



NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM
Információs Társadalom Kutatóintézet

**A 21. századi kapitalizmus: a platformmunkavégzés
modellje és gyakorlata
(A társadalmi és jogi szabályozás kihívásai)**

Makó Csaba

Zódi Zsolt

Illéssy Miklós

Budapest, 2023 június 5.

Rövidítések

B2B	Business to Business
COLLEEM	Collaborative Economy and Employment
CRM	Customer Relationships Management
DSA	Digital Services Act
ENSZ	Egyesült Nemzetek Szervezete
ERP	Enterprise Resource Planning
ETUI	European Trade Union Institute
EU	Európai Unió
Eurofound	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
GDPR	General Data Protection Regulation
ILO	International Labour Office
IPWS	Internet and Platform Work Survey
MMP	Mobil Munkaerőpiac
Mt	Munka törvénykönyve
OMP	Online Munkaerőpiac
P2B	Platform to Business

Tartalom

Bevezető: A platformgazdaság gyors növekedése és a kínai globális platformcégek megjelenése	4
1. A platformok típusai	7
2. Platformmunkavégzés: elméleti alapok és terminológiai viták.....	9
2.1 A platformmunkavégzés többdimenziós karaktere.....	11
2.2 A platformmunka üzleti modellje	13
3. A platformmunkavégzés elterjedtsége: empirikus kutatások tapasztalatok nemzetközi összehasonlításban.....	17
4. A platformmunkavégzéssel kapcsolatos jogi kihívások	21
4.1. A munkaplatformok szabályozásának formálódása	22
4.2. A platformmunka irányelv-tervezet	24
4.2.1. Mikor minősül jogi értelemben valaki munkavállalónak a platformmunkások közül?	24
4.2.2. Az algoritmikus menedzsmentre vonatkozó szabályok.....	26
5. Következtetések és jövőben kutatási kihívások	29
Felhasznált irodalom.....	32

Absztrakt

A tanulmány a munkaerőpiacon az elmúlt évtizedben viszonylag gyorsan teret hódító ún. platformmunkavégzés fontosabb jellemzőivel és szerepével foglalkozik. A digitális munkavégzés változatos tevékenységeket takar, közöttük egyaránt megtalálhatók a minimális képzettséget igénylő, alacsonyan fizetett szolgáltatások (pl.: ételfutár, taxizás stb.), valamint a magasan képzett és kiemelkedő kereseteket biztosító foglalkozások (pl.: programozás, fordítás stb.)

A tanulmány első része a platformgazdaság gyors térhódítását szemlélteti. Ezt követően a szerzők a platformmunkavégzés elméleti alapjaival, terminológiai jellemzőivel, típusaival, valamint az elterjedtségéről beszámoló európai összehasonlító elemzésekkel foglalkoznak (pl.: ETUI-2021, Copenhagen Economics-2021, Gigmetar-2022).

Az elemzés második része a nemzeti (magyar) és az európai perspektívában a platformmunkavégzés társadalmi-jogi szabályozásának kérdéseit tárgyalja. Végül az összegzés, az elemzés elméleti és közpolitikai tanulságaira, valamint a platformmunkavégzés jövőbeni kutatási kihívásaira hívja fel a figyelmet.

Kulcsszavak: platformgazdaság, digitális munkaerőpiac, platformmunkavégzés típusai, platform üzleti modell, COVID-19, társadalmi-jogi szabályozás, nemzeti és európai intézmények

Bevezető: A platformgazdaság gyors növekedése és a kínai globális platformcégek megjelenése

Napjaink kapitalizmusa – némileg leegyszerűsítve – a következő, hosszútávon érvényesülő mega-kihívásokkal szembesül: a COVID-19 világjárvány és annak nehezen felmérhető, tartós, társadalmi-gazdasági és kulturális hatásai, a klímaváltozás, valamint a platformgazdaság (digitális technológia, mesterséges intelligencia) társadalmi, szervezeti és szabályozási hatásai az ötödik ipari forradalom perspektívájában (Mazzucato, 2020). A többszörös krízis – nem beszélve az újabb orosz-ukrán katonai konfliktusról – az egyes nemzetgazdaságok és nemzetek feletti intézményeket (pl.: EU, ENSZ, Világgazdasági Fórum), társadalmi és gazdasági szereplőket korábbi praxisaik és szemléletük radikális megújítására – paradigmaváltásra – kényszeríti a versenyképesség és a társadalmi stabilitás tartós fenntartása érdekében (Perez, 2010, Kattel et al., 2022).

Elemzésünk a felvázolt kihívások közül a platformgazdaság egyik központi területével: a platformmunkavégzés jelentőségével, fontosabb társadalmi és szabályozási kérdéseivel foglalkozik. A XXI. század kapitalizmusának egyik legfontosabb új dimenziója a platformgazdaság üzleti modelljének megjelenése és rendkívül gyors globális elterjedése. A jövőben a tartós gazdasági és társadalmi sikerhez elégtelen a fizikai infrastruktúra birtoklása és hatékony használata. A digitális platformok elterjedésével megjelentek a materiális és immateriális javak használatának és ellenőrzésének (pl.: hozzáférés, kooptálás) új szervezeti paradigmái (Watkins és Stark, 2018). Grabher és Tuijl (2020) egyenesen a hálózati gazdaság hagyományos szerveződésének végéről beszélnek. A gazdaságszervezés új modelljében a hálózatok új koreográfusa: a platform. A szerzők szerint a platformok legalább négy lényeges ponton különböznek a globális termelési hálózatoktól (Grabher és Tuijl, 2020: 1008-1011):

(1) A profit alapját jelentő legfőbb értéket immár nem a termelési eszközök birtoklása, hanem a hozzáférés biztosítása jelenti (a platform köti össze a keresletet és a kínálatot).

(2) A globális termelési hálózatok egyik legfontosabb vállalati irányítási dilemmája a belső gyártás vagy a kiszervezés, másképpen a hierarchikus vagy piaci viszonyok menedzselése. A platformok a piacok és hierarchiák új kombinációját hozzák létre, ahol a platform lemond a kontroll egy részéről; a tevékenységek megszervezésének és összehangolásának egy jelentős része a platform által összekötött piaci felek között történik. A platform számára sokkal fontosabb, hogy a platformon jelenlévők számát és aktivitását növelje, ösztönözze. Ez azt is jelenti, hogy a platform jogilag nem, vagy csak ritkán vonható felelősségre.

(3) Az előbbi azt is jelenti, hogy maga a platform többnyire nem gyárt semmit, fő értékteremtő funkciója a piac keresleti és kínálati oldalának szereplői között a megfelelő párosítások megtalálása és összehozása. A kínálati oldalon elért maximális mérethatékonyság helyett így a keresleti oldal felpörgetése és a piaci szereplők számának maximalizása a cél. A menedzsment szempontjából ez azzal a következménnyel jár, hogy a fókusz átkerül a „háttér munkáról” („back office”) és a vállalati erőforrás-tervezésről (ERP) az ügyféllel való közvetlen kapcsolatra („front office”) és a vevőszolgálat (CRM) minőségének javítására.

(4) Mivel a platform a termékek és szolgáltatások előállításához szükséges termelőeszközöknek csak töredékét birtokolja, ezért a kínálati oldalon megjelenő munkavállalók sem alkalmazottak, hanem többnyire egyéni vállalkozók, akik nem a platform tudásbázisát növelik, hanem a gondosan felépített egyéni portfóliójukon és a vevői értékelésen alapuló online reputációjukon keresztül biztosítják a platform azon képességét, hogy a keresleti oldal igényeit magas színvonalon ki tudja elégíteni.

A szakirodalomban a vázlatosan bemutatott átalakulási folyamatot, a „Nikefication”-tól az „Uberisation”-ig tartó átmenetként értelmezik, mivel a Nike volt az egyik első olyan nagyvállalat, amely globális ellátási hálózatokba szervezte a termelési, logisztikai és disztribúciós üzleti funkciókat. Az Uber működési gyakorlata, mint a platformgazdaság „zászlóshajója”, jól illusztrálja az ismertetett négy dimenzió gyakorlati érvényesülését.

A témával foglalkozók körében a platformgazdaság definícióját illetően nincs konszenzus, mindazonáltal két fő platform szervezeti modell különböztethető meg. Az egyik, amikor a vállalat a különböző megoldások integrálására használja a digitális technológiát (*tranzakciós platform*), ilyen például a Microsoft vagy a Google, amelyek szorosan integrált szolgáltatások ökoszisztémáján keresztül igyekeznek magukhoz láncolni a fogyasztókat. A Google esetében például ez azt jelenti, hogy a felhasználó a Google-on keresztül bonyolítja levelezését (Gmail), éri el az internetet (Chrome), navigálhat térképeken (Google Maps), és férhet hozzá szórakoztató tartalmakhoz (Youtube, Google TV). A másik esetben a platform összeköti a piac keresleti és kínálati oldalát, közvetít a szolgáltatók és a vásárlók viszonyában (*munkavégzési platform*), erre jó példa az Uber, a WOLT vagy az Upwork. A számos definíció közül megközelítésünkhöz a következő áll legközelebb: *a digitális platform átszervezi a termék- és szolgáltatási piacot, átstrukturálja a munkaerőpiacot és újradefiniálja*

a versenyt. A digitális platformok az új „közvetítők”, átalakítják a gazdasági értékek létrehozásának folyamatát, az ipari struktúrákat és az innovációs tevékenységeket. Egyes kutatók szerint a II. világháborút követően a legnagyobb horderejű társadalmi-változásokat képviselik (Kenney et al., 2019).

„A platformokat szoftverek működtetik, amelyek a mesterséges intelligencia használata révén folyamatosan tökéletesednek, ez egyúttal azt is jelenti, hogy a platformmodellek könnyen szaporodnak, miután határköltsegeik szinte a nullával egyenlők. A digitális cégek az emberi erőforrásokat olcsó és könnyen bővíthető digitális szolgáltatásokkal helyettesítik” (Atkinson és Portuese, 2023:14). A digitális platformszervezetek térhódítását jól illusztrálja a következő adat: „... 2015-ben 50 digitális platform, 2020-ban már 150 működött. Az IoT Analytics szerint a nyilvános részvénytársaságok formájában működő platformszervezetekre 2,4-szeres növekedés jellemző” (Ács et al., 2021:13).

Piaci érték alapján vezető öt globális vállalat kivétel nélkül vezető amerikai platformcég. Az USA gazdaságának további fontos jellemzője, hogy közvetlenül vagy közvetve a cégek több mint kétharmada kapcsolódik a platformgazdasághoz. Az amerikai dominancia mellett egészen új jelenség, hogy a globális platformcégek körében megjelentek az olyan jól ismert kínai technológiai cégek, mint az „Alibaba” és a „Tencent”. Lásd részletesebben az 1. táblázatot!

1. Táblázat: Néhány globális vállalat piaci értékének változása: 2021-2023

Globális helyezés (2021)	Vállalat	Piaci kapitalizáció 2021 végén (USD)	Piaci kapitalizáció 2023. április 26-án (USD)
1.	Apple	2,9 billió	2,6 billió
2.	Microsoft	2,5 billió	2,1 billió
4.	Alphabet (Google)	1,9 billió	1,3 billió
5.	Amazon	1,7 billió	1,1 billió
9.	Meta (Facebook)	921,6 milliárd	532,2 milliárd
13.	Tencent	563 milliárd	405,1 milliárd
14.	Exxon Mobil	259 milliárd	483,3 milliárd
32.	Alibaba	330,7 milliárd	214,6 milliárd

Forrás: <https://companiesmarketcap.com>

A globális platformcégek piacán megjelenő kínai technológiai góliátok megkérdőjelezik számos amerikai cég monopol pozícióját. Például az Amazon legnagyobb kínai vetélytársa az Alibaba, a Facebooké a Tik-Tok, a Google-é a Baidu és a sor folytatható (Atkinson és Portuese, 2023).

Döntően a platformgazdaság által gerjesztett gazdasági és társadalmi átalakulás nyomán, a platformok radikális változásokat eredményeznek olyan változatos piacokon, mint a személyes szolgáltatások (pl. Uber), a kiskereskedelem (pl. eBay), a videó alapú információk (pl. YouTube), a pénzügyek (pl. Prosper) és a munkaerőpiac (pl. Upwork). Ilyen változásokat hozott például az Uber, amely „a korábbi taxis vállalatok személyszállítási engedéllyel rendelkező alkalmazottait egyéni vállalkozókként alkalmazza, és az Uber platformon keresztül jutnak jövedelemhez, miközben a cég megszünteti a kormányzat szerepét a fuvardíjak meghatározásában” (Kenney és Zysman, 2016:9).

A platformmunkavégzés munkaerőpiaci és gazdasági jelentőségét jól illusztrálja a globális piacokon változatlanul vezető szerepet játszó USA példája. Jelenleg 60 millió fő értékesíti munkaerejét/tudását platform segítségével főként részfoglalkozási formában. A rendkívül gyors munkaerőpiaci növekedésnek köszönhetően az amerikai platformmunkások száma 2021-re elérte a 60 millió főt, 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, mindössze egy év alatt (2021-2022) a jövedelemnövekedés nagyságrendje 50 milliárd USD volt (Upwork, 2022).

A koronavírus-járvány megjelenése felgyorsította a platformmunkavégzési és foglalkoztatási forma további térnyerését, a digitális munkaerőpiac szerepe felértékelődött. Például az Online Labour Index (OLI) szerint (Kassi és Lehdonvirta, 2018) Európában a COVID-19 idején – 2021 májusában – a platformmunkavégzés aránya 93%-kal nőtt 2016 májusához viszonyítva (Vartiainen és Vanharanta, 2022:17).

