

MAKÓ CSABA–ILLÉSSY MIKLÓS–PAP JÓZSEF

Munkavégzés a platformalapú gazdaságban

A foglalkoztatás egy lehetséges modellje?

A tanulmány a munkaerőpiacon viszonylag gyorsan teret hódító úgynevezett platformalapú munkavégzés fontosabb jellemzőivel foglalkozik. Sokféle tevékenységet lehet digitálisan végezni: a minimális képzettséget igénylő, alacsonyan fizetett szolgáltatástól (például személyszállítás) a magasan képzett és kiemelkedő kereseteket biztosító projektjellegű munkáig (például mesterségesintelligencia-algoritmus készítése). Az elemzés a platformalapú munka tartalmával, munkafeltételeivel, foglalkoztatási státusával és az érdekképviselet kérdéseivel foglalkozik. A szakirodalmi áttekintés során a szerzők részletesen foglalkoznak terminológiai és módszertani kérdésekkel, valamint a munkavégzés és foglalkoztatás szabályozásának „szűrkezőnájával”. A platformalapú munka magyar intézményi-szabályozási normáinak szerepét jól illusztrálja a taxiszolgáltatásban megjelent Uber digitális platformcég 2016. évi sikertelen budapesti debütálása. Az elemzésben külön figyelmet szentelünk a platformalapú munkavégzés munkajogi szabályozásával kapcsolatos dilemmáknak. A digitális munkaerő foglalkoztatása nemcsak a munkajogi szabályozás, hanem az érintettek érdekképviselete számára is jelentős kihívás.*

Journal of Economic Literature (JEL) kód: J21, M54, O33.

Bevezető

Napjainkban – némileg leegyszerűsítve – a következő három megakrizist vagyunk kénytelenek kezelni: a Covid-19 világvilágjárványt és annak nehezen felmérhető társadalmi-gazdasági és kulturális hatásait, a klímaváltozás rövid és hosszú távú kihívásait, valamint a digitális technológia (mesterséges intelligencia, robotizáció) munkaerőpiaci hatásait az ötödik ipari forradalom perspektívájában (*Mazzucato* [2020]). A hármas válság összefüggésében az egyes nemzetgazdaságok társadalmi és gazdasági szereplői

* A publikáció a Mesterséges Intelligencia Nemzeti Laboratórium támogatásával készült.

Illéssy Miklós tudományos munkatárs, Társadalomtudományi Központ – MTA Kiválósági Központ.
Makó Csaba professor emeritus, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Társadalomtudományi Központ – MTA Kiválósági Központ (e-mail: mako.csaba@tk.mta.hu).

Pap József PhD-hallgató, Széchenyi István Egyetem Menedzsment Doktori Iskola (SzEEDSM), Győr.
A kézirat első változata 2020. július 16-án érkezett szerkesztőségünkbe.

DOI: <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2020.11.1112>

a társadalmi és gazdasági szabályozás olyan történelmi léptékű kihívásait kénytelenek kezelni, amelyeknek a technológiai és gazdasági paradigmaváltás a forrásuk (Perez [2010]). A 21. század kapitalizmusának egyik legfontosabb új jellemzője a digitális gazdaság térnyerése, amelyben a siker kulcsát nem a fizikai infrastruktúra birtoklása, hanem a hálózatok és az immateriális javak kontrollja jelenti. Jól szemlélteti ezt az alapvető változást a világ legértékesebb cégeinek listájában 2008 és 2018 között bekövetkezett változás. Míg korábban a világ legértékesebb cégei között az olajipar óriásai domináltak, addig mára az adatipar mamutjai vették át a helyüket (1. táblázat).

1. táblázat

Az öt legnagyobb piaci értékkel rendelkező cég listájának változása 2008 és 2018 között

Helyezés	Név	2008		Név	2018	
		Alapítva	Érték (milliárd dollár)		Alapítva	Érték (milliárd dollár)
1.	Exxon	1870	492	Apple	1976	891
2.	General Electric	1892	358	Google	1998	768
3.	Microsoft	1975	313	Microsoft	1975	680
4.	AT&T	1885	238	Amazon	1994	592
5.	Procter & Gamble	1837	226	Facebook	2004	545

Forrás: Johnston [2018] alapján saját szerkesztés.

