

A 21. századi kapitalizmus: a platformmunkavégzés modellje és gyakorlata

Összefoglaló

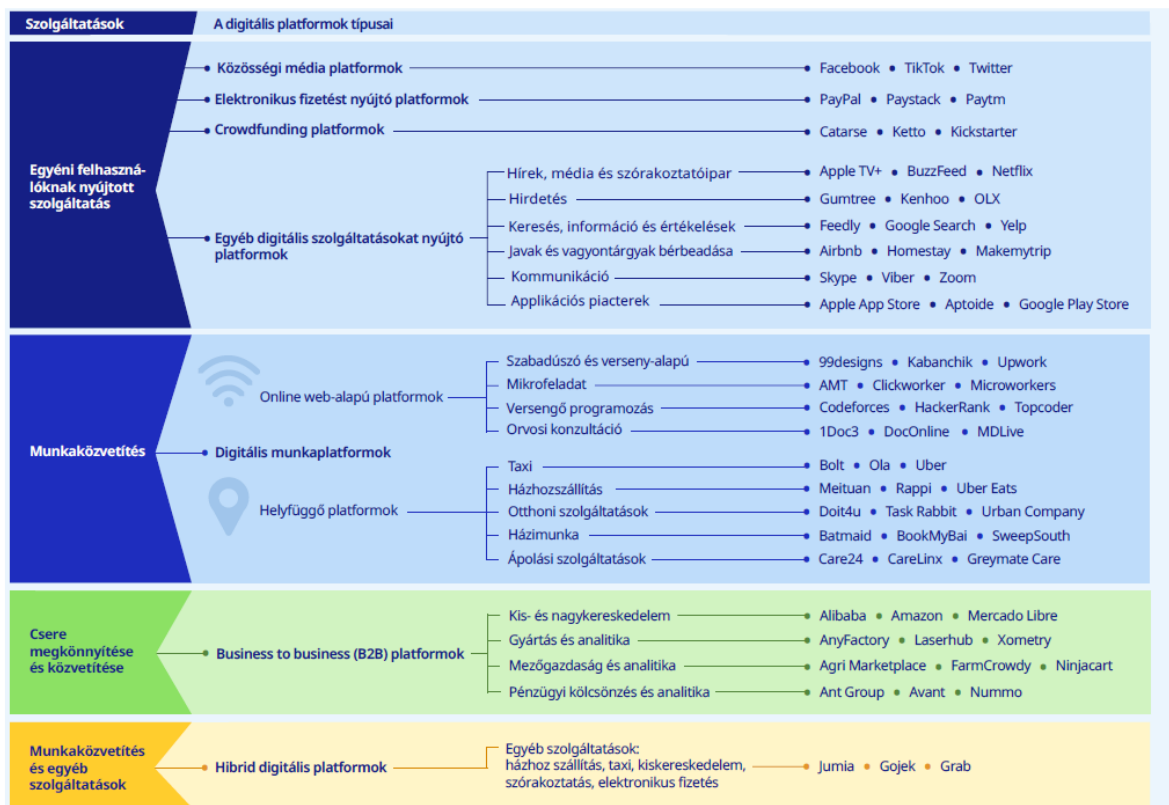
1. A platformgazdaság jelentősége

A platformmunkavégzés radikálisan alakítja át a standard foglalkozási viszonyokon, vagyis a határozatlan időre szóló, teljes álláson alapuló munkaerőpiacokat szerte a világban. Az USA-ban jelenleg 60 millió fő értékesíti munkaerejét/tudását valamilyen platformon keresztül, főként részfoglalkozási formában. A rendkívül gyors munkaerőpiaci növekedést jól mutatja, hogy munkaerőpiaci részesedésük a 2014-es 34%-ról 2022-re 39%-ra nőtt. Az amerikai platformmunkások által létrehozott jövedelem 2022-re elérte az 1,35 billió USD-t, a jövedelemnövekedés nagyságrendje pedig mindössze egy év alatt (2021-2022) elérte az 50 milliárd dollárt (Upwork, 2022).

2. A platformok és a platformmunkavégzés típusai

A platformcégek a legkülönbözőbb szolgáltatási tevékenységek ellátására szerveződnek. A nemzetközi munkaügyi szervezet, az ILO készített egy összefoglaló ábrát, amely jól érzékelteti, milyen változatos területeken aktívak a platformcégek.