A digitális gazdaságban, a munkavégzés és foglalkoztatás jellemzői nem magyarázhatók kizárólag technológiai folyamatokkal. Ezzel összefüggésben Grabher és Tuijl (2020:8) hangsúlyozzák: „a platformot működtető vállalkozók nem egyszerű „közvetítők („match-makers”), hanem a piac tényleges létrehozói. Mint piacfejlesztők, a platformoperátorok nemcsak az egyéni tranzakciókat biztosítják, hanem meghatározzák és együttesen fejlesztik a platformgazdaság egészének intézményi és szabályozási keretfeltételeit.”

1. A platformok típusai¹

Az ILO egyik nemrégiben megjelent tanulmánya osztályozta a gazdaságot átszövő platformokat, amit azért is érdemes röviden összefoglalni, mert általa képet kaphatunk arról, hogy a gazdasági tevékenységek szinte minden szegmensében megjelentek és teret hódítanak a platformok. A szolgáltatások típusa szerint a platformok négy nagyobb típusát különböztethetjük meg: (1) az egyéni felhasználóknak valamilyen szolgáltatást nyújtó platformok; (2) munkát közvetítő platformok; (3) csereügyletet megkönnyítő és közvetítő („business to business”) platformok, valamint; (4) a munkát közvetítő és még valamilyen egyéb szolgáltatást nyújtó hibrid platformok (ILO, 2021:35).

1. Egyéni felhasználóknak valamilyen szolgáltatást nyújtó platformok: ezek között található a talán legnépszerűbb közösségimédia-platformok (Facebook, TikTok, Twitter), az elektronikus fizetéssel foglalkozó platformok (PayPal, Paystack, Paytm), a közösségi finanszírozásra specializálódott („crowdfunding”) platformok (Catarse, Ketto, Kickstarter),

¹ Ez a fejezet az ILO 2021-es tanulmánya 1.2-es fejezetének rövid összefoglalásán alapul (ILO, 2021:39-45).

valamint az egyéb digitális szolgáltatásokat nyújtók. Az utóbbi kategória a legsokoldalúbb, találunk itt:

(a) hírekkel, médiával és szórakoztatóiparral foglalkozó platformokat (pl.: Apple TV+, BuzzFeed, Netflix);

(b) hirdetési platformokat (pl.: Gumtree, Kenhoo, Qlx);

(c) kereséssel, információval és értékeléssel foglalkozó platformokat (pl.: Feedly, Google Search, Yelp);

(d) javak és vagyontárgyak bérbe adásával foglalkozó platformokat (pl.: Airbnb, Homestay, Makeanytrip);

(e) kommunikációs platformokat (pl.: Skype, Viber, Zoom) és

(f) applikációs piactereket (pl.: Apple App Store, Aptoide, Google Play Store).

2. Munkát közvetítő platformok: a digitális platformmunka felületeknek két nagyobb típusa létezik, egyik az online webalapú platformok, másik a helyi szolgáltatásokat nyújtó platformok. Előbbieket további csoportokra lehet osztani az ellátott feladatok típusa szerint: szabadúszó és verseny-alapú platformok (pl.: 99designs, Kabanchik, Upwork); mikro-feladatok közvetítésére szerveződő platformok (pl.: AMT, Clickwork, Microworkers); programozási platformok (pl.: Codeforces, HackerRank, Topcoder); orvosi tanácsadással foglalkozó platformok (pl.: 1Doc3, DocOnline, MDLive). A helyi platformok, ahol a szolgáltatás megrendelője és teljesítője fizikailag is találkozik, öt csoportra oszthatók a szolgáltatási területük szerint: személyszállítás/taxi (pl.: Uber, Lyft, Bolt, Ola), házhozszállítás (pl.: Wolt, Foodpanda, Foodora, Uber Eats), olyan otthoni szolgáltatások ellátásának közvetítésére szerveződő platformok, mint a masszázs, a hajvágás, kisebb ház körüli munkák, szépségápolás stb. (pl.: Doit4u, Task Rabbit, Urban Company); házimunkákat közvetítő platformok (pl.: Batmaid, BookMyBai, SweepSouth) és végül az (otthoni) ápolásra szakosodott platformok (pl.: Care24, CareLinx, Greymate Care).

3. Valamilyen csereügyletet megkönnyítő és közvetítő (B2B) platformok: ezek szintén viszonylag széles spektrumú tevékenységi területeket fednek le: kis- és nagykereskedelem (pl.: Alibaba, Amazon, Mercado Libre); gyártás és analitika (pl.: AnyFactory, Laserhub, Xometry); mezőgazdaság és analitika (pl.: Agrimarketplace, FarmCrowdy, Ninjacart) illetve pénzügyi szolgáltatások és analitika (pl.: Ant Group, Avant, Nummo).

4. Munkát közvetítő és még valamilyen egyéb szolgáltatást nyújtó hibrid platformok: ezeken a platformokon (pl.: Jumia, Gojek, Grab) a munkaközvetítés mellett elérhető leggyakoribb szolgáltatások az ételkiszállítás, a személyszállítás, a kiskereskedelem, a szórakoztatás és az elektronikus fizetési megoldások.

A következő ábra az ILO fent ismertetett klasszifikációjának sematikus ábráját mutatja be.

1. Ábra: A platformok főbb típusai



Forrás: ILO, 2021:40 ábrájának magyar fordítása

2. Platformmunkavégzés: elméleti alapok és terminológiai viták

Annak ellenére, hogy a platformgazdaság és ezen belül a platformfoglalkoztatás viszonylag új jelenség a társadalomtudományban, a definíciók tekintetében inkább a bőség, mint a hiány dominál. A fogalmi keretek tisztázását érdemes ezért egy kicsit távolabbról kezdeni. A platformok ugyanis a digitalizáció termékei. Digitalizáció alatt a digitális technológiák térnyerését értjük a gazdasági tevékenységekben. A digitalizáció, mint generikus technológia minden ágazatot érint, azonban nem egyforma mértékben. A gazdaság azon szegmenseit, amelyek alapvetően az infokommunikációs és digitális technológiák használatán alapulnak, digitális gazdaságnak nevezzük. A digitális technológiák nem egyszerűen a munkavégzés módját változtatják meg, hanem számos esetben teljesen új üzleti modellt is eredményeznek. Ennek egyik látványos megnyilvánulási formája a platformgazdaság, ezen üzleti modellben egy cég a termék- vagy szolgáltatási piacokon a kereslet és a kínálat illesztésére digitális platform segítségével vállalkozik.²

A fogalomhasználattal összefüggésben fel kell hívnunk a figyelmet a platformcégek ágazat-specifikus sajátosságaira is: az „...olyan szolgáltatási platformok, mint az Uber vagy Upwork a kliensek és a szolgáltatók között teremtenek összeköttetést; ezzel szemben a termék

² Kezdetben az egyik legelterjedtebb kifejezés a gig economy volt, amit magyarra legtöbbször hagnigazdaságnak fordítanak. A kifejezés a 2008-2009-es pénzügyi és világgazdasági válság idejéből ered, amikor az emberek tömegesen vállaltak második és harmadik állásokat, többnyire alacsony képzettséget igénylő feladatok ellátására és többnyire platformok közvetítésével. Mára, a közepes vagy magas képzettséget igénylő feladatok ellátására szerveződő platformok megjelenésével, a platform-munkaerőpiac is jóval szegmentáltabbá vált, így mi a továbbiakban a jelenség összetettségét jobban tükröző platform kifejezést használjuk a hagni helyett.

platformok, mint például az Amazon, sokféle és nagyszámú eladót és vevőt köt össze; míg az információs platformok, mint például a Google és a Facebook a végső felhasználókat kapcsolják össze az információforrásokkal, a médiakereséssel, a hírekkel stb.” (Rahman és Thelen, 2019:179). A továbbiakban a szerzők csak azokkal a platformokkal foglalkoznak, amelyek a globális munkaerőpiacon teremtenek kapcsolatot a keresleti és a kínálati oldal között.

Az ugyan nem új fejlemény, hogy a vállalatok kiszervezik a nem kulcskompetenciákat igénylő tevékenységeiket, az azonban merőben az, hogy mindezt egy online globális munkaerőpiacon teszik. A folyamat egyik úttörője az Amazon volt, amely saját apróbb tevékenységeit (pl.: fordítás, kisebb szövegek megfogalmazása, digitalizálás stb.) kiszervezte egy online felületen. A modell sikerén felbuzdulva aztán ugyanezt a szolgáltatást elérhetővé tette más cégek számára is, ebből lett az Amazon Mechanical Turk, ami a világ egyik legnagyobb online munkaerőpiaca.

Természetesen az offline munkaerőpiachoz hasonlóan annak online változata is szegmentált, a munkaerőközvetítő platformok eltérő tevékenységekre és differenciált képzettségi igényű feladatokra specializáltak, amelyek komoly hatás gyakorolnak nem csak a „bérekre”, hanem magára a platform felépítésére és működésére is.

Az utóbbi években számtalan kísérlet történt a platformalapú munkavégzés osztályozására. A Eurofound például a platformmunkavégzés következő definíciójának használatát javasolja: „a foglalkoztatás olyan formája, amely az online platform közvetítésével a szervezeteknek és egyéneknek segít a felmerülő problémák megoldásában, akik az ezzel kapcsolatos szolgáltatást pénzzel honorálják” (Eurofound, 2018:9). A platformmunkavégzés komplex karakterének érzékeltetésére a Eurofound tanulmánya a következő jellemzőkre hívja fel a figyelmet:

- 1: a munkát online platformon szervezi,
- 2: a tranzakcióknak három szereplője van: a platformüzemeltető, a szolgáltatást megrendelő és a szolgáltatást végző (platformmunkás³),
- 3: a szolgáltatás valamilyen probléma megoldását jelenti,
- 4: amelyet speciális feladatokra osztanak fel („taskification”),
- 5: a feladatok platformon keresztül történő kiszervezése a kereslet domináns szerepe és
- 6: a megbízások mindig egyetlen alkalomra („on-demand services”) szólnak (Eurofound, 2018:9).

Fontos megjegyezni, hogy a platformok működése ún. algoritmikus menedzsmenten keresztül zajlik, melynek főbb sajátosságai a következők:

- (1) a platformmunkások tevékenységével kapcsolatban mindenre kiterjedő adatgyűjtés és adatbányászat,
- (2) digitális technológiák révén a platformmunkás tevékenységének valós időben történő nyomon követése az azonnali vezetői döntések meghozatalának („real-time responsiveness”) érdekében,
- (3) a döntések és folyamatok jelentős része teljesen vagy bizonyos mértékben automatizált, és
- (4) a platformmunkások teljesítményének értékelése és ösztönzése a munkavégzés folyamatos figyelemmel kísérése alapján (Mateescu és Nguyen, 2019:3).

2.1 A platformmunkavégzés többdimenziós karaktere

A platformmunka egyik legfontosabb jellemzője tehát annak sokfélesége, melyben a legfontosabb szegmentáló tényezők a feladatok struktúrája, a képzettségi követelmények és a szolgáltatás természete. Ez utóbbi kapcsán Codagnone és munkatársai (2016), valamint Pajarinen és munkatársai (2018) megkülönböztetik a személyes/fizikai szolgáltatásokat nyújtó platformokat (pl.: Uber, Bolt, AirBnB, Wolt, Deliveroo stb.) a személyes jelenlétet nem igénylő digitális szolgáltatásoktól (pl.: Upwork, Guru, Cloud Factory, Amazon Mechanical Turk stb.). Ezzel összefüggésben kétféle munkaerőpiacról beszélnek: egyrészt Online Munkaerő Piacról (OMP), ahol a szolgáltatást digitális formában végzik, másrészt pedig Mobil Munkaerőpiacról (MMP), ahol a szolgáltatás személyes jelenlétet igényel (Pajarinen et al. 2018:5). Az OMP és a MMP szolgáltatásai tovább differenciálhatók a munkavégzés

³ Az olyan fogalmak használata, mint a platformmunkás, vagy a platformfoglalkoztatás munkajogi szempontból problémás, hiszen egyrészt ezek a „munkavállalók” formálisan sem a platform üzemeltetőjével, sem az egyszeri megbízásokat kötő megrendelőkkel nem állnak foglalkoztatási jogviszonyban. Másfelől azonban nagy részük egyéni vállalkozónak sem minősíthető, hiszen gyakran egyoldalúan rá vannak szorulva a platform által kiközvetített munkákból származó jövedelemre.

időtartama és a képzettségi igény szerint. Például az OMP-on végzett mikro-feladatok (pl. számlák feldolgozása), azok rutinjellege következtében viszonylag könnyen és gyorsan teljesíthetők, miközben a projekt-típusú, hosszabb-rövidebb ideig tartó munkák magas képzettséget és kreativitást igényelnek (pl. mesterséges intelligencián alapuló algoritmusok készítése). Hasonló módon, a MMP-ra jellemző feladatok is többféle kategóriába sorolhatók: egyrészt vannak minimális képzettségi igényű, személyes szolgáltatások (pl. ablaktisztítás), de találunk magas szakképzettséget feltételező olyan interaktív szolgáltatásokat is, mint a nyelvtanítás (Codagnone et al., 2016:7, idézi Pajarinen et al., 2018:5).

Újabban az OMP-eket inkább online webalapú platformoknak, az MMP-eket pedig helyi platformoknak nevezi a szakirodalom (ILO, 2021), és mivel ezek az elnevezések pontosabban írják le a két platformtípus lényegét, a továbbiakban mi is ezeket használjuk. A két platformtípus közötti különbségeket illusztrálja a következő táblázat.

