

SZABÓ IMRE SZILÁRD

FÁBÓL VASKARIKA? AZ „ALT-LABOUR” SZERVEZETEK MUNKAJOGI LEHETŐSÉGEI MAGYARORSZÁGON

A munkavállalói érdekképviselők – Magyarországon is – a mindenkori gazdasági és társadalmi körülményeknek megfelelően más és más szerveződési formákkal kísérleteznek, amelyre kiváló példa a médiaipar, és itt ne csak a 2023-as hollywoodi sztrájk sorozatra gondoljunk. Megjelennek az innovatív, nyitott, hálózat-jellegű szervezkedési logikát képviselő szakszervezetek és egyéb alternatív jellegű, rugalmas érdekképviselési struktúrák. Ezeket a jelenségeket gyakran nevezik a munkajogi szakirodalomban „alternatív” szakszervezeti tevékenységnek („alt-labour”). Jelen tanulmány azt vizsgálja, hogy ennek kapcsán a kollektív munkajogi szabályozás milyen kihívásokkal néz szembe.

A munkajogi szakirodalom is hangsúlyozza, hogy az úgynevezett új típusú („non-standard”) munkavégzések egyre tágul és egyre színesebb világában (lásd például: gig economy, platform munka stb.) „*antagonisztikusnak tűnő ellentét látszik feszülni a versenyjogi és munkajogi logika között*”.¹ Ez a gondolat azonban nem csak a non-standard, de a „hagyományos” polgári jogi jogviszonyokkal összefüggésben is igaz; amely dilemma sok esetben éppen a munkavégzésre irányuló jogviszonyok minősítéséből folyik, azaz abból, hogy egyes újabb munkaszervezési és munkavégzési megoldások, módszerek körében vitás lehet a jogviszonyok megfelelő minősítése. Jelen tanulmány egy 2023 őszén zajlott jelentős média-publicitást élvező tiltakozás² tanulságait igyekszik összegezni – szubjektív módon³ – szigorúan a kollektív munkajog nézőpontjából, így nem célja a munkavégzés klasszifikációjával kapcsolatos szempontok elemzése.

A tanulmány „aktualitását” képező nyomásgyakorló akció is élesen világít rá arra a problémára, hogy a hazai munkajogi szabályozás nem tud érdemben mit „kezdeni” az úgynevezett „alt-labour” (a fogalom definiálását lásd a későbbiekben) munkaerő-piaci jelenségekkel és direkt munkaügyi akciókkal, amelyek egyelőre marginális módon jelentkeznek a munkaügyi kapcsolatok gyakorlatában; a bírósági jogalkalmazásban pedig teljességgel ismeretlenek. A tételes jog oldalát vizsgálva – a kérdést kvázi „rövidre zárva” – két rendelkezés vizsgálandó első körben, amellet, hogy az Alaptörvény VIII. cikke rögzíti, hogy mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni, továbbá szakszervezetek és más érdek-képviselési szervezetek az

Szabó Imre Szilárd ügyvezető alelnök, Munkástanácsok Országos Szövetsége; ügyvéd; egyetemi adjunktus, Károli Gáspár Református Egyetem

¹ Kun Attila: A szakszervezeti szervezkedés szabadsága versenyjogi kontextusban. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 17.0 – A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer, 2020. pp. 167–189.

² Vágásban résztvevő szakemberek egy része „munkabeszüntetésbe” kezdett hétfő (2023. október 16.) reggel, mivel elégedetlenek a munkafeltételekkel. A Media1 portál úgy tudja (<https://media1.hu/2023/10/16/munkabeszuntetest-es-utcai-demonstraciot-tartanak-az-rtl-magyarorszag-vagoi/>), hogy öt-hat gyártócég munkatársai is részt vettek a hétfői tiltakozásokban és mintegy 40 fő tiltakozott, ami rendszerszintű problémákra utal, ráadásul néhány hónappal korábban belsős RTL-esek is írtak leveleket jobb munkakörülményeket követelve. Utcai demonstrációt is tartottak a televízió XXII. kerületi székháza előtti területen, „béremelést” és helyzetük rendezését kérve. Virágokkal érkeztek, hogy ezzel is kifejezzék megegyezési szándékukat a médiavállalattal. A rendőrségi bejelentést a Magyar Mozgóképkesztők Szakszervezetének (MMKSZ) elnöke tette magánszemélyként.

³ Több érintett vágó jogi képviselőjeként jártam el az egyeztetések során.

egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek.⁴ Ezek pedig a *képviselettel rendelkező szakszervezet* fogalma, illetve a *kollektív szerződés személyi hatálya*.