Mint az 1. táblázatból látható, 2008-ban a top 5 vállalat közül csak a Microsoft és az AT&T volt informatikai vállalat, alig tíz évvel később már mind az öt cég a digitális gazdaságból került ki, hármuk kimondottan platformcég,¹ de az Apple és a Microsoft is jelentős mértékben kihasználja a platformgazdaság nyújtotta előnyöket. Ezek a platformok természetesen számos ponton eltérnek egymástól: vannak elsősorban hirdetési felületeket áruló platformok (például Facebook, Google), vannak felhőszolgáltatásokat nyújtó platformok (például Amazon Web Services), vannak a felhasználók közötti kiskereskedelmet bonyolító platformok (például Amazon, Airbnb), vannak munkát közvetítő platformok (például Uber, Amazon Mechanical Turk, Upwork), és az utóbbi időben egyre erőteljesebben jelennek meg az ipari platformok (például Siemens, Jabil).

Döntően a digitalizáció által gerjesztett társadalmi átalakulással a platformok radikálisan megváltoztatják a legkülönbözőbb piacokat – mint a szolgáltatások (például Uber), a termékek (például eBay), a videoalapú információk (például YouTube), a pénzügyek (például Prosper), valamint a munkaerő (Upwork) piacát. Az Uber például

„szerződéses dolgozóként alkalmazza a korábbi taxivállalatok személyszállítási engedéllyel rendelkező alkalmazottait, akik az Uber-platfomon keresztül jutnak jövedelemhez, miközben megszünteti a kormányzat szerepét a fuvardíjak meghatározásában” (Kenney–Zysman [2016] 9. o.).

¹ Abban az értelemben, hogy az általuk birtokolt javak részaránya elenyésző az általuk mozgatott javak arányához képest.

A cég jól példázza a platformszektor rendkívül gyors növekedését. A 2009-ben, San Franciscóban alapított társaság fél évtizeddel létrehozását követően már hatvan ország száz városában szolgáltat, és 2016-ra a vállalat értéke elérte a 60 milliárd dollárt (Kovaleski [2020]). Megbízható értékelések szerint ez a foglalkoztatási forma a teljes foglalkoztatottak néhány százalékát érinti, azonban a platformmunka részesedése a foglalkoztatásban gyorsan nő (Schwellnus és szerzőtársai [2019] 8. o.). A koronavírus-járvány terjedése feltételezhetően szintén ösztönözi a munkavégzés és foglalkoztatás további térnyerését a digitális munkaerőpiacokon.

Miután a legtöbb platformvállalat az intézményi szabályozás „szűrkezőnájában” tevékenykedik, a rendelkezésre álló adatok alapján nehéz a résztvevők számának megbízható azonosítása. Az Egyesült Államokban, amely élen jár a digitális technológiák használatában, a munkaerő mintegy kétötöde (36 százalék) fő- vagy mellékfoglalkozásban dolgozik platformformában, 44 százaléka számára pedig elsődleges jövedelemforrást jelent a platformmunka (Brynjolfsson [2011]). 2018-ban 3,3 millió magas keresetű független platformmunkás 100 000 dollár vagy magasabb éves bevételről számolt be, és a Covid-19 megjelenése előtt végzett felmérés szerint a platformmunkások részaránya tovább nő (Duszynski [2020] 9–10. o.).

A koronavírus beköszöntével a platformmunkások döntő többsége az Egyesült Államokban és máshol gyakorlatilag munka nélkül maradt, és jelentős részük – miután úgynevezett szerződéses státusban foglalkoztatott – nem jogosult a munkanélküli-segélyre vagy más bértámogatásra. Sőt az Egyesült Államokban a platformmunkások a munkavégzés alapján nem részesülnek egészségügyi biztosításban sem. Európában sokféle felmérés igyekezett megbecsülni a platformmunkások arányát, a módszertani ellentmondások miatt ezek eredményei nehezen összehasonlíthatók. Huws és szerzőtársai [2019] például 5–20 százalékos előfordulási arányokat mutatott ki 13 európai országot felölelő kutatásukban. A COLLEEM-felmérés (Pesole és szerzőtársai [2018]) ennél jóval alacsonyabb arányokat talált: a havonta platformmunkából jövedelemre szert tevő munkavállalók aránya általában 5 és 10 százalék között mozog. E két felmérés 0,5–6,5 százalékra teszi azok arányát, akik jövedelmük legalább felét platformmunkavégzésből szerzik. Az európai szakszervezeti kutatóintézet (European Trade Union Institute, ETUI) posztiszocialista országokban mérte fel a platformmunkavégzés elterjedtségét: Magyarországon a munkavállalók 7,8 százaléka alkalmanként, 3 százaléka legalább havonta, 1,9 százaléka heti rendszerességgel jut munkához platformokon keresztül, miközben 3,4 százalék jövedelmének legalább felét innen szerzi meg (Piasna–Drahokoupil [2019] 16. o.).