2. Táblázat: A munkaerőpiac típusai és a platformmunka

	<i>Online, webalapú platformok</i>		<i>Helyi platformok</i>	
Szolgáltatás jellemzői	Elektronikusan továbbított feladatok		A szolgáltatás, személyes jelenlétet igényel	
	Mikro-feladatok	Projekttek	Személyes/fizikai szolgáltatás	Interaktív szolgáltatás
Időtartam	Rövid	Hosszú	Rövid	Hosszú
Képzettség szintje	Alacsony vagy közepes	Közepes vagy magas	Alacsony	Magas
A tranzakció domináns formája	Egyén – Üzleti vállalkozás (Peer-to-Business)	Egyén – Üzleti vállalkozás (Peer-to-Business)	Egyén – Egyén viszony (Peer-to-Peer)	Egyén – Egyén viszony (Peer-to-Peer)
Példa (platform)	Amazon Mechanical Turk	Upwork	Uber	TakeLessons

Forrás: Codagnone et al. (2016:18-19), Pajarinen et al. (2018:5) és ILO (2021), in: Makó et al. (2020: 1118)

A platformmunka 3. táblázatban szereplő analitikus jellemzőit Pongratz (2018) további két olyan dimenzióval egészíti ki, amelyek jól tükrözik a platformmunkavégzés heterogén karakterét. Az első dimenzió az átlagos keresetekre, a második a munka tartalmára, a foglalkoztatási státuszra, a munka időtartamára és a platform jellegére vonatkozik. 44 globális angol nyelvű platform működési sajátosságainak elemzése során Pongratz (2018) azt találta, hogy a különböző típusú platformok egymástól világosan megkülönböztethető fogalmi struktúrákat („diskurzív konstrukciókat”) használnak, amelyek jelentősen befolyásolják azt, hogy az érintettek (platformmunkás, kliens és a platformoperátorok) hogyan vélekednek saját és partnereik szerepéről és a szolgáltatásról.

3. Táblázat: A platformok fontosabb típusai és szemantikai jellemzői

Platformmunka jellemzői	Mikro-feladatok	Szabadfoglalkozású platform	Specializált platform
Munkafeladat komplexitása	Alacsony	Magas	Magas
Kereset	Alacsony	Magas	Magas
Foglalkoztatási státusz	Munkás	Szabadfoglalkozású / vállalkozó	Szabadfoglalkozású / vállalkozó
Munka megnevezése	Feladat	Projekt	A projekt céljának megfelelően változó (pl.: fordítás, szoftver-készítés stb.)
A platform elnevezése	Platform vagy piactér	Platform vagy piactér	Platform vagy piactér
Vevő elnevezése	Vevő, kliens, vásárló	Vevő, kliens, vásárló	Vevő, kliens, vásárló

Forrás: Pongratz, 2018:63-64 szerzők által szerkesztett változata, in: Makó et al., 2020: 1118

A 3. táblázatból jól látható, hogy a platformok jelentősen különböznek egymástól, főleg a munkavégzés jellemzői (pl.: bonyolultsága, időtartama stb.) és a platformmunkások foglalkoztatási státusza tekintetében, amit jól tükröz a platformon használt nyelvezet is. Például a viszonylag egyszerű és minimális képzettséget igénylő munkát jellemzően mikro-feladatoknak hívják, miközben a közepes vagy magas képzettséget igénylő munkákat projektnek nevezik. Az alacsony képzettséget igénylő és minimális kereseteket biztosító ún. mikro-feladatokat végzőket általában munkásoknak nevezik, ugyanakkor a platform közvetítésével magas képzettséget igénylő munkákat végzők „szabadfoglalkozásúaknak” vagy „vállalkozóknak” tekintik magukat. Figyelemre méltó ugyanakkor a vevők esetében nincsenek ilyen szemantikai különbségek, a platformok – minden különbségük ellenére – vevőként, kliensként vagy vásárlóként hivatkoznak rájuk. Emellett fontos megjegyezni azt is, hogy a platformmunkavégzés maximálisan individuális karakterű és annak foglalkoztatási jellemzői csak kivételes esetekben garantálják a minimális foglalkoztatási biztonságot és védelmet.

2.2 A platformmunka üzleti modellje⁴

A platformok megjelenése nem csak új szolgáltatások megjelenését jelenti, hanem a hagyományos gazdaság „platformizációját” is. (Fernandez-Macias et al., 2023). Ugyanez érvényes a platformok által használt üzleti modellekre is, amelyet a hagyományos gazdaság

⁴ Ez a fejezet az ILO 2021-es tanulmánya 2-es fejezetének rövid összefoglalásán alapul (ILO, 2021:72-101).

szereplői is egyre nagyobb számban igyekeznek valamilyen formában adaptálni. Ebből következik, hogy az üzleti modell legalább felületes megértése önmagán túlmutató fontossággal bír és ebben szintén az ILO 2021-es tanulmánya jelenti a legnagyobb segítséget. A nemzetközi szervezet által finanszírozott kutatásban 31 munkaközvetítő platform felhasználási feltételeit elemezték, majd különböző országokban félig strukturált interjúkat készítettek 16 platform vezető beosztású és operatív feladatokat ellátó munkatársaival. A platformok között egyaránt voltak online webalapú és helyi munkaközvetítő platformok is. Azért is tartjuk fontosnak részletesebben ismertetni a kutatás eredményeit, mert a platformok ritkán nyitottak a társadalomtudósok kérdéseire, így ezek az interjúk felbecsülhetetlen értékű információforrások.

A munkaközvetítő platformok üzleti modellje négy pillérre támaszkodik (ILO, 2021:78):

A. Toborzás és közvetítés

Egy platform sikere azon múlik, hogy mennyi tagot sikerül toboroznia a keresleti és kínálati oldalon. Sok esetben ez eredményezi a „győztes mindent visszajelenségét”, vagyis hogy az első igazán nagyra növvő platform mellett már nincs hely többnek, mert azok nem tudják produkálni azt a mennyiségű és minőségű hálózati hatást, ami üzletileg fenntarthatóvá tenné a platformot. Ilyen esetekben általában specializációval igyekeznek megtalálni azt a szűkebb piaci rést, amelybe benyomulva ők lehetnek a „mindent vivő” elsők. A platformok azonban jelentősen különböznek abban, hogy a mennyiség mellett mennyire fontos a minőség.

A magasabb képzettséget igénylő feladatok közvetítésére szakosodott platformokon (pl. Upwork) komoly szűréseket kell átmenniük a munkavállalóknak, amelybe gyakran beletartozik, hogy tesztet is ki kell tölteniük. Ezzel szemben az alacsonyabb képzettséget igénylő, egyszerűbb feladatokra szakosodott platformokon (pl.: a mikro-feladatokat közvetítő online webalapú platformok és a helyi platformok többsége is) ilyen feltételeknek nem kell megfelelni, minden további nélkül lehet fiókot nyitni. További különbség az online webalapú és a helyi platformok között a saját maguk által közvetlenül foglalkoztatottak számában mutatkozik meg. Míg előbbiek jellemzően csak néhány száz alkalmazottal képesek felhasználók millióit összekapcsolni, a helyi szolgáltatásokat kínáló platformok munkaerőigénye sokkal nagyobb, jellemzően néhány tízezer fő a legnagyobbak esetében (ILO, 2021:91). Mindez nem lehetne lehetséges, ha a közvetítés nem algoritmikus menedzsmenten alapulna.

117 online webalapú platform elemzése azt mutatta, hogy az algoritmikus menedzsment legfontosabb bemeneti alapját a megrendelői osztályozások és szöveges értékelések jelentik, ezt követik a platformmunkások profiljai, a projekt-történet és portfólió, valamint a platformmunkások által adott osztályozások. Ezek azok az információk, amely alapján az algoritmus összepárosítja a megrendelőket és a platformmunkásokat (ILO, 2021:93).

B. Bevételi modell

A platformok mind a keresleti, mind a kínálati oldalon generálnak bevételt maguknak. Ennek számtalan formája lehet az egyedi tranzakciós díjakon felül, az előfizetési csomagokon át,

egészen a karbantartási költségekig, megbízási díjakig, foglalóig, vagy a platform nyújtotta plusz szolgáltatásokig. Ez a jövedelmi modell szintén kulcsfontosságú abban, hogy a platform elérje a hálózati hatás megfelelő szintjét. Ennek érdekében a platformok igyekeznek olyan ösztönzőket beépíteni a rendszerbe, amelyek arra bátorítják a platform bármelyik oldalán jelen lévőket, hogy fokozzák tevékenységüket. Ennek egyik eszköze, hogy az aktivitás egy bizonyos szintje fölött a platformok kedvezményeket adnak a díjakból, amelyek mértéke akár jelentős is lehet. Természetesen a díjazási modell nem csak platformszektoronként, hanem ugyanazon szektorban működő platformok között is eltérő lehet. Például az online webalapú platformokon belül az alacsonyabb hozzáadott értékű tevékenységeket közvetítő platformok nagyobb mértékben terhelik a megrendelőket, miközben a magasabb képzettséget igénylő tevékenységekre specializálódott platformoknál fordított ez a viszony. Az ILO számításai szerint az Upwork a bevételei 62%-át a platformmunkásoktól szedi be, a megrendelők által fizetett díjak a bevételek kevesebb, mint egyharmadát teszik ki (ILO, 2021:81).

C. Munkafolyamat és teljesítménymenedzsment

Az algoritmikus menedzsment eszközeit természetesen nem csak az összepárosítások során használják a platformcégek, hanem fontos szerepük van a munkafolyamatok és végső soron a teljesítmény menedzselésében is. A platformmunkásoknak például gyakran különböző szoftvereket kell telepíteniük a munkaeszközökre, amelyeken keresztül a megbízók véletlenszerűen betekintést nyernek abba, hogy a megbízott platformmunkás éppen mivel foglalkozik, és hogy a leszámolt óradíjak megfelelnek-e a valóságnak.

A platformokon megnyilvánuló hatalmi aszimmetria a megbízó és a platformmunkás között nemcsak az értékelések fontosságában (egy rossz értékelés hosszú időre visszavetheti a platformmunkás reputációját, miközben a szolgáltatást fizető megbízónál ugyanez a hatás nem feltétlenül, vagy nem ilyen mértékben érvényesül), vagy a közvetlen monitorozás lehetőségében érhető tetten, de a teljesítménymenedzsmentben is. Egyes platformok például elkülönített számlákat biztosítanak a megrendelőknek: a szerződés megkötése után a megbízó ide helyezi el a kialkudott megbízási díjat, de innen a pénz csak akkor kerülhet a platformmunkás számlájára, ha a megrendelő maradéktalanul elégedett volt az elvégzett munkával. Más platformok korlátlan számban biztosítanak lehetőséget a megrendelőknek arra, hogy kifogással éljenek, amivel újabb és újabb feladatokat rónak a platformmunkásokra.

D. Irányítási modellek a platformokon

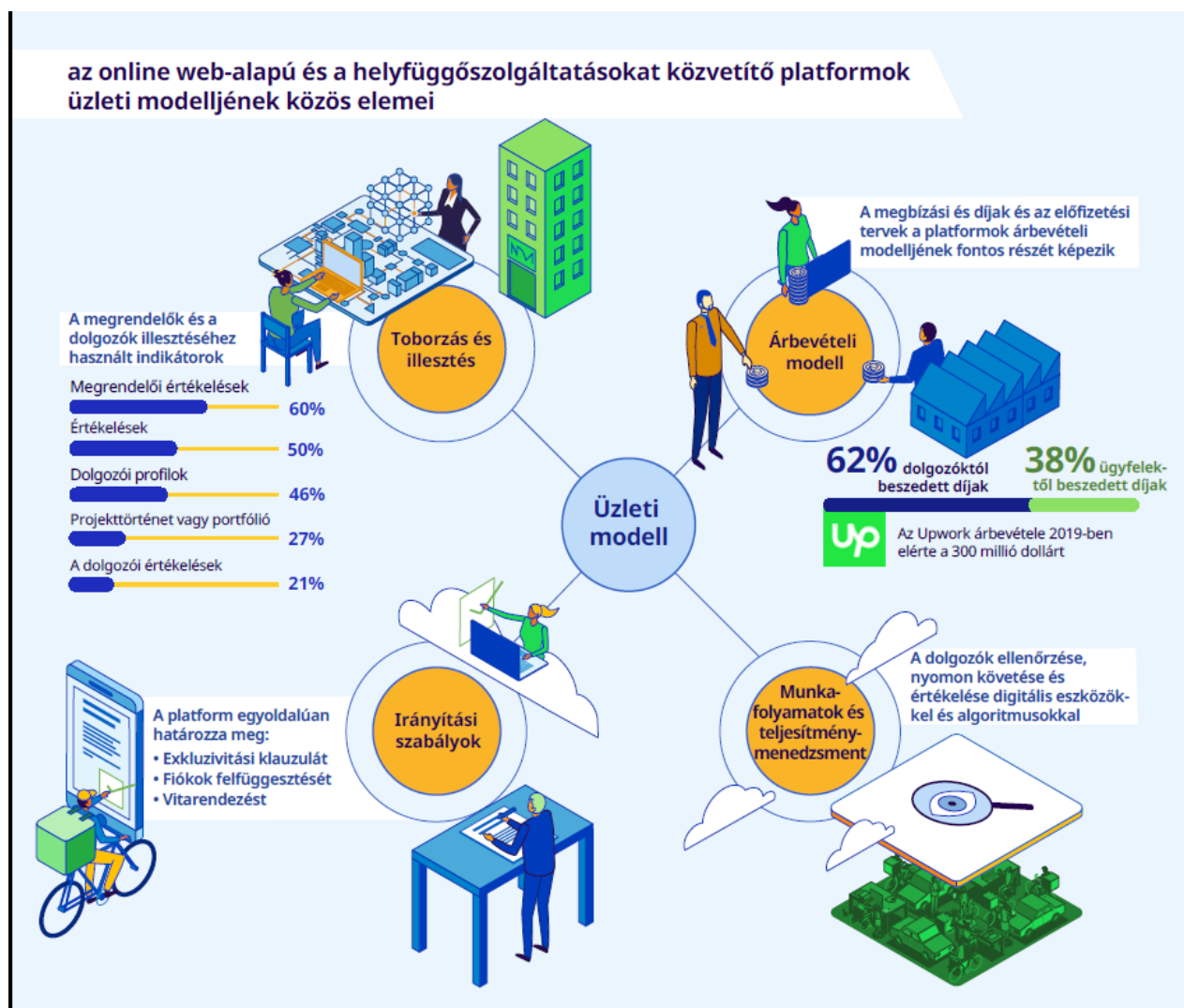
A platformok üzleti modelljének negyedik kulcselemei azok az irányítási szabályok, amelyek a mindennapi működés általános előírásait foglalják rendszerbe. Ezek magukban foglalják az úgynevezett exkluzivitási klauzulákat, a munkák elfogadásával és visszautasításával, az egyéni fiókok deaktiválásával, az esetleges viták rendezésével, valamint az adatok gyűjtésével és felhasználásával kapcsolatos szabályokat. Általánosságban elmondható, hogy ezeket a platformok jellemzően teljesen egyoldalúan határozzák meg. Az Upwork például megtiltja, hogy az egymással kapcsolatba lépett felhasználók az Upwork infrastruktúráján kívül tartsanak fenn kapcsolatot egymással a kapcsolat létrejöttét követő 24 hónapban. Amennyiben a felek nem tartják be ezt a szabályt, a platformnak joga van díjat felszámítani nekik a következő 12 hónapra becsült jövedelem egy bizonyos százalékának erejéig. Mint említettük,

