Egyetem, Mentális Egészségtudományok Doktori Iskola*. http://old.semmelweis.hu/wp-content/phd/phd_live/vedes/export/salaveczgyongyver.d.pdf Letöltés ideje: 2020.03.10.

- SCHERER, S. (2004). Stepping-stones or Traps? The Consequences of Labor Market Entry Positions on Future Career *in West Germany, Great Britain and Italy*. *Work Employment and Society* 18(2): 369-394. <https://doi.org/10.1177/09500172004042774>
- SCHIEMAN, S.–GLAVIN, P. (2008). Trouble at the border?: Gender, flexibility at work, and the work-home interface. *Social Problems*, 55 (4) 590 –611. <https://doi.org/10.1525/sp.2008.55.4.590>
- SCHIEMAN, S.–MILKIE, M. A.–GLAVIN, P. (2009). When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, 74 (6) 966–988. <https://doi.org/10.1177/000312240907400606>
- SCHIEMAN, S.–YOUNG, M. (2014). Who Engages in Work–Family Multitasking? A Study of Canadian and American Workers. *Social Indicators Research*, 120 (3) 741–767. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0609-7>
- SCHOR, J. B. (1993). The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure, *Basic Books*, New York <https://doi.org/10.1177/027046769301300454>
- SERBINOVSKIY, B. Y.–MUKUCHYAN, R. R.–KALMYCKOVA, N. G. (2012). Innovative self-employment and its functions in the labor market and *in modernizing economy of Russia*. Part 1. Science journal of KubSAU, 82(08), 945–964.
- SERES ANTAL (2011). A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái. *Közgazdasági Szemle*, LVIII. évf., 2011. április 351–367.
- SHEVCHUK, A. – STREBKOV, D. (2015). The rise of freelance contracting on the Russian-language Internet. *Small Enterprise Research*, Vol. 22, No. 2–3, 146–158. <http://dx.doi.org/10.1080/13215906.2015.1052341>
- STEPHENS, H. M. –PARTRIDGE, M. D. (2011). Do entrepreneurs enhance economic growth in lagging regions? *Growth and Change*, 42(4), 431–465. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2257.2011.00563.x>
- STOREY, J.–SALAMAN, G.–PLATMAN, K. (2005). Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media. *Human Relations*. 58(8):1033-1054. <https://doi.org/10.1177/0018726705058502>
- SÜß, S.–BECKER, J. (2013). Competences as the foundation of employability: a qualitative study of German freelancers. *Personnel Review*, 42 (2) 223–240. <https://doi.org/10.1108/00483481311309393>

- SZAPÓ KATALIN–NÉGYESI ÁRON (2004). Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban. *Közgazdasági Szemle*, LI. évf., 2004. január 46–65.
- SZEKERES BERNADETT (2018). Munkajogon innen – munkaviszonyon túl. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme. PhD értekezés, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola. <http://phd.lib.uni-miskolc.hu/document/30306/26303.pdf> Letöltés időpontja: 2020.08.05.
- SZERB LÁSZLÓ–LUKOVSKI LÍVIA–VARGA ATTILA (2019a). A vállalkozói ökoszisztéma Magyarország városrégióiban. *Statisztikai Szemle*, 97. évfolyam 8. szám 749–778. <https://doi.org/10.20311/stat2019.8.hu0749>
- SZERB LÁSZLÓ–VARGA ATTILA–SEBESTYÉN TAMÁS–SZABÓ NORBERT (2019b). A vállalkozás szerepe a gazdasági növekedésben Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, LXVI. évf., 2019. június 607–634. <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2019.6.607>
- TUTTLE, R.–GARR, M. (2009). Self-employment, work-family fit and mental health among female workers. *Journal of Family and Economic Issues*, 30, 282–292. <https://doi.org/10.1007/s10834-009-9154-y>
- UPWORK (2019). Report: Freelancing and the Economy in 2019. Letöltés helye: <https://www.upwork.com/press/economics/freelancing-and-the-economy-in-2019/> Letöltés dátuma: 2020.03.17.
- URZI BRANCATI, M. C.–PESOLE, A.–FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. (2020). New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey. EUR 29958 EN, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg. DOI:10.2760/459278
- VAN DER ZWAN, P.–HESSLS, J.–BURGER, M. (2020). Happy Free Willies? Investigating the relationship between freelancing and subjective well-being. *Small Business Economics*, Vol. 55. 475–491. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00246-6>
- VON HIPPEL, C.–MANGUM, S. L.–GREENBERGER, D. B.–HENEMAN, R. L.–SKOGLIND, J. D. (1997). Temporary employment: Can organizations and employees both win? *Academy of Management Perspectives*, 11, 93–104. <https://doi.org/10.5465/ame.1997.9707100662>
- ZADIK, Y.–BAREKET-BOJMEL, L.–TZINER, A.–SHKOLER, O. (2019). Freelancers: A manager's perspective on the phenomenon. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 39–48. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a5>

ZITTRAIN, J. (2009). The internet creates new digital sweatshops. Newsweek, December 7th.
<https://www.newsweek.com/internetcreates-new-kind-sweatshop-75751>. Letöltés dátuma:
2020.04.12.