A szakszervezet számára a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.) biztosított jogok – a polgári jogi feltételek⁵ teljesítésén túl – a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illetik meg. A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet az, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervezet működtet vagy tisztségviselővel rendelkezik [Mt. 270. § (2) bekezdés]. Maga a fogalom is azt feltételezi, hogy a szakszervezeti tevékenység alapvetően a munkáltatói szervezet keretei között zajlik, ahogyan a szakszervezeti jogok döntő többsége is ezt tükrözi (gondoljunk például a szakszervezetek számára biztosított munkaidő-kedvezmény intézményére). Nem mellékesen a Kúria a BH2022. 53. számú döntésében a konzultációs jog érvényesülésével összefüggésben vizsgálta, hogy milyen jogi feltételek szükségesek ahhoz, hogy a szakszervezet munkahelyi szinten a Mt. XXI. fejezetében foglalt jogait gyakorolni tudja. A jogeset szintén a médiaipar területén „született”, rövid tartalma pedig az, hogy önmagában az a körülmény, hogy egy szakszervezet a munkáltató egyik munkavállalóját – egyébként jogszerűen – tisztségviselővé választotta és tisztségviselői mivoltát az Alapszabályban meghatározta, külön alapszabályi képviseleti felhatalmazás (ilyen szabályozás) hiányában az érintett tisztségviselő nem minősül képviseletre jogosult tisztségviselőnek, illetve a szakszervezet képviseletre jogosult szakszervezetnek az adott munkáltatónál.⁶ Egy esetleges „nyomásgyakorlás” vagy „szervezkedés” következményeit tekintve pedig nem is zárulhat kollektív munkajogi szempontból „értelmezhető” megállapodással, tekintve, hogy a szakszervezet által kötött kollektív szerződés nem vonatkozhat polgári jogi jogviszonyban foglalkoztatottakra, ugyanis az az Mt. alapján kizárólag a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget szabályozhat.⁷

Kiindulópontként ugyanakkor az rögzíthető, hogy munkavégzés nem csak munkaviszonyban, azaz munkaszerződésen alapuló jogviszonyban képzelhető el.⁸ A nem munkaviszonyban álló személyek, az önfoglalkoztatók és az informális gazdaságban (nem mindig meghatározható, hogy milyen keretek között) alkalmazottak pedig a „hagyományos” szakszervezeti logikán kívül esnek. Azt is fontos kiemelni, hogy az önfoglalkoztatók szervezkedési szabadságát (és még inkább kollektív alkuhoz való jogát) a versenyjog is értelemszerűen korlátozhatja bizonyos mértékben (gondoljunk itt az ún. „kartell-jelenségre”).⁹ Ez – az egyébként nem csak a médiaiparban jelentős nagyságú – munkát végző réteg, jellemzően polgári jogi (tipikusan vállalkozási, megbízási) szerződés alapján kerül foglalkoztatásra különböző gazdasági társaságoknál, de ugyanolyan – gazdaságilag függő –

⁴ (2) és (5) bekezdés

⁵ A szakszervezet alapítására, szervezetére, annak változásaira, illetve magára a működésre is az egyesületekre vonatkozó szabályok irányadóak, így jogállására alkalmazni kell a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény egyesületekre vonatkozó rendelkezéseit,⁵ illetve az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvényt.

⁶ Bővebben: Szabó Imre Szilárd: A szakszervezet képviseleti jogosultságának feltételei. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.) Visegrád 20.0.: A XX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer, 2023. pp. 284–294.

⁷ Mt. 277. § (1)

⁸ Az új munkavégzési viszonyokról lásd: Szekeres Bernadett: Munkajogon innen – munkaviszonyon túl. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme. Doktori értekezés, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2018. Gyulavári Tamás: A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán; Budapest, Pázmány Press, 2014.

⁹ Kun Attila i.m.

helyzetben van, mint a (jogi értelemben vett) munkavállaló, éppen ezért hasonló szociális és munkajogi védelmi szükséglete áll fenn.¹⁰