bizonyos platformokon a megbízónak joga van arra, hogy ne fogadja el a munkát, és addig a munkadíjat sem kell kifizetnie. Az ételszállító és személyszállító platformokon ugyan a platformmunkásoknak elvileg joga van visszautasítani bármilyen megbízást, a gyakorlat azonban azt mutatja, hogy az elutasítás gyakran negatívan befolyásolja a platformmunkás értékelését és ezen keresztül az elérhető keresetét is. A platformoknak joga van bármely felhasználó fiókját deaktiválni, ha úgy látja, hogy az megsértette a felhasználási feltételeket.

A legtöbb platformnak van valamilyen eljárási rendje a vitás esetek rendezésére, de ezek képtelenek alapjaiban változtatni a megrendelő és a platformmunkás között fennálló hatalmi aszimmetrián, ráadásul időben is elhúzódhat. Az eljárás különösen a magasabb képzettséget igénylő feladatok esetében lehet hosszadalmas, ahol a munka megfelelő minőségben történő elvégzése eleve nem egyszerű feladat. Természetesen az egyik legvitatottabb pont a platformok által végzett adatgyűjtési és adatfelhasználási gyakorlatokat érinti. Az algoritmikus menedzsmenten alapuló platformok által gyűjtött adatok köre igen kiterjedt, az azonban korántsem átlátható, hogy ezeket mikor és mire használja a platform.

A következő ábra a digitális munkaplatformok üzleti modelljét mutatja be:

2. Ábra: Az online webalapú és a helyi szolgáltatásokat közvetítő platformok üzleti modelljének közös elemei



Forrás: Az ILO, 2021:70 található ábra magyar fordítása

3. A platformmunkavégzés elterjedtsége: empirikus kutatások tapasztalatok nemzetközi összehasonlításban

Az elmúlt évtizedben számos, a platformmunkavégzéssel kapcsolatos európai összehasonlító felmérést végeztek (pl.: Fernandez-Macias et al., 2023; Huws, et al. 2019; Pesole et al., 2018, 2019; Piasna és Drahoukoupil, 2019; Piasna et al., 2022; Basilisco et al., 2021). Közös jellemzőjük, hogy főként a helyi piacokat kiszolgáló ún. helyi platformokon (pl.: ételkiszállítás, személyszállítók stb.) dolgozók munka- és foglalkoztatási, valamint szabályozási (munkajogi, jogi) feltételeinek vizsgálatával és értékelésével foglalkoztak. Sajnos az eltérő elméleti alapok, megközelítési perspektívák (pl.: közgazdasági, menedzseri, szociológia) és a felmérésben szereplő országok eltérései az eredmények szisztematikus összehasonlítását megnehezítik.

2021-ben a legnagyobb európai ételkiszállító platformokat (Bolt, Deliveroo, Delivery Hero, Glovo, UberEats és Wolt) tömörítő szervezet, a *Delivery Platforms Europe* felkérésére a

Copenhagen Economics végzett felmérést e rugalmas, jelentős függetlenséget biztosító munkavégzési modell gyakorlati tapasztalatairól 16 000 ételfutárként dolgozó platformmunkás körében. A kutatók megkülönböztetett figyelmet szenteltek az ételkiszállítással foglalkozó platformmunkavégzés teljes ökoszisztémájára (ételfutárok, éttermek, platformok, megrendelők) gyakorolt hatásokra. A publikált eredmények a vizsgálatban szereplő 23 ország összesített adatait ismertetik, ennek következtében a felmérésben szereplő országok összehasonlítására – adatközlés hiányában – nem nyílt módunk⁵.

A kutatás legfontosabb tapasztalata szerint a felmérésben szereplő országok döntő többségében az ételfutárok önfoglalkoztatóként dolgoznak – a Magyarországon is elérhető ételkiszállítási platformok (pl.: Wolt, Foodpanda, Bolt Food) gyakorlatához hasonlóan. A platformon keresztül történő munkavégzés kulcsindítója a rugalmas munkavégzés lehetősége. A megkérdezettek döntő többsége (közel 70%-a) a rugalmas munkavégzését akkor sem cserélné fel a hagyományossal, ha az 15%-kal magasabb keresettel járna. Ezen felül a többség (72%) számára a platformmunkavégzés másodlagos tevékenység: egyharmaduk diák, a másik egyharmad jövedelem kiegészítésként végzi az ételfutár szolgáltatást. Az érintettek teljes jövedelmének fele (52%) származik a platformmunkavégzésből: az átlagos havi bruttó kereset 1 025 Euro, heti átlagos 23 órás munkaidővel számolva. A platformmunkások kevesebb, mint egyharmada (28%) végzi munkáját főállásban. Mintegy harmaduk egyidejűleg több platformon is dolgozik, adott időpontban a legjobban fizető megrendelés reményében. A platformalapú ételkiszállítás európai gazdaságra gyakorolt hatása szintén jelentős: hetente 375 000 ételfutár 19 millió ételkiszállítást teljesít; az ételkiszállítás 2020-ban az európai gazdaságban 20 milliárd Euro jövedelmet generált.

Amennyiben a platformmunkavégzést a szabályozások (pl. munkajogi előírások) lehetetlenné tennék, a jelenlegi platformmunkások közül, 75 000 fő elveszne a munkaerőpiac számára, ugyanis a digitális platformot jelenleg használók nem választanák a hagyományos szervezeti-vezetési és munkaidő kööttségekkel járó teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatási munkavégzési formát. Összességében mindez mintegy 800 millió eurós jövedelemvesztés kockázatával járna a felmérésben szereplő 14 országban (Basilisco et al., 2021:3).

Az interneten és a platformon keresztül végzett munkavégzés változatos formáival foglalkozó legfrissebb felmérést – az ún. *ETUI Internet and Platform Work Survey*-t (ETUI IPWS -2) a brüsszeli Európai Szakszervezeti Kutatóintézet (European Trade Union Institute – ETUI) készítette az EU 14 országában: 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 a pandémiát megelőző felmérés során alkalmazott személyes interjúk helyett a számítógép által támogatott telefonos interjútechnikát (Computer-Assisted Telephone Interviewing – CATI) használták. Összesen 24 108-an válaszoltak a felmérés során feltett kérdésekre (Piasna et al., 2022).

⁵ A felmérésben a következő öt ország – a kutatók szerint adminisztratív nehézségek miatt – nem szerepel: Bulgária, Dánia, Németország, Luxemburg és Norvégia.

Az ETUI által végzett felmérés egyik legfontosabb erőssége, hogy lehetőséget nyújt a platformmunkások előfordulási arányainak országok közötti összehasonlítására.

A felmérés során a platformmunkások következő típusait különböztették meg:

- 1: mikro-távmunka (pl. fényképválogatás),
- 2: professzionális távmunka (pl. fordítás),
- 3: ételkiszállítás helyi piacra (pl. ételfutár),
- 4: személyszállítás (pl. taxi),
- 5: kézbesítés és
- 6: egyéb professzionális munka.

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. Lásd részletesebben a 4. Táblázatot:

4. Táblázat A platform munkavégzők aránya az ETUI IPWS – 2021-es felmérésében szereplő országokban (%)

	A platformmunkavégzés előfordulása					
	Az elmúlt 12 hónapban	Havonta egy alkalommal	Heti egy alkalommal	A jövedelem legalább 50%-a	Legalább 20 óra hetente	Elsődleges jövedelmi forrás
Összesen	4,3	2,8	1,4	0,7	0,7	1,1
Ausztria	5,1	3,1	1,1	0,6	0,3	0,9
Bulgária	3,8	2,0	1,1	0,5	0,8	1,0
Cseh Köztársaság	4,6	2,8	1,8	0,5	0,9	0,9
Észtország	4,5	2,7	1,4	0,5	0,7	0,7
Franciaország	5,6	3,6	2,2	1,0	0,8	1,4
Németország	4,4	3,2	1,7	0,8	0,2	1,1
Görögország	4,4	3,2	0,8	0,8	0,9	1,4
Magyarország	2,5	1,9	1,0	0,4	0,4	0,7
Írország	6,5	4,5	2,2	1,7	0,8	2,2
Olaszország	3,8	2,9	1,7	0,6	0,8	1,2
Lengyelország	2,9	1,3	0,9	0,6	0,8	1,2
Románia	2,2	1,6	0,9	0,5	0,6	0,7
Szlovákia	5,7	4,0	2,1	0,5	0,5	0,9
Spanyolország	4,8	2,3	1,1	0,9	1,0	1,3

Forrás: Piasna et al., 2022:17

A kizárólag az online webalapú munkaerőpiacon működő platformokon dolgozókról készített nemzetközi kvantitatív felmérések – összehasonlítva a helyi szolgáltatásokkal foglalkozó vizsgálatokkal – Európában ritkák. Feltétlen kiemelendőnek tartjuk az említett hiányosság pótlására vállalkozó belgrádi kutatók legfrissebb tanulmányát, amely a délkelet-európai régió tapasztalatait ismerteti (Andjelkovic et al., 2023). A szerzők a digitális globális platformok résztvevőinek jellemzőit vizsgáló *Gigmetar elnevezésű felmérésükben* a következő kilenc poszt-szocialista országot vizsgálták: Albánia, Bosznia és Hercegovina, Bulgária, Montenegró, Horvátország, Magyarország, Románia, Észak-Macedónia és Szerbia. A belgrádi Public Policy Research Centre 2019-ben fejlesztette ki a Gigmetar felmérés módszertanát és gyakorlatát. A különböző hullámokban szervezett felmérés célja az volt, hogy azonosítsa a projektben szereplő kilenc országban legnépszerűbb globális digitális platformon – az Upwork-ön – dolgozók olyan jellemzőit mint: a) foglalkozás, b) nem, c) kereseti viszonyok. A felmérés négy hulláma és a résztvevők száma a következőképpen alakult:

- 1: első hullám: 2021 február, 29 038 online platformmunkás (Magyarország: 1 800 fő),
- 2: második hullám: 2021 augusztus, 32 546 online platformmunkás (Magyarország: 1 973 fő),
- 3: harmadik hullám: 2022 február, 42 748 online platformmunkás (Magyarország: 2 598 fő) és
- 4: negyedik hullám: 2022 augusztus, 47 710 online platformmunkás (Magyarország: 3 402 fő)

Andjelkovic és munkatársai (2023) tanulmánya alapján a Gigmetar négy hullámának legfontosabb tapasztalatai a következőképpen foglalhatók össze. A 100 000 lakosra jutó online webalapú szolgáltatásokat nyújtó platformmunkások aránya Szerbiában a legnagyobb, ezt követik a román, az észak-macedón és az albán platformdolgozók. Ennél jóval szerényebb a platformmunkások előfordulási aránya Bulgáriában, Bosznia és Hercegovinában, Magyarországon és Horvátországban. A felmérés egymást követő hullámaiban szinte minden országban – Bosznia és Hercegovina, valamint Bulgária kivételével – folyamatosan nőtt a platformmunkások aránya. A legutolsó – 2022 nyarán – végzett felmérés során legjelentősebb létszámnövekedést (47,1 %-os) Magyarországon regisztrálták az Upwork platformon.