Tanulmányunk egy 2019-ben indult nemzetközi kutatás egyik első terméke. A Crowdwork21 projektet az Európai Bizottság foglalkoztatással, szociális ügyekkel és társadalmi befogadással foglalkozó főigazgatósága (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, DG EMPL) támogatta. A kutatás célja a platformalapú munkavégzés foglalkoztatásra, munkafeltételekre és különösen a munkahelyi társadalmi párbeszédre gyakorolt hatásainak a feltérképezése. Első lépésben a nemzetközi és a hazai szakirodalom feldolgozását végeztük el, saját terepkutatásunk éppen a tanulmányunk megírása idején zajlik. A téma újdonsága miatt azonban úgy éreztük, hogy már ebben a fázisban is érdemes publikálni egy rövid

cikket erről a munkavégzési formáról, amely jelentős kihívások elé állítja nemcsak a munkavállalókat és a szakszervezeteket, de a hagyományos munkáltatókat és a közpolitika formálásában részt vállaló minden szereplőt.

A digitális hálózati gazdaságban a munkavégzés és foglalkoztatás jellemzői nem magyarázhatók kizárólag technológiai folyamatokkal. Ezzel összefüggésben *Grabher–Tuijl* [2020] hangsúlyozza:

„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 platformalapú gazdaság egészének intézményi és szabályozási keretfeltételeit.” (*Grabher–Tuijl* [2020] 1012. o.)

Az Uber és a Bolt fuvarmegosztó cégeken keresztül mutatjuk be, hogy itt az intézményi és szabályozási keretrendszer kialakítását valójában nem a technológiai fejlődés határozza meg, hanem abban az érintett társadalmi szereplők aktív szerepet tölthetnek be.

A tanulmányban először röviden áttekintjük a platformalapú munkavégzés terminológiai vitáit, az általunk használt kulcsfogalmakat. Majd a platformalapú munka szabályozási kihívásait az Uber elvetélt magyarországi bevezetésén keresztül mutatjuk be. Vácoljuk a hazai munkajogi közösségben a témában folytatott vita fontosabb elemeit és az algoritmusalapú menedzsment munkajogi problémáit. Végül a jövőbeli elméleti és módszertani kutatási kihívásokat jelezzük.

Platformalapú munkavégzés – elméleti alapok és terminológiai viták

Annak ellenére, hogy a platformalapú gazdaság és ezen belül a platformalapú foglalkoztatás viszonylag új jelenség, a társadalomtudományban a definíciók tekintetében inkább a bőség, mint a hiány dominál. A fogalmi keretek tisztázását ezért érdemes egy kicsit távolabbról kezdeni. A platformok ugyanis a digitalizáció termékei. Digitalizáció a digitális technológiák térnyerését értjük a gazdasági tevékenységekben. A digitalizáció minden ágazatot érint, azonban nem egyforma mértékben. A gazdaság azon szegmenseit, amelyek teljes mértékben az infokommunikációs és digitális számítási technológiákon 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 megnyilvánulási formája a platformgazdaság, amelyben a cégek arra vállalkoznak, hogy egy termék vagy szolgáltatás piacán digitális platformok kiépítésével kössék össze a keresletet és a kínálatot.

A fogalomhasználattal összefüggésben fel kell hívnunk a figyelmet a platformcégek ágazatspecifikus sajátosságaira is:

„...az olyan szolgáltatási platformok, mint az Uber vagy Upwork, a kliensek és a szolgáltatók között teremtenek összeköttetést; ezzel szemben a termékplatformok, mint például

az Amazon, sokféle és nagyszámú eladót és vevőt kötnek 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–Thelen [2019] 179. o.)

A továbbiakban csak azokkal a platformokkal foglalkozunk, amelyek a globális munkaerőpiacon teremtenek kapcsolatot a keresleti és a kínálati oldal között. Az ugyan nem új fejlemény, hogy a vállalatok kiszervezik a kulcskompetenciákat nem igénylő tevékenységeiket, az azonban minden tekintetben új, hogy mindezt egy *online* globális munkaerőpiacon teszik. A folyamat egyik úttörője az Amazon volt, amely saját apróbb tevékenységeit (fordítás, kisebb szövegek megfogalmazása, digitalizálás stb.) *online* felületen szervezte ki. A modell sikerén felbuzdulva aztán ugyanezt a szolgáltatást elérhetővé tette más cégek számára is, ebből lett az Amazon Mechanical Turk, amely a világ egyik legnagyobb *online* munkaerőpiaca.