1. Ábra: A platformok főbb típusai



Forrás: ILO, 2021:40 ábrájának magyar fordítása

Az ábrából jól látszik, hogy a munkaerőközvetítésre szerveződő platformok két nagyobb típusa különböztethető meg: az online, webalapú platformok és a helyi szolgáltatásokat szervező platformok. Ezek a platformok jelentősen különböznek egymástól a szolgáltatások nyújtásának módja, a kiszervezett feladatok időtartama, a feladat ellátásához szükséges szaktudás intenzitása, illetve a platformon keresztül szerződő tranzakciós felek típusa szerint.

3. A platformmunkavégzés elterjedtsége

A platformmunka sokfélesége, valamint a hagyományos foglalkoztatási formákhoz képesti atípusossága azzal a hátránnyal is jár, hogy a bevett munkaügyi statisztikai eszközökkel nehezen mérhető annak elterjedtsége. Ennek ellenére az elmúlt években számos kísérlet történt e módszertani nehézségek leküzdésére. Mivel ezek a felmérések egymástól eltérő megközelítést alkalmaztak, ezért az eredmények mechanikusan nem összehasonlíthatók. Ebből a megfontolásból itt most csak a legutóbbi, az európai szakszervezeti szövetség kutatóintézete (ETUI) által végzett kutatás eredményeit ismertetjük. Az ún. *ETUI Internet and Platform Work Survey*-t (ETUI IPWS -2) az EU 14 országában végezték el: Ausztriában, Bulgáriában, Csehországban, Észtországban, Franciaországban, Görögországban, Írországban, Magyarországon, Németországban, Olaszországban, Spanyolországban, Szlovákiában és Romániában. Miután a terepmunkára a COVID-19 idején került sor (a 2021 március 5. és 2021 május 9. közötti időszakban), a kutatók számítógép által támogatott telefonos interjútechnikát (Computer-Assisted Telephone Interviewing – CATI) használtak. Összesen 24 108-an válaszoltak a felmérés során feltett kérdésekre (Piasna et al., 2022).

A felmérésben szereplők mindössze 4,3%-a végzett platformmunkát a felmérést megelőző 12 hónapban: legnagyobb arányban az írek (6,5%) és a szlovákok (5,7%), legkisebb arányban pedig a magyarok (2,5%), valamint a románok körében fordult elő a platformmunkavégzés. Romániában, Lengyelországban, Magyarországon és Görögországban a platformmunkavégzés intenzitása a felmérésben szereplő országok átlaga alatti. A platformmunka mint fő jövedelmi forrás szerepe – Írország kivételével – minimális. A felnőtt népesség kevesebb, mint egy százalékának fő jövedelmi forrása, Franciaországban például a népesség mindössze 0,96%-ának, Magyarországon 0,4%-nak.

Az említett, átfogó, európai felmérések döntően a platformmunkavégzés legáltalánosabb sajátosságaival foglalkoznak (pl.: munka- és foglalkoztatási feltételek), kevésbé tájékoztatnak viszont azok alakításában a munkavállaló-részvétel változatos formáit kondicionáló nemzeti társadalmi intézmények (pl. a munkaügyi kapcsolatok minőségének) és mozgalmak (pl. önszerveződések) szerepéről, kevés kivételtől eltekintve (Kahancová et al., 2020; Moniz et al., 2021).

Az ismertetett, kvantitatív, európai felmérések döntő többsége a helyi platformmunkavégzés feltételei és foglalkoztatási viszonyai – egyébként feltétlenül támogatandó – szabályozási törekvéseinek megalapozását szolgálja.

E tekintetben kivételt a belgrádi Public Policy Research Center Gigmeter elnevezésű felévente végzett szisztematikus felmérései képeznek, melyet a dél-kelet-európai régió kilenc országában végeztek el, illetve Magyarországon is. A felmérés általános tapasztalata szerint a

COVID-19-et követően a globális, online webalapú platformmunkások aránya jelentősen megnőtt. Figyelemreméltó, hogy a Gigmetar legfrissebb eredményei – 2022 ősze – szerint, az általuk vizsgált országok közül Magyarországon nőtt legnagyobb mértékben (41,8%-kal) a globális online platformmunkások aránya, továbbá legmagasabb órakeresetek szintén a magyar digitális szolgáltatásokat végzőkre jellemző (Ivanović és Kalinić, 2022).

A platformmunkavégzés különböző típusaival foglalkozó domináns felmérések „fekete dobozként” kezelik a munkafolyamat szervezésének strukturális jellemzőit. Ezzel összefüggésben azokkal az újabb megközelítéseket tartjuk követendőeknek, amelyek arra hívják fel a figyelmet, hogy platformtevékenységekre jellemző a folyamatos problémamegoldás igénye, a munkavégzés autonómiája és a platformmunkások saját kezdeményezésére létrehozott csapatok („squad-ok”) formájában érvényesülő együttműködésében a közvetlen munkavállalói részvétel fontossága. A platformmunkások munkafolyamatban gyakorolt ellenőrzésének olyan új formái, amelyek bizonyos mértékig kompenzálhatják az ún. inkluzív munkaügyi kapcsolatok intézményeinek hiányát (Berg et al., 2022).