A kelet- és délkelet-európai régióban a platformmunkások gyors expanziója jelentős és tartós hatást gyakorol a nemzeti munkaerőpiacokra, azok foglalkoztatási és szabályozási praxisára. Az online webalapú szolgáltatásokat nyújtó platformmunkások körében a férfiak dominálnak (például a legutóbbi, 2022. augusztusi felmérés tapasztalatai szerint férfi platformmunkások aránya Szerbiában 67,2% volt, Magyarországon 67,1%, míg Horvátországban 65,8%. A nemek közötti megoszlásban legkisebb eltérés Albániára jellemző.

Ami a foglalkozásokat⁶ illeti, a felmérés összes hullámában kivétel nélkül minden országban a szoftverfejlesztés, valamint a kreatív és multimédiaszolgáltatások dominálnak. Az egyes foglalkozások platformokon való jelenlétében jelentősek az országok közötti differenciák.

⁶ A Gigmetar felmérésben a következő foglalkozásokat különböztették meg az Oxford Labor Index (OLI) kategóriáit adaptálva (onlinelabourobservatory.org): 1: professzionális szolgáltatás, 2: adminisztratív és adatbeviteli tevékenység, 3: kreatív és multimédia szolgáltatás, 4: értékesítés és marketing, 5: szoftver fejlesztés, 6: írás és fordítás.

Például a professzionális szolgáltatások főként Albániában, Montenegróban, Magyarországon, Romániában és Észak-Macedóniában dominánsak. A digitális munkaerőpiacon magasra értékelt olyan foglalkozások terén, mint a kreatív- és multimédia-szolgáltatások, valamint a szoftverfejlesztés olyan országok az élenjárók, mint Bosznia és Hercegovina, Montenegró, Horvátország és Szerbia. Az értékesítésben és marketingszolgáltatásokban Albánia, Bulgária, Horvátország, Magyarország és Románia játszanak vezető szerepet. Az adminisztratív és adatbeviteli tevékenységek Albániában, Észak-Macedóniában és Szerbiában fordulnak elő legnagyobb arányban.

Ami a kereseteket illeti, az átlagos órabérekben szintén jelentősek az országok közti különbségek. A legfrissebb, 2022 augusztusában végzett Gigmetar felmérés adatai szerint a legmagasabb átlagos órabérek (23,8 USD) a magyar digitális platformmunkásokra jellemzők, míg a legalacsonyabbak az észak-macedónokra (16 USD)⁷. (Megjegyzendő, hogy a platformmunkavégzéssel elérhető átlagos órabérek a felmérésben résztvevő fejlettebb, EU tagországokban magasabbak.)

A nemek közötti jövedelmi különbségek a 2021-es első és a 2022-es utolsó Gigmetar felmérés közötti periódusban kivétel nélkül minden országban nőttek. A legutóbbi felmérés (2022 augusztus) adatai szerint kilenc országból ötben (Bosznia-Hercegovina, Horvátország, Magyarország, Románia és Szerbia) a női platformdolgozók keresetei nem érték el a férfiak fizetésének a felét. Egyedül az albán nők kereseti arányai jobbak, de ők is csak a férfiak fizetésének alig több mint 60%-át kapják kézhez (Andjelkovic, Jakobi és Radonjic, 2023:10).

4. A platformmunkavégzéssel kapcsolatos jogi kihívások

A munkaplatformok elterjedésével, felhasználóikörük bővülésével és üzleti modelljeik szaporodásával a velük kapcsolatos aggályok és a negatív jelenségek is elkezdtek sokasodni, így ezek a platformok viszonylag hamar a szabályozók célkeresztjébe kerültek. A szabályozási aggályok egy része nem a munkavégzéssel függött össze, hanem például a platformok adófizetési hajlandóságára vagy az engedélyköteles tevékenységek esetén az engedélyek beszerzésének mellőzésére vonatkozott. Ezekkel az aggályokkal ez az írás nem foglalkozik.

A legtöbb bírálat kétségtelenül a dolgozók helyzetét érte. Már a 2010-es évek közepén „kizsákmányoló” és „dickensi világot idéző” jelzőkkel illették a platformmunkát egyes újságcikkek (Das 2017) és szakirodalmak (Srnicsek 2017; legújabban pl. Piasna 2023). Peres sora indult, és világos lett, hogy a jelenség önálló szabályozást igényel: az EU javaslata (EU Platform work proposal 2022) épp ezt célozza. A javaslat szerint az európai platformok száma 2016 óta 463-ról 516-ra nőtt, a platformgazdaság mérete pedig 3,4 milliárd euróról 14 milliárd euróra. A munka-platformok döntő része a taxi és a kiszállítási iparágban aktív (Preambulum 9a bekezdés)

A továbbiakban ebben a pontban bemutatjuk a jogi szabályozás formálódásának folyamatát: azokat a peres eljárásokat, amelyek a jelenlegi szabályozási koncepciót kialakították, (4.1),

⁷ Ivanovics és Kalinic, 2022.

majd az EU munkaplatform-irányelvtervezetét, és ennek két központi szabályát, a munkaviszony vélelmét és az algoritmikus menedzsment szabályozását (4.2).

4.1. A munkaplatformok szabályozásának formálódása

Kiindulópontként azt érdemes rögzíteni, hogy munkajogász körökben elterjedtnek számít az a nézet, hogy valójában a platform-munkának nincsenek olyan új jellegzetességei, amely miatt azt valamiféle *sui generis* szabályozandó problémaként kellene kezelni. Srnicek például a megalázó és kiszolgáltatott helyzetet teremtő alkalmi munka újraéledését látja a platformmunkában, a platformmunkásokban pedig a napszámosok és kikötői munkások utódait, akik minden reggel abban a reményben állnak ki a piacra, hogy valami munkát találnak aznap. A helyzet csak annyiban más, hogy ezek a kiszolgáltatott emberek a fizikai piactér helyett a mobiltelefonos applikációba jelentkeznek be. (Srnicek 2017:78)

Mások nem az alkalmi, hanem a kiszervezett tartós munkát, az ún. *industrial homeworking*-et tartják a platformmunka előképének. Finkin azt állítja, hogy hogy az „otthonra kiadott” munka jelensége a ruhaipartól kezdve a játékgyártásig nagyon sok iparágban volt jelen már a 30-as évek USA-jában is, csak később eltűnt. Érvelése szerint a platformmunka a házimunkarendszer újjáéledése. (Finkin 2016). Brown és szerzőtársai egyenesen azzal a következtetéssel zárják az ILO számára írt tanulmányukat, hogy a „haznigazdaság munkásainak besorolása úgy tűnik, mintha új probléma lenne, valójában azonban egy régi probléma digitális mázban.” (Brown et al. é.n.:7)

Nem csoda tehát, hogy amikor az első ügyek a bíróságon megjelentek, a bíróságok ösztönös válasza is az volt, hogy a platformmunkásokat munkavállalóként sorolták be.

A probléma legkorábban az USA-ban jelentkezett. A 2015-ös *O'Connor v. Uber Techs* ügyben [82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal. 2015)] azzal érvelt a bíróság, hogy a munkáltatói jelleg megállapítására szolgáló tesztet (az USA-ban az ún. „Borello-tesztet”) nem szabad „mereven és elszigetelten” értelmezni. A Borello-teszt, amelyet még 1989-ben dolgozott ki a bíróság a *S. G. Borello & Sons, Inc. v. Dep't of Indust. Relations* ügyben [48 Cal. 3d 341, 350 (1989)], a munkaviszony és a vállalkozói jogviszony elhatárolásához egy rendkívül sokrétű szempontrendszerrel használ. A tizenegy vizsgálandó szempontot két csoportba lehetett sorolni. Az elsőbe a munkáltató és a munkavállaló közti függőségi viszonyok tartoztak, pl. az utasításadási jog, a második csoportba pedig olyanok, mint hogy a vállalkozónak általában kell hogy legyen más szerződéses kapcsolata, kockázatot kell a jogviszonyban vállalnia, és képes kell legyen arra, hogy változó mértékű nyereséget realizáljon vagy veszteséget viseljen el. Szempont volt az is, hogy vannak-e alvállalkozói, illetve jogosult-e ilyeneket felvenni. Az első kritériumcsoportot nézve (amely a munkáltató utasításadási jogát a munkavégzés eszközeit, idejét jelenti) a platformok esetén a helyzet arra utalt, hogy vállalkozókról beszélünk, a második kritériumcsoport tekintetében (amely a vállalkozó függetlenségét és kockázatviselési helyzetét jellemzi) felmerülhettek kétségek, hiszen a szerződések gyakran korlátozták a vállalkozói szabadságot. Az eset megoldása az lett, hogy a bíróság az Uber ügyben *félretolta a Borello-tesztet*, és végső soron az volt a fő érve, hogy az Ubernek egyáltalán nem lenne bevétele, sőt, az Uber egyszerűen nem működhetne mint üzleti

vállalkozás a sofőrök nélkül. A bíróság tehát nem a munkavállaló és a munkaadó viszonyát és a munkavállaló (vállalkozó) körülményeit nézte, hanem a 'munkaadó' üzleti tevékenységét és struktúráját.

Az új teszt, amely alapján a platform-munkásról el lehet dönteni hogy munkavállaló-e vagy sem, az ún. *ABC teszt* lett az USA-ban. Az új teszt szerint csak akkor minősíthető független vállalkozónak a munkát végző, (azaz megdönthető vélelem szól amellett, hogy munkavállalókról van szó) ha 1. a munkavállalót nem irányíthatja és utasíthatja a vele szerződésben álló entitás munkájának teljesítésével kapcsolatban, sem a munka elvégzésére vonatkozó szerződés alapján, sem pedig ténylegesen; 2. a munkavállaló a szerződő cég szokásos üzleti tevékenységén kívül eső munkát végez, és 3. a munkavállaló rendszeresen végez független üzleti vállalkozásban az elvégzett munkával megegyező jellegű munkát vagy visz üzletet.

Szintén munkavállalónak minősítette a spanyol legfelsőbb bíróság a *Glovo* ügyben (805/2020 számú döntés) a cég ételfutárait. Megállapította, hogy a Glovo nem egyszerű közvetítő, hanem szervezi és koordinálja a kiszállítást, meghatározza a szolgáltatás feltételeit, árát, a futároknak pedig nincsen önálló üzleti aktivitásuk, szervezetük és autonómiájuk a szolgáltatás nyújtásban.

A munkavállalói státusz szempontjából az új gyakorlat szerint döntő jelentőségű, hogy a munkavállaló (vállalkozó) a platform főtevékenységi körébe eső munkát végez-e vagy sem. Ez a szempont jelenik meg az Egyesült Királyság Legfelsőbb Bírósága az *Uber BV and others v Aslam and others* ügyben ([2021] UKSC 5.) hozott ítéletben is. Az ítélet érvelése szerint az Uber a sofőrök nélkül nem tudná folytatni a tevékenységét, sőt, még annak a törvényi kötelezettségének sem tudna eleget tenni, hogy taxiengedélye legyen. A bíróság szerint az egész szerződéskötési eljárás sem azt sugallta, hogy a sofőrök „megbízják az Ubert”, hogy találjon nekik fuvar, tehát, hogy az Uber lenne alárendelt helyzetben, hanem épp ellenkezőleg, a sofőrök csatlakoztak az Uberhez, és kerültek alárendelt helyzetbe. Legett bíró érve az ügyben az, hogy „[a] járművezetők alárendelt és függő helyzetben vannak az Uberrel szemben, így alig vagy egyáltalán nem képesek javítani gazdasági helyzetüket szakmai vagy vállalkozói készségekkel.”

Más irányú – a platformmunkást vállalkozónak minősítő – ítélet született az Európai Unió Bíróságán az ún. *Yodel-ügyben*, (*B kontra Yodel Delivery Network Ltd.* C-692/19.) de az ügy érvelése ettől függetlenül a fentebbi szempontrendszeret támasztja alá. Az ügyben, amely egy csomagszállító platformmal volt kapcsolatos, a bíróság arra az álláspontra jutott, hogy valóban szerződő félről van szó, és nem munkavállalóról, mert a Yodel szerződő partnerei használhattak alvállalkozót vagy helyettesítőt a munka elvégzéséhez, dönthettek arról, hogy elfogadják-e vagy sem bizonyos munkákat, illetve a munka mennyiségét egyoldalúan limitálhatták, és nyújthattak szolgáltatást másnak, akár a megbízójuk közvetlen versenytársának is.

4.2. A platformmunka irányelv-tervezet

A Bizottság 2021 decemberében hozta nyilvánosságra a platformmunka irányelv tervezetét, amelynek jelen sorok írásakor már a Parlament által megtárgyalt szövegverziója is ismeretes. (EU platform-work proposal 2022 – a továbbiakban a parlamenti szövegverziót idézzük). A tervezet – mint sok más EU-s a digitalizációval és a platform-világgal foglalkozó anyag – már a legelején tükrözi azt a dilemmát, hogy egyszerre szeretne hathatós és erős védelmet nyújtani – ebben az esetben a platform-munkásoknak, ugyanakkor nem szeretné a gazdasági növekedést és az innovációt megfojtani, hátráltatni. (Preambulum 4 bekezdés)

„A digitális eszközök innovációja hozzájárulhat a növekedéshez a válság és a fellendülés idején.[...] A digitalizáció ugyanakkor kockázatokat jelent a foglalkoztatásra és a munkakörülményekre, a munkavállalók egészségére és biztonságára, valamint alapvető jogaik védelmére nézve is, beleértve a magánélethez való jogot”

A Javaslát a hagyományos paradigmában mozog, mert logikája bináris: elsődlegesen a munkajog hatálya alá akarja a platformmunkavégzést besorolni, és ha ez eredménytelen, tisztán vállalkozási jogviszonynak tekinti a platformmunkát. Azaz nem kíván valamiféle köztes kategóriát kreálni. Legfontosabb szabálya ezért az, hogy *megdönthető vélelmet* (rebuttable presumption) állít fel amellet, hogy a *platformmunka: munkaviszony*. A vélelmet a nemzeti hatóságok, vagy bíróságok előtt dönthetik meg a platformok egy szigorú szempontrendszer alapján. Amennyiben ez sikertelen, a platformmunkást teljes értékű munkavállalónak kell tekinteni. Amennyiben nem, a munkás vállalkozónak minősül, azonban ez esetben figyelembe kell venni, hogy továbbra is vonatkozni fog rá az irányelv algoritmikus menedzsmentet szabályozó része, valamint más platformszabályozási eszközök, így például a P2B (Platform-to-business) rendelet (2018)

Ahol a Javaslát kilép a hagyományos munkajogi paradigmából, az az *algoritmikus menedzsment* kérdése, hiszen ezt a tervezet igen nagy terjedelemben szabályozza, és ezt oly módon teszi, hogy mind a hagyományos munkajog hatálya alá sorolt, mind az oda végül nem kerülő (azaz a vélelmet sikeresen megdöntő) szerződésfajták esetén alkalmazni rendeli ezeket a szabályokat. A továbbiakban e két szabályt ismertetem részletesen.