A munkavállalói érdekképviselők – itthon is – a mindenkori gazdasági és társadalmi körülményeknek megfelelően más és más szerveződési formákkal kísérleteznek, amelyre kiváló példa a médiaipar, és itt ne csak a 2023-as hollywoodi sztrájk sorozatra¹¹ gondoljunk. Megjelennek az innovatív, nyitott, hálózat-jellegű szervezkedési logikát képviselő szakszervezetek és egyéb alternatív jellegű, rugalmas érdekképviselői struktúrák. Ezeket a jelenségeket gyakran nevezik a munkajogi szakirodalomban „alternatív” szakszervezeti tevékenységnek („alt-labour”). Világszerte elmondható, hogy a szakszervezetek saját érdekükben is (hiszen egyre több ilyen személy van) egyre inkább felvállalják minden gazdaságilag függő munkavállaló és az önfoglalkoztatók érdekeinek védelmét, és a jogi szabályozás is követi ezt a jelenséget. Egyértelmű tendenciaként figyelhető meg, hogy az ún. „alt-labour” szervezetek száma folyamatosan növekszik, ellentétben a tradicionális szakszervezetek szervezettségével és taglétszámával.¹² Hazánkban egyelőre két területen figyelhető meg érdemi szervezkedés: a médiaiparban,¹³ illetve az ún. „futárközösségeknél”¹⁴.

Álláspontom szerint időszerű, hogy a jelenségeket még időben „kezelve” Magyarországon is meghonosodjon egy olyan munkajogi szabályozás, amely megnyitja azt a lehetőséget, hogy az ilyen személyek érdekképviselői (azaz a szakszervezetek) kollektív szerződést köthessenek a megbírói, megrendelői oldallal. Ilyen megállapodások léteznek a sokszor „mintaként” tekintett Németországban¹⁵ is. Tradicionálisnak tekinthető ebben a tekintetben a német tarifaszerveződési törvény (Tarifvertragsgesetz, TVG) 12a. paragrafusa, amely az „Arbeitnehmerähnliche Personen” címet viseli.¹⁶ A rendelkezés a tarifaszerveződési törvényt alkalmazni rendeli az ún. munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek esetében is. E személyi kör – meglehetősen bonyolult – tételes jogi meghatározásának lényeges tartalma az, hogy olyan személyekről van szó, akik gazdaságilag függő helyzetben vannak, a munkavállalóhoz hasonlóan szociális védelemre szorulnak, tevékenységüket megbízási vagy vállalkozási szerződés alapján végzik, személyesen teljesítenek és túlnyomórészt egy meghatározott személy számára végeznek munkát vagy munkajövedelmüknek átlagosan legalább fele ettől az egy személytől származik.¹⁷ A TVG tehát megnyitja azt a lehetőséget,

¹⁰ Kiss György: Vázlat a munkát végző személyek védelméről. Miskolci Jogi Szemle, 2022., 17 (2). p. 213.

¹¹ „Az Amerikai Írószövetség vezetői megszavazták, hogy a szakszervezeti tárgyalófelek, a hollywoodi stúdiók és a streaming szolgáltatók között létrejött előzetes megállapodás után a tagok visszatérhetnek a munkába, és ezzel gyakorlatilag a hollywoodi írósztrájk 148 nap után véget ért, írja a CNN.” Forrás: <https://telex.hu/kulfold/2023/09/27/irok-sztrajk-vege-hollywood-munkabeszuntetes> (letöltés ideje: 2023.10.22.)

¹² Rácz-Antal Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire Budapest, Magyarország: Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2022. p. 125.

¹³ <https://merce.hu/2023/10/17/a-kormany-evek-ota-nem-kezeli-az-rtl-es-sztrajkhoz-vezeto-munkajogi-hianyossagokat/> (letöltés ideje: 2023.10.23.)

¹⁴ <https://merce.hu/2023/05/26/szervezodni-kezdték-a-magyarországi-futarok-tobb-ezer-fos-szakszervezet-a-celjuk/> (letöltés ideje: 2023.10.23.)

¹⁵ Lásd bővebben: Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problématicája az Európai Unióban és a jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében (JK, 2013/1., 1-14. o.)

¹⁶ A rendelkezés eredete az 1900-as évek elejére megy vissza, és a TVG-be – számos tételes jogi előzményt követően – 1974-ben iktatták be. Lásd in: Brecht-Heitzmann, Holger-Kempfen, Otto Ernst-Schubert, Jens Martin-Seifert, Achim (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz. Frankfurt am Main, 2014. Bund Verlag, p. 1694.