Természetesen az *offline* munkaerőpiachoz hasonlóan annak *online* változata is szegmentált, ezek a munkaerő-közvetítő platformok eltérő tevékenységekre, differenciált képzettségi igényű feladatokra specializáltak, aminek komoly következményei vannak nemcsak a „bérekre”, hanem magára a platform felépítésére és működésére is. Az utóbbi években számtalan kísérlet történt a platformalapú munkavégzés osztályozására. A Eurofound például a platformalapú munkavégzés következő definícióját alkalmazza:

„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 [2018b] 9. o.)

A platformalapú munkavégzés komplex jellegének érzékeltetésére a Eurofound tanulmánya a következő jellemzőkre hívja fel a figyelmet:

- a munkát *online* platformon szervezik,
- a tranzakcióknak három szereplője van: a platformüzemeltető, a szolgáltatást megrendelő és a szolgáltatást végző (platformmunkás),²
- a szolgáltatást valamilyen probléma megoldása jelenti,
- amelyet speciális feladatokra osztanak fel (*taskification*),
- a feladatok platformon keresztül történő kiszervezése,
- a kereslet domináns szerepe, a megbízások mindig egyetlen alkalomra (*on-demand services*) szólnak (Eurofound [2018b] 9. o.).

Fontos megjegyezni, hogy a platformok működése úgynevezett algoritmusalapú menedzsmenten keresztül zajlik, amelynek főbb sajátosságai a következők:

- mindenre kiterjedő adatgyűjtés és -bányászat a platformmunkások tevékenységével kapcsolatban,

² Az olyan fogalmak használata, mint a platformmunkás vagy a platformfoglalkoztatás, munkajogi szempontból problémás, hiszen ezek a „munkavállalók” egyrészt formálisan sem a platform üzemeltetőjével, sem az egyszeri megbízásokat kötő megrendelővel nem állnak foglalkoztatási jogviszonyban. Másrészt azonban nagy részük egyéni vállalkozónak sem minősíthető, hiszen gyakran egyedülállóan rá vannak szorulva a platform által kiközvetített munkákból származó jövedelemre.

- digitális technológiák révén a platformmunkás tevékenységének valós időben történő nyomon követése az azonnali vezetői döntések meghozatalának (*real-time responsiveness*) érdekében,
- a döntések és folyamatok jelentős része teljesen vagy bizonyos mértékben automatizált,
- a platformmunkások teljesítményének értékelése és ösztönzése a munkavégzés folyamatos fegyelemmel kísérése alapján (*Mateescu–Nguyen* [2019] 3. o.).

A platformalapú munkavégzés többdimenziós jellege

A platformalapú munka egyik legfontosabb jellemzője tehát annak sokfélesége, amelyben a legfontosabb szegmentáló tényezők a feladatok struktúrája, a képzettségi követelmények és a szolgáltatás természete. Ez utóbbi kapcsán *Codagnone és szerzőtársai* [2016], valamint *Pajarinen és szerzőtársai* [2018] megkülönbözteti a személyes/fizikai szolgáltatásokat nyújtó platformokat (például Uber, Bolt, Airbnb, Wolt, Delivero stb.) a személyes jelenlétet nem igénylő digitális szolgáltatásoktól (például Upwork, Guru, Cloud Factory, Amazon Mechanical Turk stb.). Ezzel összefüggésben kétféle munkaerőpiacról beszélnek: egyrészt *online munkaerőpiacról*, ahol a szolgáltatást digitális formában végzik, másrészt pedig *mobil munkaerőpiacról*, ahol a szolgáltatás személyes jelenlétet igényel (*Pajarinen és munkatársai* [2018] 5. o.). Mindkét piac szolgáltatásai tovább differenciálhatók a munkavégzés időtartama és a képzettségi igény szerint. Például az *online* piacon végzett mikrofeladatok (például számlafeldolgozás) rutinjellegük következtében viszonylag könnyen és gyorsan teljesíthetők, miközben a projekt típusú, rövidebb-hosszabb ideig tartó munkák magas képzettséget és kreativitást igényelnek (például mesterségesintelligencia-alapú algoritmusok készítése). Hasonló módon, a mobil piacra jellemző feladatok is többféle kategóriába sorolhatók: egyrészt vannak minimális vagy közepes képzettségi igényű személyes szolgáltatások (például ablaktisztítás), de találunk magas szakképzettséget feltételező olyan interaktív szolgáltatásokat is, mint a nyelvtanítás (*Codagnone és szerzőtársai* [2016] 7. o., idézi: *Pajarinen és szerzőtársai* [2018] 5. o.). E munkaerőpiaci tipológiát mutatja a 2. táblázat.