4.2.1. Mikor minősül jogi értelemben valaki munkavállalónak a platformmunkások közül?

Az első szabály tehát az a megdönthető vélelem, amely szerint a platformmunkásokat munkavállalóknak kell tekinteni mindaddig, amíg ezt a vélelmet a platform az EU bíróságának esetjogában, és az ILO egy 2006-os anyagában (ILO 2006) kimunkált szempontok alapján meg nem dönti az „illetékes hatóságok” vagy a bíróság előtt. A Parlament által 2023 januárjában kibocsátott szövegbe ezek a szempontok igen részletesen bekerültek, sőt több új szöveghely is foglalkozik az elhatárolási kérdésekkel. Így például az újonnan beszúrt 17b preambulumbekkezdés beszél a „taxi diszpécser szolgáltatásokról” (taxi dispatch services), amelyeket meg kell különböztetni a „fuvarozás-szervezőktől” (ride hailing services). Utóbbi – mondja a szöveg – csak egy hozzáadott plusz szolgáltatás, amelyet a

valóban független vállalkozókként működő taxisok igénybe vesznek, hogy összekapcsolják őket a taxit kereső utasokkal. Az, hogy egy szolgáltatás inkább az előbbi kategóriába tartozik olyan ténybeli kérdéseken múlik, mint hogy a szolgáltató beszedi-e az utazás díját, meghatározza-e a kocsik minőségi követelményeit és kontrollálja a taxisok munkáját. Hasonló elhatárolási kérdést tartalmaz a 18 preambulumbekkezdés is, amely az egyszerű hirdetési felületektől akarja megkülönböztetni a munkaplatformokat: a hirdetési platformok nem *szervezik* a munkát, csak eszközöket adnak a hirdetéshez, (do not organise the work, [...] but merely provide the means for advertising). Mindkét esetben tehát a munkavégzés egyes aspektusainak *megszervezésébe* történő involválódás lesz a fő elválasztó ismér. Hasonló, de kicsit mégis más hangsúlyú a 24 preambulumbekkezdés, amely szerint, ha a platformok „felügyelik, vagy valamilyen módon kontrollálják a munkavégzés néhány elemét” („supervise or exert some sort of control over certain elements of the performance of work”), akkor munkaviszonyról beszélhetünk: ebben az esetben tehát az utasításadási jog, a kontroll és az alá-fölé rendeltség, („direction and control, or subordination”) tehát nem munka, hanem inkább a *munkavállaló* kontrollálása a lényegi ismér.

A 25 preambulumbekkezdés már a részletekbe is belemegy az ILO vonatkozó idézett anyaga (ILO 2006) és az EUB esetjoga alapján. 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 szöveg leszögezi, hogy a munkásnak az a joga, hogy meg tudja szabadon választani, hogy mikor dolgozik, vissza tud utasítani bizonyos munkákat, és bevonhat helyettést a teljesítésbe, *lehet* a jele a vállalkozói státusznak, de önmagában nem bizonyítja azt. Így például ha ezeket a jogokat nem direkt, hanem indirekt módszerekkel (pl. ösztönző, vagy ellenőztönző anyagi eszközökkel, vevői elégedettség-visszajelző rendszerekkel stb.) korlátozzák, az szintén jele lehet egy munkavállalói státusznak. A 26 preambulumbekkezdés ilyen kiskapunak tekinti azt a helyzetet is, amikor a platform nem maga áll jogviszonyban a munkásokkal, hanem kiszervezi azt egy kisvállalkozásnak, amelyre a munkaplatform irányelv rendelkezései nem vonatkoznak.

Maga a normatív szöveg, amely a független vállalkozói státusz és a munkaviszony közötti elválasztó ismérveket tartalmazza két részből áll. Az első rész, (a Parlament szövegében 5. cikk 3a bekezdés a) és b) pontok) azt definiálja, hogy mikor minősül *vállalkozónak* a platform-munkás: ha a) a teljesítményét a platform nem kontrollálja és irányítja, („is free from control and direction of the digital labour platform in connection with the performance of the

work”) sem a szerződés szövege szerint, sem tényszerűen, és b) rendszeresen végez a platformtól függetlenül ugyanolyan természetű üzleti tevékenységet, mint amelyet a platform végez. („is usually engaged in an independently established trade, profession or business of the same nature as that with which the work performed is related”). A második része a szabálynak egy nyolcelemű felsorolás, amely pedig azt részletezi, hogy mi utal a munkaviszonyra. (Ennek elemeit nagyjából már a 25 preambulumbekkezdésből ismerhetjük) Ezek: a rendszeres fizetés, amelynek felső határát a platform határozza meg, a munkafeltételek meghatározása beleértve pozitív és negatív ösztönzők használatát, az üzleti kapcsolatok korlátozása, a munkás monitorozása, („tracking or supervising”), a jelenléttel és a magatartással kapcsolatos szabályok előírása, az alvállalkozók vagy helyettesek kizárása, a harmadik személyek felé történő munkavégzés korlátozása, és a társadalombiztosítási ellátások vagy biztosítások kötésének korlátozása.

Természetesen ezek a határvonalak elmosódtak. Már a preambulumban említett taxis példánál is jól lehet látni, hogy a valóság olykor milyen összetett tud lenni, és mennyire nehéz lesz majd az egyes esetekben eldönteni, hogy munkaviszonyról van-e szó. Ha csak az egyik legismertebb, Magyarországon is aktív taxiszolgáltatást vesszük alapul, ez a platformján lehetőséget biztosít a fizetésre, de nem zárja ki a platformon kívüli fizetést sem. A taxisok munkaidejét nem kontrollálja ugyan, de igen erős ösztönzést használ, hogy a csúcsidőben a lehető legtöbb taxis kapcsolódjon be, és a problémás, vagy alulértékelt sofőröket kizárhatja a szolgáltatásból. Nem határozza meg a kocsik műszaki paramétereit, de betartatja az erre vonatkozó helyi rendeletet, és a matricázással lényegében magához köti a taxist. Az elhatárolás kapcsán végül azt is figyelembe kell venni, hogy amíg nincsen komolyabb vis maior a vállalkozó életében, neki magának is legtöbbször az az érdeke, hogy a jogviszonya vállalkozói viszonyt tünjön, mert jellemzően így nagyobb a nettó jövedelme.

4.2.2. Az algoritmikus menedzsmentre vonatkozó szabályok

A Javaslat másik fontos szabálycsoportját az „algoritmikus menedzsment” szabályozó rendelkezések jelentik. Mint az ismert a platformmunkavégzés egyik legproblematisabb mozzanata az, hogy a platformmunkások munkájával kapcsolatban egy sor döntést nem emberek, hanem algoritmusok hoznak meg. (A hatalmas irodalomból ld. legutóbb pl. De Stefano – Doellgast 2023) A 4. preambulumbekkezdés így keretezi a témát:

„Az algoritmus-alapú technológiák, beleértve az automatizált nyomon követési és döntéshozatali rendszereket is, lehetővé tették a digitális munka-platformok megjelenését és elterjedését, de erő-kiegyensúlyozatlanságot és átláthatatlanságot idézhetnek elő a döntéshozatalban, valamint a technológia által lehetővé tett felügyeletet, ami súlyosbíthatja a diszkriminatív gyakorlatokat és veszélyezteti a magánélet védelmét, a munkavállalók egészségét és biztonságát, és emberi méltóságát, és káros következményekkel járhatnak a munkakörülményekre és a munkavállalók kizsákmányolására nézve.”

A 8 preambulumbekkezdés még egyértelműbben fogalmaz: a probléma gyökere az, hogy az algoritmusok emberi feladatokat vettek át:

„az automatizált megfigyelő és döntéshozó rendszerek, amelyeket algoritmusok működtetnek, egyre inkább olyan funkciókat végeznek, amelyeket az üzleti életben általában menedzserek szoktak. Ilyenek: a feladatok kiosztása, az egyedi munkák és a munkaegységek árazása, utasítások adása, a munka értékelése, ösztönzők, vagy szankciók kiszabása.”

A konkrét kockázatok közül a norma hármát emleget több helyen is: 1. az algoritmikus menedzsment *átláthatatlan*: az algoritmusok működése, a döntéseiket vezérlő paraméterek, tényezők, és ezek egymáshoz képesti súlya nem átlátható, illetve vannak olyan adatok, amelyeket csak a platform működtetője lát. 2. Az algoritmikus menedzsment gyakran *kizsákmányoló* jellegű: nem hagy pihenőidőt, úgy fokozza a munkatempót, hogy nincsen tekintettel a dolgozó testi-lelki szükségleteire, irreális célokat tűz, (30a preambulumbekkezdés) stb. 3. Végül az algoritmikus menedzsment egy sor *adatvédelmi (privacy)* aggályt is felvet: ezek közül a leglátványosabb, hogy az algoritmusok olyan adatokat is gyűjtenek, és adott esetben a döntéshez fel is használnak, amelyek egy hagyományos munkaviszony esetén nem is juthattak volna a munkaadó birtokába. (Pl. a dolgozó hely-adatai, vagy a mobilján tárolt más adatok), illetve hogy mélyen behatolnak a magánszférájába.

A kockázatok kivédésére a javaslat egy három elemből álló „védvonalat” javasol felhúzni. Az első, és legfontosabb szabály, (amely a Bizottság eredeti javaslatában még nem volt benne, de a parlamenti szövegbe már bekerült), hogy bizonyos döntéseket *teljesen kivesz az algoritmikus döntéshozatal* alól. A második „védvonal” 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 védvonal az algoritmusok *általában* történő átláthatóságára, transzparenciájára vonatkozik, tehát nem az egyedi döntések esetén, hanem az egész rendszerre vonatkozóan állít fel követelményeket.

(*Tiltott döntések.*) Fontos fejlemény, hogy a jogalkotás folyamatában a Javaslat ezen a ponton radikálisan megváltozott, hiszen – a GDPR 22. cikkével összhangban – belekerült az a szabály, hogy emberi felügyelet nélkül tisztán gépi úton *nem* lehet az emberek jogait és kötelességeit érintő döntéseket hozni. („Ezért az uniós jog értelmében jogellenes az olyan algoritmikus kontroll, amely automatizált emberi vezetők közreműködése nélkül hozott döntést von maga után, és amely jelentős hatással van az egyénekre” – Preambulum 30 bekezdés.) Magát a tilalmat a 6. cikk beszűrt 2a bekezdése tartalmazza:

„Az egészségre és biztonságra, valamint a szerződéses jogviszonyra kiható, vagy a munkaviszony megállapodott feltételeinek megváltoztatásáról szóló döntések, valamint a fegyelmi intézkedések alkalmazására, vagy a szerződéses jogviszony és a platform dolgozó fiókjának korlátozására, felfüggesztésére vagy megszüntetésére vonatkozó döntések, vagy bármely döntés amely ezzel egyenértékű hátrányt okoz, nem hozható meg automatizált nyomon követési és döntéshozatali rendszerekkel; ezeket a nemzeti joggal és a kollektív szerződésekkel összhangban kell meghozni.”

(*A magyarázathoz való jog és az emberhez fordulás joga.*) A Javaslat rendelkezéseket tartalmaz továbbá a lényeges döntések emberi felülvizsgálatára, és ezt szorosan összeköti a

magyarázathoz fűződő GDPR-ban is definiált (bár gyakran vitatott tartalmú) jogosítvánnyal. Eszerint a platformoknak olyan kontaktszemélyhez kell hozzáférést biztosítaniuk, akivel a dolgozó megbeszélheti az egyedi gépi döntést, annak ténybeli alapját és az érveket, amelyek a döntés mellett szóltak. Azokat a döntéseket, amelyek a dolgozó profiljának a felfüggesztését, korlátozását vagy megszüntetését eredményeznék, illetve a javadalmazására vagy a szerződésére kihatással vannak, írásban is meg kell erősítenie a platformnak. Amennyiben a dolgozók nem elégedettek a döntéssel, lehetőséget kell számunkra biztosítani, hogy a döntést felülvizsgáltathassák.