4. A platformmunkavégzéssel kapcsolatos jogi kihívások

A platformmunka elterjedése után szinte azonnal vita robbant ki a munkajogi szakirodalomban és bíróságokon a platformmunkások jogi státuszával kapcsolatban. A szakirodalomban két szélsőséges álláspont jelent meg: míg a szerzők egy része azzal érvelt, hogy a platformmunka csak korábbi munkaviszony-formák új köntösben, mások teljesen új típusú munkavégzési formaként kezelték. A bíróságokon a platformok azzal érveltek, hogy független vállalkozókról van szó, míg a platformmunkások szerették volna, ha munkavállalói mivoltukat elismerik. Az USA-ban leelőször az *O'Connor v. Uber Techs* ügyben ítélt úgy a bíróság, hogy a platformmunkás munkavállalónak minősül, és a bírói gyakorlat azóta is ebbe az irányba húz, bár vannak kivételek. Ebben az ügyben a bíróság a platformmunka sajátosságai miatt bevezetett egy új tesztet is a korábbi ún. Borello teszt helyett, amelyet addig a munkavállalói státusz megítélésére használtak. Az Európai Unió Bírósága szintén kidolgozott egy részletes szempontrendszert annak megítélésére, hogy munkavállalóról vagy független vállalkozóról van-e szó, amely nagyban hasonlított az ILO 198-as számú ajánlására.

A platformmunka jogi szabályozására az Európai Bizottság 2021 végén hozta nyilvánosságra a munkaplatform-irányelv tervezetét, amely már a Parlamenti tárgyalás fázisában van. A tervezet két szabálycsoportot tartalmaz: egyfelől azt, amely kimondja, hogy a platformmunkásokat ellenkező bizonyításig munkavállalóknak kell tekinteni, (a munkaviszony megdönthető vélelme), másrészt azt, hogy az ún. algoritmikus menedzsmenetnek, azaz a platformmunkások algoritmusok által történő irányításának, értékelésének, stb. milyen korlátai és feltételei vannak.

Az első szabálycsoport részletesen meghatározza azokat a szempontokat, amelyek alapján a jogviszonyt meg kell ítélni. Munkaviszonyra utal, ha a platform:

- meghatározza a munkavégzés feltételeit és a díjazást
- szabályos időközönként fizeti ki a munkást
- a megjelenéssel és a viselkedéssel kapcsolatos szabályokat határoz meg
- utasításokat ad arra vonatkozóan, hogy hogyan kell a munkát végezni

- korlátozza a munkást abban, hogy kapcsolatokat építsen ki az ügyfelekkel, (a szolgáltatások igénybevevőivel) a munkavégzés előtt, alatt és után
- megfigyeli a munkavégzést (elektronikus eszközökkel)
- az üzleti aspektusait kontrollálja vagy szervezi a munkának, és ezen aspektusokba történő investálást a munkás részéről korlátozza,
- eszközökkel, szoftverekkel látja el a munkást a munkavégzéséhez
- korlátozza a munkást a biztosítás-kötési tevékenységében

A platformmunkavégzés egyik legproblematisabb mozzanata az, hogy a platformmunkások munkájával kapcsolatban egy sor döntést nem emberek, hanem algoritmusok hoznak meg. Ezt a jelenséget igyekeznek szabályozni a munkaplatform-irányelv tervezet második szabálycsoportja, amely az algoritmikus menedzsment kockázatainak kivédésére egy három elemből álló „védvonalt” javasol felhúzni. Az első, és legfontosabb szabály, hogy bizonyos döntéseket teljesen kivesz az algoritmikus döntéshozatal alól, pl. a munkaviszony megállapodott feltételeinek megváltoztatásáról, vagy a dolgozó fiókjának (account-jának) felfüggesztéséről szóló döntéseket. A második „védvonalt” azt biztosítja, hogy amennyiben nem tiltott döntésekről van szó, biztosított legyen az emberhez történő fordulás, „fellebbezés” lehetősége. Ennek a jogosítványnak része az is, hogy az ilyen döntések esetén az algoritmusok megmagyarázhatóságára vonatkozó követelményeket ír elő. Végül a harmadik védvonalt az algoritmusok általában történő átláthatóságára, transzparenciájára vonatkozik, tehát nem az egyedi döntések esetén, hanem az egész rendszerre vonatkozóan állít fel követelményeket.