A 2. táblázatban szereplő analitikus jellemzőket *Pongratz* [2018] további két olyan dimenzióval egészítette ki, amelyek jól tükrözik a platformalapú munkavégzés heterogén jellegét. Az egyik dimenzió az átlagkeresetekre vonatkozik, a másik a munka tartalmára, a foglalkoztatási státusra, a munka időtartamára és a platform jellegére. *Pongratz* [2018] 44 globálisan működő (angol nyelvű) platform honlapjának tartalmi elemzése során azt találta, hogy a különböző típusú platformok egymástól világosan megkülönböztethető fogalmi struktúrákat („diskurzív konstrukciókat”) használnak, amelyek jelentősen befolyásolják azt, hogy az érintettek (platformmunkások, kliensek és a platformoperátorok) hogyan vélekednek saját és partnereik szerepéről és a szolgáltatásról (3. táblázat).

A 3. táblázatból jól látható, hogy a platformok jelentősen különböznek egymástól, főleg a munkavégzés jellemzői (például bonyolultsága, időtartama stb.) és a platformmunkások foglalkoztatási státusa tekintetében, amit jól tükröz a platformon

2. táblázat

A munkaerőpiac típusai és a platformalapú munka

Szolgáltatás jellemzői	Online munkaerőpiac (elektronikusan továbbított feladatok)		Mobil munkaerőpiac (a szolgáltatás személyes jelenlétet igényel)	
	mikrofeladatok	projektek	személyes/fizikai szolgáltatás	interaktív szolgáltatás
Időtartam	rövid	hosszú	rövid	hosszú
A 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-üzleti vállalkozás (peer-to-business)	egyén-üzleti vállalkozás (peer-to-business)
Példa (platform)	Amazon, Mechanical Turk	Upwork	Uber	TakeLessons

Forrás: Codagnone és szerzőtársai [2016] 18–19. o. és Pajarinen és szerzőtársai [2018] 5. o.

3. táblázat

A platformok fontosabb típusai és szemantikai jellemzői

Platformmunka jellemzői	Mikrofeladatok	Szabadfoglalkozású platform	Specializált platform
Átlagkereset	alacsony	magas	magas
Munkafeladat komplexitása	alacsony	magas	magas
Foglalkoztatási státus	munkás	szabadfoglalkozású/ vállalkozó	szabadfoglalkozású/ vállalkozó
A munka megnevezése	feladat	projekt	a projekt céljának megfelelően változó (például fordítás, szoftverképzés 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. o.) alapján saját szerkesztés.

használt nyelvezet is. Például a viszonylag egyszerű és minimális képzettséget igénylő munkát jellemzően mikrofeladatoknak hívják, miközben a közepes vagy magas képzettséget igénylő munkákat projektnek nevezik. Az alacsony képzettséget igénylő és minimális kereseteket biztosító úgynevezett mikrofeladatokat végzőket általában munkásoknak nevezik, ugyanakkor a platform közvetítésével magas képzettséget igénylő munkákat végzők szabadfoglalkozásúaknak vagy vállalkozóknak tekintik magukat. A platformalapú munkavégzés maximálisan individuális karakterű, és foglalkoztatási jellemzői csak kivételes esetekben garantálják a minimális foglalkoztatási biztonságot és védelmet.

A platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos szabályozási kihívások – az Uber sikertelen megjelenése Magyarországon

„Ne engedélyt, hanem elnézését kérj!” vagy „Lépj gyorsan – járd a járatlan utat!” – a Szilícium-völgy ismert mantrái jól jelzik azt a stratégiát, amelyet a platformvállalatok követnek piac szerzésük/építésük során (*Thelen* [2018], *Grabher–Tuijl* [2020]). A platformcégek olyan kétoldalú piacokon működnek, ahol a „győztes mindent visz” szabály érvényesül. A piacra elsőként belépők gyorsan vezető szerepre tesznek szert, elcsábítva a felhasználók nagy tömegeit más platformokról. Az ilyen típusú piaci dinamizmus legismertebb példája a Facebook: miután megkérdőjelezhetetlen piacvezető lett, a fogyasztók elhagyták a hasonló platformokat. A piacszerzés ismertett krédója jól tetten érhető a platformcégek gyors, gyakran agresszív fellépésében: tudatosan megtervezik a szabályok felülírását, leggyakrabban azonban az érvényben lévő szabályok „hiányosságait” igyekeznek előnyükre kihasználni. Számos esetben a tevékenységükkel kapcsolatos új szabályok kiforratlanok vagy teljesen hiányoznak, és a szabályozással foglalkozó nemzeti és nemzetközi intézmények nehezen tartanak lépést a technológiai fejlődés ütemével és a szabályozást (például adófizetést) megkerülő „innovatív” vállalati gyakorlattal.