(Tájékoztató a rendszerekről, a rendszerek átláthatósága.) A 6. cikk rögzíti, hogy a platformoknak tájékoztatni kell a dolgozókat és a dolgozók képviselőit és a hatóságokat az automatizált megfigyelő- és értékelőrendszerekről, a munkafeltételekre kiható rendszerekről, különösen a toborzási munkakiosztó és árazó rendszerekről, a gyűjtött adatokról, a megfigyelés céljáról, a rendszerek működéséről, („functioning and mode of operation”) a döntést befolyásoló paramétereiről, beleértve, hogy a dolgozó viselkedése hogyan befolyásolja ezek működését, a dolgozók fiókjai felfüggesztése szempontjait, írott és érthető formátumban (6. cikk 2. bekezdés a pont) Ide tartozik az a szabály is, hogy a platformoknak rendszeresen monitorozniuk és értékelniük kell az automatizált felügyeleti és egyedi döntéshozó rendszerek döntéseinek a következményeit, folyamatosan értékelniük kell a dolgozók munkakörülményeire és egészségére gyakorolt hatását, valamint preventív és védelmi intézkedéseket kell bevezetniük az ezen rendszerek által generált kockázatok megelőzésére. Tilos olyan rendszereket üzemeltetni, amelyek pszichikai vagy mentális nyomást fejtenek ki. Egy rendelkezés azt is előírja, hogy amennyiben az algoritmikus monitoring vagy döntéshozó rendszereket bevezetik, vagy lényegesen változtatnak rajta, a dolgozóknak vagy képviselőiknek információt és konzultációs lehetőséget kell biztosítani.

Végül a tervezet ezen fejezetének utolsó rendelkezése előírja, hogy az algoritmikus menedzsmentre vonatkozó szabályok többsége a nem munkaviszony keretében dolgozó platformmunkásokra is kiterjed. Itt a jogalkotó érezte, hogy ebben az esetben ennek az irányelvnek rendelkezései átfedésbe (sőt olykor konfliktusba is) kerülhetnek a P2B rendelettel. Nyilván ez elsősorban azokra a vállalkozásokra igaz, amelyek egyéni vállalkozóként vagy személyes közreműködést végző kisvállalkozásokként vannak jelen a nagy közvetítő platformokon, és szolgáltatásokat nyújtanak. (Árukat kínáló vállalkozások esetén ez nem jöhet szóba.) A P2B rendelet ugyanis, ahogy azt fentebb jeleztem, szintén szabályozza az algoritmikus menedzsment egyes aspektusait, különösen az áruk és szolgáltatások rangsorolásának problémáját, tartalmaz egy sor rendelkezést a fiókfelfüggesztés, korlátozás és megszüntetés esetére, és panaszmechanizmust is kodifikál. A tervezet az üzleti felhasználókra alapvetően a P2B irányelv rendelkezéseit rendeli elsődlegesen alkalmazni, a 8. cikkben foglalt lehetőséget (emberhez fordulás joga) pedig kifejezetten kiveszi az üzleti felhasználók lehetőségei közül.

5. Összefoglalás: a platformmunkavégzés sokfélesége és szabályozási kihívásai

A platformmunkavégzés szemiotikai megközelítése korántsem felesleges elméleti kitérő, ui. az elemzésben használt nyelvezet, jelentős hatást gyakorol a jelenség vizsgálatára, sőt a társadalmi és gazdasági szabályozás módszereire. (Kenney és Zysman, 2016). Elemzésünkben a platform-munka olyan többdimenziós definícióját használtuk, amely tartalmazza a feladatok komplexitását (mikro vs. projektmunkavégzés), a keresetek nagyságát (magas vs. alacsony) és a foglalkoztatási státusz formáit (szerződéses dolgozó vs. szabadfoglalkozású/vállalkozó).

A platformmunka sokrétűségét jól illusztrálja az Upwork globális platform, amelyen több mint egy tucat (13) szakmai profil szerepel. A platformmunkák különbségei (pl. a projektmunka által megkövetelt kreativitás és képzettség, szemben a mikro feladatok minimális képzettségi igényével) előre jelzik a platformmunkások jelentősen eltérő tárgyalási pozícióit, és az érdekvédelemmel kapcsolatos változatos igényeit. Azok megfelelő mélységű empirikus kutatásának és értékelésének hiányában a túlszabályozási törekvések gátolják a platform mint innovatív szervezeti és üzleti modell elterjedését, a munkáltatók és munkavállalók számára a kölcsönös előnyök (pl. rugalmasság) kihasználását, továbbá hátrányosan befolyásolják az európai gazdaság más régiókkal (USA, Ázsia) szembeni versenyképességének javítását.

Egységesen használt terminológia hiányában, valamint a platformmunkavégzés gyorsan változó dinamikája következtében az EU-ban dolgozó platformmunkások arányának becslése nagy kihívást jelent. További nehézség forrása, hogy az EU különböző országcsoportjaiban végzett kutatások ráfordításai jelentős mértékben eltérnek és ennek következtében nemzeti és EU-szintű közpolitikai, szabályozási törekvések rendkívül kockázatosak. Például viszonylag gazdag kutatási tapasztalattal rendelkezünk a kontinentális, angolszász és az északi országokban működő platformokról, míg az északkelet-, a közép-, a kelet-, valamint a dél-európai országcsoportok helyzetéről jóval kevesebb ismerettel rendelkezünk.

Az elmúlt félévtizedben több jelentős felmérés készült az EU-ban (pl.: COLLEEM, 2017-2018; Huws. et al., 2016-2019; ETUI, 2018-2019, ETUI – 2021, Copenhagen Economics-2021, Gigmetar 2021-2022), amelyek fontos – azonban nehezen összehasonlítható –, szisztematikus tapasztalatot nyújtanak elsősorban a helyhez kötött platformmunkavégzés és foglalkoztatás jellemzőiről. A módszertani nehézségek ellenére azonban elmondható, hogy egyelőre az európai munkaerő viszonylag kis része – mintegy egytizede – változó intenzitással vesz részt a helyi platformmunkavégzésben. Ugyanakkor a COVID-19-et követően az online webalapú platformmunkások aránya jelentősen megnőtt. Figyelemreméltó, hogy a Gigmetar legfrissebb eredményei szerint, az általuk vizsgált országok közül Magyarországon nőtt legnagyobb mértékben (41,8%-kal) az online webalapú platformmunkások aránya (Ivanović és Kalinić, 2022).

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).

Ismételten hangsúlyozni szeretnénk azt, hogy az ismertett, kvantitatív, európai felmérések döntő többsége a helyi platformmunkavégzés feltételeinek és foglalkoztatási viszonyainak – egyébként feltétlenül támogatandó – a szabályozási törekvéseinek megalapozását szolgálja. A globális digitális platformokon végzett tevékenységek vizsgálatában úttörőnek számít a belgrádi Public Policy Research Center tevékenysége (Andjelkovic et al., 2023). Fontos jövőbeni kutatási kihívás az ún. globális, webalapú platformok működési-szabályozási innovációinak megismerése, a platformmunkások helyi, alulról szerveződő, nemzeti kezdeményezéseinek azonosítása (Benedek et al., 2021), valamint a globális intézmények, például a Világgazdasági Fórum ún. puha szabályozást képviselő etikai kódexének hatásvizsgálata (Charter of Principles, 2020).

A platformmunkavégzés különböző típusaival foglalkozó domináns felmérések „fekete dobozként” kezelik a munkafolyamat szervezésének strukturális jellemzőit. Ezzel összefüggésben azokkal az újabb megközelítésekkel értünk egyet, 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 par excellence a közvetlen munkavállalói részvétel fontossága, azonban mindeddig kevésbé vizsgált összetevői a platformmunkavégzésnek. A platformmunkások munkafolyamatban gyakorolt ellenőrzésének olyan új formái, amelyek bizonyos mértékig kompenzálhatják az ún. inkluzív munkaügyi kapcsolatok intézményeinek hiányát (Berg et al., 2022).

Az elméleti és gyakorlati szakemberek érdeklődésére elsősorban azok a kvantitatív és kvalitatív vizsgálati módszerekkel végzett kutatások számíthatnak, amelyek a platformmunkavégzés tartalmát, foglalkoztatási státuszát és az érdekképviselőtének kérdéseit az offline és az online munkaerőpiac összehasonlító perspektívájában vizsgálják. Hangsúlyozva azt, hogy a platformok nem semleges technológiai közvetítők, hanem olyan szervezetek, amelyek aktív szerepet játszanak a digitális munkavégzés tartalmának és feltételeinek formálásában (Makó et al., 2022) Napjainkban még kisebbséget képviselnek azok a helyi vagy online webalapú platformok, amelyek működésük nemzetközi átláthatóságának javítására vállalkoznak. Közülük feltétlenül kiemelendőnek tartjuk a WOLT ételfutár platform legfrissebb kezdeményezését (Wolt Algorithmic Transparency Report, 2022), valamint a 2020-as Világgazdasági Fórum kezdeményezését a „Jó platformmunka elveinek” kidolgozásában, amelyben a világ vezető platformcégei (pl.: Uber, MBO, Grab, Deliveroo stb.) is közreműködtek (Charter of principles for good platform work, 2020).

A jogalkotási és a munkaplatform-irányelvvél összefüggő átültetési javaslatokkal kapcsolatban mindenekelőtt fontos megjegyezni, hogy a negyedik fejezetben ismertett, bináris modellen kívül más szabályozási lehetőségek is lehetnek, azaz nemcsak az, hogy a platformokat munkaadóknak minősítik, a szolgáltatást nyújtókat pedig munkavállalóknak, vagy megbízónak és független vállalkozónak. Köztes variációk is elképzelhetők, akár úgy,

hogy egy új munkavállalói kategóriát hoznak létre, vagy a hagyományos munkajogi védelem bizonyos elemeit kiterjesztik a platformon dolgozókra. Garben (2017) szerint a szimplán munkaszerződésé minősítés mellett ez háromféle variációt jelenthet: 1. elkezdhetjük szűkíteni azok körét, akik ‘önfoglalkoztatónak’ minősülnek, például egy új kategória a ‘köztes’, vagy ‘független dolgozó’ kategóriájának bevezetésével. 2. megtehetjük azt is, hogy nem vonjuk be a platform-munkásokat a munkajog hatálya alá, de bizonyos, eddig csak a munkajogra jellemző szabályokat, (pl. minimálbér, társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség, egészségügyi és biztonsági minimumszabályok, pihenőidő, stb.) kiterjesztjük az önfoglalkoztatókra is. 3. az is lehetőség, hogy a platform-munkásokra, függetlenül attól, hogy jogilag milyen kategóriába soroljuk őket, bizonyos biztonsági és munkajogi minimumszabályokat alkalmazunk. Ez történt például Franciaországban egy 2016 augusztusában elfogadott törvénnyel. („El Khomri törvény”)

Ugyanakkor azt is látni kell, hogy az EU munkaplatform-irányelvvel ez a harmadik út bezárul, és a jogalkotási dilemmák már csak a munkaplatform-irányelv átültetésére vonatkoznak. A továbbiakban (nem szisztematikusan) leírjuk azokat a szempontokat, amelyek az átültetésnél felmerülhetnek. Ezek: az átültetés módja, a végrehajtást felügyelő hatóságok kérdése, az óriásplatformok ellenőrzésének problémája, és a szabályozás hatálya alá tartozó szervezetek meghatározása.

(Az átültetés módja) A munkaplatform-irányelvvel kapcsolatban az első kérdés az, hogy önálló jogszabály, vagy a Munka Törvénykönyve módosításaként implementálja-e a jogalkotó. Az előbbi mellett szól érvként az, hogy maga a jogszabály nagyobbrészt a platform-munka specifikus vonásaival foglalkozik, így azzal, hogy mikor *nem* munkaviszony a platformmunka, (milyen feltételei vannak a védelem megdöntésének), és hogyan kell azt a helyzetet szabályozni, amikor egy „algorithmus a főnököm”. Az Mt-ben történő szabályozás mellett pedig az szól, hogy az algoritmikus menedzsmentre vonatkozó szabályokat a (védelem által ekként minősített) munkaviszonyon belül és (sikeres megdöntés esetén) kívül egyaránt alkalmazni kell.

Egy másik szempont, hogy az átültetésnél nemcsak a munkajog, hanem a tágabb értelemben vett platformjog megoldásaira és terminológiájára, már hatályos fogalmaira és rendelkezéseire is tekintettel kell lenni. Ezek közül csak néhányat említünk. A fiókfelfüggesztés – korlátozás és ennek szabályok közé terelése az általános platformjog egyik legfőbb törekvése. A DSA-ban és a P2B rendeletekben használt terminológiát és megoldásokat érdemes használni a munka-platformok hasonló szabályainál. A megmagyarázhatósági, átláthatósági rendelkezésekre igaz ugyanez. Ügyelni kell tehát, hogy a platformok szabályozásának egy nagyjából egységes terminológiája és fogalomrendszere alakuljon ki.

(A végrehajtó hatóságok problémája) További kérdés a jogszabályt alkalmazó hatóságok kijelölése. Kézenfekvőnek tűnik, hogy a jogszabályból fakadó feladatokat a megyei Munkaügyi Felügyelőségek lássák el, ugyanakkor ezeknek a szervezeteknek biztosan nincsen az algoritmikus menedzsmenttel kapcsolatos tapasztalatuk, így valamilyen más társhatóság, vagy szakértők bevonása ebben a tekintetben biztosan szükséges lesz. Az algoritmikus menedzsmentre vonatkozó szabályok egy sor olyan követelményt, vizsgálati szempontot is

meghatároznak például, amelyekhez komoly szoftveres kompetencia szükségeltetik. Bármelyik hatóság is lesz a jogszabály végrehajtója, ezt a szoftveres kompetenciát meg kell szereznie.