¹⁷ TVG 12a. § (1) bekezdés. Egyes tevékenységek (pl. újságírás) esetében alacsonyabb jövedelem is megalkalmazható, hogy a tevékenységet végzők a törvény hatálya alá kerüljenek.

hogy e személyek érdekképviselői¹⁸ kollektív szerződést kössenek a megbízói, megrendelői oldal érdekképviselőivel.¹⁹

A hazai szakirodalom elsősorban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek tevékenységének munkajogi szabályozási kihívásait helyezi előtérbe (amit az Mt. „eredeti”, 2011-es Tervezete is tartalmazott, végül elvetésre került).²⁰ Lényeges azonban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre vonatkozó esetleges munkajogi szabály(ok) bevezetésének és a kollektív szerződéskötési lehetőségnek (e személyi kör tekintetében) valójában nincs közvetlen összefüggése (az egyik nem következik a másikból). Azaz lehet kollektív szerződésekhez kapcsolódó szabályt alkotni anélkül is, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre vonatkozó szabályok a munkaviszonyban egyáltalán irányadók lennének (a hivatkozott német megoldás is ehhez hasonlatos). Egy ilyen kollektív szerződéses szabály elvileg elképzelhető nem feltétlenül az Mt.-ben, de akár versenytörvényben²¹ is (olyanként, amely kivételt teremt az ún. „kartelltilalom” alól), akár egyéb, ún. ágazati vagy szakmai törvényben is. Ezt a megoldást véleményem szerint még a kollektív szerződés megkötésének lehetőségét tartalmazó Alaptörvényi rendelkezések sem zárják ki.²²

Az önfoglalkoztatók kollektív alkuja vonatkozásában az Európai Unió Bírósága (továbbiakban: EUB) széleskörű ítélkezési gyakorlattal rendelkezik. Az elmúlt évek gyakorlata az „Albany-

¹⁸ Kiss György véleménye szerint a munkavállalói érdekképviselőeknek a szakszervezetekre történő szűkítése, és a kollektív szerződéskötés jogának csak a szakszervezetek részére történő biztosítása napjaink munkajogában egyre inkább meghaladottá válik. Kiss György: A jogalkotó felelőssége a munkajog állapotáért. In: Ünnepi tanulmányok Lórincz György 70. születésnapja tiszteletére. HVG-Orac, Budapest, 2019. p. 222.

¹⁹ A rendelkezés ez idő szerinti gyakorlati jelentőségét elsősorban a médiaiparban látják. Lásd in: Brecht-Heitzmann, Holger–Kempfen, Otto Ernst–Schubert, Jens Martin–Seifert, Achim (Hrsg.) i.m. p. 1696.

²⁰ A Tervezet alapján „3. § (1) E törvénynek a szabadságra, a felmondási időre, a végkielégítésre, a kárfelelősségre vonatkozó rendelkezéseit, továbbá a kötelező legkisebb munkabérré vonatkozó rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell a (2) bekezdésben meghatározott személyre (a továbbiakban: a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy).

(2) A munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel –, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben

- a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és
- b) a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.

(3) A (2) bekezdés alkalmazása során

- a) személyesnek minősül a saját, illetőleg hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka;
- b) azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek.

(4) Az (1)-(3) bekezdés rendelkezése nem alkalmazható, ha az e szerződésből származó rendszeres havi jövedelem meghaladja a szerződés teljesítése idején hatályban lévő kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.”

²¹ 1996. évi LVII. törvény a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról

²² Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése rögzíti, hogy törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek.

*kivételek*²³ teljesülésével lehetővé teszi a versenyjogi korlátozások alóli mentesülést.²⁴ Eszerint a kollektív szerződésben megállapított díjmeghatározásnak a szociális partnerek (szakszervezetek és munkáltatók) között kell létrejönni, másodsor pedig közvetlenül hozzá kell járulnia a munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételeinek javításához. „Ezt a megállapítást tovább értelmezve az FNV-Kunsten ügyben²⁵ az EUB megállapította, hogy az „Albany-kivétel” csak akkor lehet alkalmazni, ha „látszólagos önálló vállalkozókra” állapítanak meg munkafeltételeket (magyar terminológiával élve: színlelt munkajogviszonyról lenne szó).”²⁶

Megemlítenéd az is, hogy a kérdésben lassan kirajzolódik az Európai Unió álláspontja.²⁷ A 2022-ben közzétett EU Bizottsági Iránymutatás (az uniós versenyjognak az egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkozó kollektív megállapodásokra történő alkalmazásáról) – bizonyos esetekben – biztosítani kívánja az önfoglalkoztatók versenyjogi szabályok alóli mentesülését és a kollektív alkuhoz való jogát. Az Iránymutatás tárgyi hatálya azokat a kollektív megállapodásokat fedi le, amelyek az önfoglalkoztatók vagy képviselőik és üzleti partnereik által tárgyalt és megkötött megállapodások, amennyiben e megállapodások jellegüknél és céljuknál fogva az ilyen egyéni önfoglalkoztatók munkafeltételeire vonatkoznak. Az Iránymutatás – egyelőre – semmilyen kötelező erővel nem bír a tagállamok jogalkotására vonatkozóan, a „munkavállalóhoz hasonló helyzet” értelmezésében viszont fontos támpontokat ad. Eszerint három esetkörben jelenhet meg ez a „hasonló helyzet”: (1) gazdaságilag függő helyzetben lévő önfoglalkoztatóknál, (2) olyan önfoglalkoztatók esetében, akik a munkavállalókkal „párhuzamosan” dolgoznak és (3) a digitális platformokon keresztül dolgozó önfoglalkoztatók körében.