Az intézmények és a piac szereplői viszonyában érvényesülő kemény és puha szabályozók közötti kölcsönös kapcsolatokat³ jól illusztrálja az Uber sikertelen megjelenése Magyarországon.⁴ A személyszállítási szektorban működő cég a 2009. márciusi San Franciscó-i megalapítását követően rövid idő alatt a világ számos nagyvárosában megjelent, közöttük Budapesten is. Az Uber által képviselt üzleti modell a magyar fővárosban is két fő téma körül váltott ki élénk vitát. Egyrészt a taxivállalat a személyszállítási tevékenysége utáni adó java részét nem Magyarországon fizette be. Másrészt a platformalapú üzleti modell – az érintett társadalmi és gazdasági szereplők szerint – méltánytalan versenyelőnyt biztosított az Uber számára a személyszállítás működési szabályait betartó más cégekkel szemben. Ezzel kapcsolatban az Uber azt hangsúlyozta, hogy nem taxivállalat, hanem csak csúcstechnológiát és webes alkalmazást fejlesztő cég. Olyan platformoperátor – nem munkáltató –, amely a szolgáltatást igénylő utazókat és a szolgáltatást nyújtó vállalkozó gépkocsivezetőket összekapcsolja egymással. A rivális és a működési szabályokat betartó taxicégek tiltakozásuk során a következőket kifogásolták.

1. Az Uber a többi taxivállalattal szemben a személyszállítást szabályozó állami hatóságnak nem fizet kötelező letétet.

³ A „kemény” és „puha” szabályozók tartalmáról lásd részletesebben *Makó és szerzőtársai* [2020].

⁴ A tanulmányban felhasznált, kvalitatív kutatási módszerrel összegyűjtött empirikus eredmények forrása az Ipari Kapcsolatok és a Társadalmi Dialógus a Közösségi Gazdaságban (*Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy, IRSDACE*) elnevezésű, 2017–2018 között lebonyolított nemzetközi projekt. A kutatás központi célja a hagyományos érdekképviseleti intézmények (például szakszervezetek, munkáltatói szövetségek) szerepének vizsgálata a gyorsan fejlődő digitális munkaerőpiacon, különös tekintettel a társadalmi dialógusra hét európai országban (Belgium, Dánia, Franciaország, Magyarország, Németország, Szlovákia, Spanyolország). A projekt keretében készült magyar esettanulmány három platform (mikromunka, Airbnb és Uber) működését vizsgálta (*Kahancová és szerzőtársai* [2020], *Meszmann* [2018]). Ezekon felül felhasználtuk saját tapasztalatainkat is a Bolt működésével kapcsolatban.

2. Az Uber nem tartja be a szigorú környezetvédelmi előírásokat, azzal érvelve, hogy nem rendelkezik saját járműparkkal.

3. Az Ubernél dolgozóknak – szemben a hagyományos személyfuvarozó társaságnál dolgozó társaikkal – nem kell emelt szintű vizsgát tenniük KRESZ-ből és vezetésből, nem kell pályaalkalmassági vizsgát tenniük, valamint mentesülnek a taxivállalkozói tanfolyam elvégzésétől.

4. Ezek mellett az Uber-sofőrök által vezetett autók fenntartása jóval olcsóbb, mint a többi sofőrre, nem kell ugyanis évente műszaki vizsgát tenni, nem kell lefóliáztatni, és nem kell emelt összegű biztosítást sem fizetni.

A röviden vázolt tényezők miatti elégedetlenség legfőbb forrását az jelentette, hogy az Uber nem volt hajlandó magát taxivállalatként elismerni és vállalni az ezzel kapcsolatos felelősséget és anyagi terheket. A platformcégek többségének működési sajátosságaihoz hasonlóan az Uber mint személyszállítást szervező platform a tevékenységét

„a független szerződő felek (a szolgáltatást igénylő utas és a szolgáltatást nyújtó taxis) kínálatát és keresletét egyeztető, semleges közvetítésnek tekintette. Mint platformoperátor nem vállalt semmilyen alapvető, a foglalkoztatási szerződéssel járó kötelezettséget, mint a társadalombiztosítás, a minimálbér vagy a munkaidő és a társadalombiztosítási szabályozás betartása.” (*Grabher-Tuijl* [2020] 1012. o.)