(Az óriásplatformok kérdése.) Kérdés, hogy az óriásplatformok által működtetett munkaplatformok felett ki fog ellenőrzést gyakorolni. Míg a DSA az óriásplatformokat kivonja a nemzeti szabályozó hatóságok hatásköréből, a munkaplatform-irányelv nem teszi ezt, így a nemzetközi munkaplatformok világát, (szabályzatait, szoftvereit, és gyakorlatait) a hazai hatóságoknak kell ellenőrizni. Ez szintén speciális szakértelmet és nyelvtudást igényel.

(A magyar munkaplatform-szcéna ismeretlensége.) Igen komoly kihívást jelent, hogy jelenleg nincsenek megbízható információk arra vonatkozóan, hogy Magyarországon milyen képet mutat a munkaplatform-szcéna. Nem tudjuk hány munkaplatform működik, ezek hány platform-munkással vannak kapcsolatban, ezek milyen szerkezetben (nagyraészt csak a platformnak, csak részben és mekkora részben) végeznek munkát a platformon, hány felhasználójuk (azaz a munkákat igénybe vevő megrendelőjük) van, mennyi tranzakciót bonyolítanak, mennyi panasz érkezik a munkások oldaláról, ezek milyen jellegűek és mennyire súlyosak, hány „munkaügyi” jogvita vagy komoly szankcionálás (felfüggesztés, kitiltás) történik, milyen belső szabályzataik, szerződési konstrukcióik vannak, és így tovább. A potenciális végrehajtó hatóságoknak a munkaplatform-irányelv szempontjait szem előtt tartva minél hamarabb meg kell rendelni ezeket az előzetes felméréseket és kutatásokat, hogy az irányelv átélütetése után hatékony hatósági munkát legyenek képesek végezni.

Felhasznált irodalom

Ács, Z. J.- Song, A.B.- Szerb, L. - Audretsch, D. B. - Komlósi, É. (2021) The Evolution of the Global Digital Platform Economy: 1971 – 2021, **Small Bus Econ**, 57: 1629 – 1659, <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00561-x>

Andjelkovic, B -, Jakobi, T. (2023) Increasing Growth of Global Platforms and Visible Country Differences, (Lessons from the Gigmatar Regional Survey), Manuscript accepted for the Special Issue of *Pro Publico Bono on “Responsible Artificial Intelligence and Platform Labour*, p. 13

Andjelkovic, B -, Jakobi, T. - Radonjic. L. (2023) Right Before Your Eyes Yet Unnoticed: The Growth of Online Labour and Country Differences in Southeast Europe, Kézirat a “Responsible Artificial Intelligence and Platform Labour” Special Issue – *Pro Publico Bono*

Atkinson, R. D. – Portuese, A. (2023) Platforms Are the New Organizational Paradigm. Washington: **Information Technology & Innovation Foundation**, March, p. 25, itif.org

- Basilisco, B. – Marguards, G. – Lutz, J. – Hansen, M. M. – Naess-Schmidt, S. (2021) The Value of Flexible Work for Local Delivery Couriers – Evidence from a Novel, Large Scale Pan-European Courier Survey, (Study for Delivery Platforms Europe), November, *Copenhagen Economics*, p. 29
- Benedek, G.- Makó, Cs. – Illéssy, M. (2021) A Grass Root Initiative to Build Digital Community (The Annual Freelancing Festivals: 2017- 2020), Budapest: *Centre for Social Sciences*, p. 29 (Manuscript)
- Berg, J. – Green, F. – Nurski, L. and Spence, D. (2022) Risks to Job Quality From Digital Technologies: Are Industrial Relations In Europe Ready for the Challenge?, Brussels: *Bruegel - Working Paper*, Issue 16, 22 September, www.bruegel.org
- Brown, Skyler– Francis, Marley– Hnida, Nadin – Perrachio, William – Kevin, Valeria Rosales – Trujillo, Simons Anthony: Protecting Workers’ Rights in the Gig Economy: AI and Digital Labour Platforms. *Lehigh University and University of San Francisco de Quito, Global Village in collaboration with the International Labour Organization*, é. n. [2 ILO UN Ex Machina Final Draft.pdf \(lehigh.edu\)](https://www.ilo.org/public/eng/mediacentre/20220922/2ILOUNExMachinaFinalDraft.pdf)
- Charter of principles for good platform work (2020), *World Economic Forum (WEF)*, Geneva, 17th January
- Codagnone, C. – Abadie, F. – Biagi, F. (2016) The Future of Work in the ‘Sharing Economy’. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? *Institute for Prospective Technological Studies, Science for Policy report by the Joint Research Centre*, Seville.
- De Stefano, V – Doellgast, V (2023) "Regulating AI at work: labour relations, automation, and algorithmic management" (2023) *Transfer* 2023, Vol. 29(1) 9–20
- „El Khomri törvény”, Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- EU Platform work proposal (2022) Draft European Parliament Legislative Resolution on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council improving working conditions in platform work on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council improving working conditions in platform work (Report – A9-0301/2022) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_EN.html#_section1; a Bizottság által előterjesztett eredeti szövegverzió száma: COM(2021) 762
- EUROFOUND (2018) Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work. Luxemburg: *Publications Office of the European Union*
- Finkin Matthew (2016) „Beclouded Work, Beclouded Workers in Historical Perspective” *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2016/3. (37) 603–618.

- Das, Satyait (2017): The sharing economy creates a Dickensian world for workers – it masks a dark problem in the labour market. *Independent*, 2017. február 12.
<https://www.independent.co.uk/voices/sharing-economy-gig-economy-uber-airbnb-workers-rights-a7575856.html>
- Garben, Sacha (2017) Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU Luxembourg: *European Agency for Safety and Health at Work*, 2017
- Grabher, G. – Tuijl, E. (2020) Uber-production. From global networks to digital platforms. *Environment and Planning A: Economy and Space*. 52(5), 1005-1016. o.
- Fernandez-Macias, E., Urzi Brancati, C., Wright, S. and Pesole, A. (2023) The Platformization of Work (Evidence from JRC Algorithmic Management and Platform Work Survey – AMPWork), JRC Science for Policy Report, Luxembourg: *Publications Office of the European Union*, p. 115, doi:102760/801282,JRC133016
- Gyulavári, T. - Menegatti, E. (2022) *Decent Work in the Digital Age, European and Comparative Perspective*, ISBN-10: 150995823, London: Hart Publishing, 384. o
- Huws, U. – Spencer, N. – Coates, M. – Sverre Syrdal, D., – Holts, K. (2019) The Platformisation of Work in Europe: Results from research in 13 European countries. Brussels: *Foundation for European Progressive Studies*,
- ILO (2021) World Employment and Social Outlook – The Role of Digital Labor Platforms in Transforming the World of Work (2021) Geneva: *International Labor Office*, ISBN 978-92-2-031941-3 (web PDF), p. 283
- ILO (2006) Employment Relationship Recommendation, 2006 (No 198) *International Labor Organisation*
https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535
- Ivanovics, V. - Kalinic, Z. (2022) Sky High: Growth of Digital Labour Market in Southeast Europe, Gigmatar Workshop, 8th December 2022, Belgrade: *Public Policy Research Center*
- Kahancová, M – Meszmann, T. T. – Sedlaková, M. (2020) Precarization via Digitisation? Work Arrangements in the On-Demand Platform Economy in Hungary and Slovakia. *Frontier in Sociology*, Vol. 5. February.
- Kassi, O. – Lehdonvirta, V. (2018) Online Labour Index: Measuring the online gig economy for policy and research, *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 137, December, pp. 241-248, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3236285>
- Kattel, R.- Drechsler, W. - Karo, E. (2022) *How to Make an Entrepreneurial State, Why - Innovation Needs Bureaucracy*, New Haven and London: Yale University Press, p. 286 e-ISBN 978-0-300-23357-1

- Kenney, M. – Rouvinen, P. – Seppala, T. and Zysman, J. (2019) Platforms and Industrial Change, *Industry and Innovation*, 26 (8), pp. 871-879, DOI: 10-1080/13662716.2019.1602514
- Kenney, M. – Zysman, J. (2016) The Rise of the Platform Economy. *Science and Technology*, Vol. XXXII., No. 3. Spring.
- Makó, Cs. – Illéssy, M. – Pap, J. - Nostratabadi, S. (2022) Emerging Platform Work in the Context of the Regulatory Loophole (The Uber Fiasco in Hungary), *Journal of Labor and Society*, brill.com/jlso, Vol. 25, No. 2. June, pp. 1-22, DOI: 10.1163/24714607-BJA 10154
- Makó, Cs. – Illéssy, M. – Pap József (2020) Munkavégzés a platformalapú gazdaságban (A foglalkoztatás egy lehetséges modellje?), *Közgazdasági Szemle*, LXVII. évf., November, pp. 1112-1129, DOI: <https://doi.org/10.18414/KSZ.2020.11.1112>
- Mateescu, A. – Nguyen, A. (2019) Explainer: Algorithmic Management in the Workplace. *Data and Society Research Institute*. Letölthető: www.datasociety.net, utolsó letöltés: 2020. 09. 25.
- Mazzucato, M. (2020) Capitalism's Triple Crisis. *Project Syndicate*, March 30. Letölthető: <https://www.project-syndicate.org/commentary/covid19-crises-of-capitalism-new-state-role-by-mariana-mazzucato-2020-03?barrier=accesspaylog>, utolsó letöltés: 2020. 09. 28.
- Moniz, A.B. – Boavida, N. – Makó, Cs. – Krings, B. J. and Sanz de Miguel, P. (2021) *Digital Labour Platforms, Representing Workers in Europe*, Lisbon: Edicoes Humus – CICS. NOVA Edicoes, p. 292, <https://doi.org/10.34619/rwr-3uun>
- Nagy, K. (2023) Body and mind. The Perception of Paradoxical Freedom among Platform Workers, Manuscript accepted for the Special Issue of *Pro Publico Bono on "Responsible Artificial Intelligence and Platform Labour*, p. 19
- Pajarinen, M. – Rouvinen, P. – Claussen, J. – Hakanen, J. – Kovalainen, A. – Kertschmer, T. – Poutanen, J. – Seifried, M. – Seppanen, L. (2018). Upworkers in Finland. Helsinki: *ETLA Report 85*, Letölthető: <https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-85.pdf>, utolsó letöltés: 2020. 09. 28.
- Perez, C. (2010) Technological revolutions and techno-economic paradigms. *Cambridge Journal of Economics*, 34[1]: 185-202 o.
- Pesole, A. – Fernandez-Macias, E. – Ursi, B. – Gomez Herrera, E. (2019) How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work, JRC Working Papers Series on Labour, *Education and Technology*, JRC117168.
- Pesole, A. – Brancati, U. – Fernandez-Macias, E. – Biagi, E. – Gonzáles Vázquez, I. (2018) Platform workers in Europe. Evidence form the COLLEEM Survey, *JRC Sciences for*

Policy Report JRC112157, Joint Research Centre. Letölthető:
<https://dx.doi.org/10.2760/742789>, utolsó letöltés: 2020. 09. 28.

Piasna A (2023) Algorithms of time: how algorithmic management changes the temporalities of work and prospects for working time reduction. *Cambridge Journal of Economics*. DOI: 10.1093/cje/bead017

Piasna, A., Zwysen, W. and Drahokoupil, J. (2022) Platform Economy in Europe, Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey, Brussels: *European Trade Union Institute for Research, ETUI*, p. 60, ISSN:1994-4454 (e-version)

Piasna, A. – Drahokoupil, J. (2019) "Digital Labour in Central and Eastern Europe: Evidence from the Etui Internet and Platform Work Survey." ETUI Research Paper-Working Paper, Brussels: *European Trade Union Institute*,

Platform-to-business rendelet (2018) Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1150 rendelete (2019. június 20.) az online közvetítő szolgáltatások üzleti felhasználói tekintetében alkalmazandó tisztességes és átlátható feltételek előmozdításáról

Pongratz, H. J. (2018) Of crowds and talents: discursive constructions of global online labour. *New Technology, Work and Employment*, Vol. 33., No. 1., 58-73 o.

Rahman, K. S. – Thelen, K. (2019) The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First-Century Capitalism, *Politics & Society*, 47 (2): 177-204 o.

Rácz-Antal Ildikó (2022) A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire, *Jog és Állam*, 40. sz., Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kara 280.o.

Srnicek, N. (2017) *Platform Capitalism*, Cambridge: Polity Press

Upwork (2022) *Freelance Forward Survey*, <https://www.upwork.com/research/freelance-forward-2022>.

Ürmössy, A. (2022) Az algoritmus útjai kifürkészhetetlenek? (Játékosítás, a Foucault-i hatalomgyakorlás és a beleegyezés összefüggéseinek vizsgálata a Foodpanda biciklis futárjainak munkájában), Budapest: *ELTE Társadalomtudományi Kar – Szociológia* "Az Innovációs és Technológiai Minisztérium ÚNKP-21-1 kódszámú Új Nemzeti Kiválósági Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült, Április, 45.o

Vartaianen, M. - Vanharanta, O. (2022) Hybrid Work – Final Draft Report, Eurofound, Luxemburg: *Publication Office of the European Union*, p. 103

Watkins, E.A. – Stark, D. (2018) The Möbius Organizational Form: Make, Buy, Cooperate, or Co-opt? *Sociologica*, Vol. 12, No. 1. pp. 65-80. <https://doi.org/10.6092/issn.1971-8853/8364>

Wolt – Algorithmic Transparency Report – 2022, p. 11,
https://assets.ctfassets.net/23u853certza/5G5O7KFnwzDGWzE1JFwCN/8afadac22e5666af2d5a83a1f50214e3/Wolt_Algorithmic_Transparency_Report.pdf