Végül a „szabályozási kihívás” harmadik eleme (a szervezkedés és a kollektív alkuhoz való jog után) a sztrájkhoz való jog (annak alapjogként történő „biztosítása”) Európa-szerte vitatott, tekintve, hogy a „tradicionális” munkajogi felfogás szerint a „munkabeszüntetések” jogalapja már ott megkérdőjeleződik, hogy nem munkajogviszonyban álló személyek kezdeményezik, illetve vesznek benne részt. A sztrájkjog teljes „elvonása” azonban nehezen értelmezhető a kollektív szerződésekkel összefüggésben, tekintve, hogy „a kollektív alku a sztrájkhoz való jog nélkül kollektív koldulás.”²⁸ Sarkos lenne elvi éllel rögzíteni, hogy a szakszervezeti tevékenység a polgári jogi

²³ Rácz-Antal Ildikó az alábbi ítéleteket említi: Case C-67/96 Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie

ECLI:EU:C:1999:430 [1999]. Case C-22/98 Criminal proceedings against Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV and Adia Interim NV ECLI:EU:C:1999:419 [1999]. Case C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media contro Staat der Nederlanden ECLI:EU:C:2014:2411 [2014]. Joint cases C-180/98 – C-184/98 Pavel Pavlov and Others v Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten ECLI:EU:C:2000:428 [2000]. Rácz-Antal Ildikó: Az önfoglalkoztatók kollektív szerződéskötése a Bizottság új Iránymutatása szerint. In: Auer, Ádám; Bankó, Zoltán; Békési, Gábor; Berke, Gyula; Hazafi, Zoltán; Ludányi, Dávid (szerk.) Ünnepi tanulmányok Kiss György 70. születésnapjára: Clara pacta, boni amici Budapest, Magyarország, Wolters Kluwer Hungary, 2023. pp. 590-596.

²⁴ Ld. még: Fejes Gábor: Munkavállalói önszerveződés, kollektív szerződések és munkáltatói megállapodások – a versenyjog górcsőve alatt. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán: Visegrád 17.0 – A XVII. Visegrádi Konferencia szerkesztett előadásai. Wolters Kluwer, Budapest, 2020.

²⁵ FNV Kunsten ítélet i. m.

²⁶ Rácz-Antal Ildikó: Az önfoglalkoztatók kollektív szerződéskötése a Bizottság új Iránymutatása szerint. i. m. p. 593.

²⁷ Bővebben: Rácz-Antal Ildikó: Az önfoglalkoztatók kollektív szerződéskötése a Bizottság új Iránymutatása szerint. i. m.

²⁸ “Without the right to strike, collective bargaining becomes collective begging.” Samuel Estreicher: Collective bargaining or “Collective Begging”? Reflections on Antistrikebreaker Legislation. Michigan Law Review 1994/3., 577–608. Erre a tényezőre hívja fel a figyelmet Gyulavári Tamás és Kártyás Gábor tanulmánya is. A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon (2012-2023) (<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/20640.pdf> - letöltés ideje: 2023.10.22.)

jogviszonyban foglalkoztatottak körében nem tekinthető kartelltevékenységnek, és a sztrájk sem minősül kvázi „bojkottnak”, ugyanakkor más értelmezést a magam részéről nem tudok elfogadni. Amennyiben van szervezkedési jog, akkor kell, hogy legyen kollektív alkuhoz kapcsolódó jog, ha van kollektív alkuhoz való jog, akkor szükséges hozzá a sztrájkhoz való jog is. Az pusztán akarat kérdése, hogy legyen mindehhez megfelelő jogi háttér; azonban az alapvető kérdés, hogy tudunk-e a dolgok jelen állapota mellett olyan kollektív munkajogi szabályozást alkotni, ami az érintetteknek szabadságot biztosít (a foglalkoztatási feltételek, elsősorban a díjazásuk javítását), ahelyett, hogy (a sok esetben) megjelenő rabságot (örökké „kényszervállalkozói” minőséget) erősítené. A gazdaság és a munkaerőpiac változásaira tekintve a kihívás egyre erőteljesebbé válik; ettől lehet az egyelőre „vágyvezérelt gondolkodásból” szabályozási realitás.