Ezt a képet Magyarországon annyiban mindenképpen érdemes árnyalni, hogy a hagyományos taxitársaságok többsége sem foglalkoztatója a gépkocsivezetőknek, akik jellemzően egyéni vállalkozók. Szintén érdemes emlékeztetni arra, hogy a legtöbb multinacionális cég az adója egy részét nem Magyarországon fizeti, ezzel tehát az Uber nem volt egyedül.

A taxisok a magyar társadalom hagyományosan jól szervezett érdekcsoportját képviselik, és az Uber körüli konfliktusban – döntően az adóelkerülési indíték miatt – jelentős támogató partnerre találtak a magyar államban. Mindeközben az Uber vezetői arra hivatkoztak, hogy a jellemzően a számlázási szempontból szűrkezónának számító személyfuvarozási szektorban ők mindenki másnál átláthatóbb fizetési rendszert alkalmaznak. Ez igaz is volt, hiszen az Uber saját rendszert üzemeltetett, amely teljes mértékben elektronikus fizetésen alapult. A taxisszakszervezet demonstrációt szervezett, petícióval élt az Uberrel szemben, hasonló kampányt folytattak a taxivállalatok tulajdonosai is. A Magyar Taxisok Szakszervezete 2016 januárjában demonstrációt szervezett a fővárosban, ami jelentős közlekedési nehézségeket okozott. A demonstrációt követően a parlament elfogadta a személyszállítás új szabályozását, amely megtiltotta az olyan jellegű szolgáltatást, mint amelyet az Uber tervezett a magyar fővárosban bevezetni. Az amerikai taxicég 2016. július 13-án elhagyta az országot.

Thelen [2018] szélesebb, a nemzetközi intézményi-szabályozás szempontjából hasonlította össze az Uber egyesült államokbeli, német és svéd környezetben történő piacra lépését, és jelentős különbségeket talált a szolgáltatást igénybe vevők (utasok), a versenytársak, valamint az azok viszonyát formáló társadalmi és gazdasági szereplők (például kormányzat, munkáltatói szervezetek stb.) beállítottságában. Érvelése szerint

az Ubernek az Egyesült Államokban sikerült elfogadtatnia magát „a szabad piac és a fogyasztók támogatójaként” (Thelen [2018] 999. o.), így a fogyasztókkal és a politikai elittel is sikerült szövetséget kötnie.⁵ Ezzel szemben Németországban a taxicégek gyorsan érdekközlésbe tömörültek a tömegközlekedési vállalatokkal, a szakszervezetekkel és más társadalmi szereplőkkel, ennek következtében pedig képesek voltak az Uberrel szembeni közös fellépésre a „fogyasztók érdekeinek védelmében”, még mielőtt a taxitársaság alacsonyabb áraival, rugalmasabb szolgáltatásaival komoly hívekre tehetett volna szert a fogyasztók között. A svéd eset az amerikaitól és a némettől is különbözött: olyan szabályozási mintát képvisel, ahol az „adózás került a központi szabályozás gyújtópontjába, és galvanizálta a hagyományos taxivállalatok, a szakszervezetek és az állam közös fellépését. Az egységes fellépés indítéka a svéd társadalombiztosítási rendszer normájának a méltányosság szellemében történő betartása volt az adóbefizetés formájában.” (Thelen [2018] 949. o.)

Szlovákiában kicsit más történt, mint Magyarországon vagy mint a Thelen által tanulmányozott másik három országban. Az Uber természetesen ott is ellenállásba ütközött a rivális taxitársaságok részéről. Azonban – részint a taxissztrájk emlékének hiánya, részint az eltérő jogszabályi környezet, részint egyéb okok miatt – egyszerűsített bírósági eljárás elé került az ügy, ahol a bíróság peren kívüli eljárásban nyilváníthatott kötelező érvényű véleményt az ügyben. A bíróság 2018 márciusában úgy döntött, hogy az Uber működése sérti a fennálló szabályozást, a cégnek semmi oka arra, hogy ne kövesse a taxitársaságokra vonatkozó általános szabályokat, következőképpen a társaság kivonult Szlovákiából. Ezt követően a taxisok figyelme a Taxify/Bolt felé fordult, ellenük is hasonló panasszal éltek a bíróságon. Ezúttal azonban nem jártak ekkora szerencsével, a bíróság nem látta kellően megalapozottnak az analógiát a két taxitársaság között. Ennek következtében paradox helyzet állt elő: míg az Uber tevékenységét lehetetlenné tették, addig a Taxify/Bolt zavartalanul működhetett tovább. A helyzet megoldása a törvényhozásra várt: a jogszabályi úrt 2018 novemberében új törvénnyel töltötték ki. Ezek után az Uber 2019 tavaszán zavartalanul viszatért Pozsonyba (Martinek [2020]).

Az Uber tehát Magyarországon is éppúgy kezdte működését, mint bárhol máshol a világban: „rárúgta” az ajtót a piacra, innovatív üzleti modellje azonban teljes mértékben szembement az iparági szabályozással. Az erős érdekérvényesítő képességekkel rendelkező taxisofőrök hamar szövetségesükké tudták tenni a kormányt, a hurok elkezdett szorulni az Uber körül. Ekkor a cég megpróbált a szabályokhoz alkalmazkodni, Fekete Zoltán, az Uber magyarországi operatív vezetőjének elmondása szerint a sofőrjeinél elindította a megfelelő tanfolyamok elvégzését, 2016 februárjára minden sofőrük számlaképesé vált (Magyar [2016]), de továbbra is kitartott azon álláspontja mellett, hogy a régi szabályozás nem alkalmazható rájuk, illetve esetükben felesleges kiadásokkal járna. Ezekről párbeszédet kezdeményezett, a hagyományos taxicégek azonban sikeresen védték meg érdekeiket, a kormány nem volt hajlandó

⁵ Az Egyesült Államok intézményi környezetében azonban figyelemre méltó hangsúlyeltolódás figyelhető meg a munkavállalói érdekek védelmében. Például a kaliforniai parlament 2019 szeptemberében arra kötelezte az államban működő platformalapú taxicégeket (Uber, Lyft, DoosDash), hogy munkavállalóiknak fizessenek betegszabadságot és pihenőidőt (Conger–Scheiber [2019]).

tárgyalásokba bocsátkozni, mondván, hogy az egyébként meglehetősen szabályozott piacon minden cégnek egyforma feltételekkel kell versenyeznie, az alkalmazott technológiától függetlenül. 2016 nyarán a törvényhozás elfogadta a taxisokra vonatkozó új szabályozást, amely azonban teljes mértékben ellehetetlenítette az Uber működését, így a cég elhagyta Budapestet, ahová – Pozsonnyal szemben – máig nem tért vissza. Érdeemes megjegyezni, hogy az Uber kivonulásával párhuzamosan a Taxify/Bolt, amely kezdetektől elfogadta a szabályozási feltételeket, azóta is zavartalanul működik, sőt az egyik legdinamikusabban növekvő budapesti taxivállalatnak számított a pandémia kezdetéig.

Az Uber magyarországi, amerikai, németországi és svédországi esete azt példázza, hogy az intézmények kulcsszerepet játszanak a technológiai és üzleti modellt érintő innovációk társadalmi fogadtatásában és hatásában.

A munkajogi és a polgárjogi szabályozás dilemmái⁶

A platformmunkások munkafeltételeit leginkább meghatározó kemény intézményi szabályozók közül az egyik legfontosabb a jogi szabályozás. A magyar munkajog a platformmunkásokat döntően független szerződő félnek tekinti. Olyan önfoglalkoztatókról van szó (például szabadfoglalkozásúak), akiknek a munkaviszonyát a polgári jog szabályozza. Márpedig a polgári jogi szabályozás nem biztosítja a foglalkozás védelmét, szemben a munkajogi szabályozással. A magyar munkajogi szabályozás viszonylag felkészületlen a platformalapú munkavégzés kezelésére. A platformmunka gyakorlatával foglalkozó friss elemzések szerint:

„Magyarországra az úgynevezett »hagnigazdaság« korai fejlődési szakasza jellemző, annak definíciója és szabályozása egyaránt kiforratlan. Sőt a platformmunka alig látható és marginális munkavégzési forma, a társadalmi partnerek kevésbé vesznek tudomást róla, nem tartják speciális szabályozást igénylő foglalkoztatási jelenségnek. A platformmunkavégzés nem vita tárgya. Magyarországon nincsenek szabályozásra vagy jogi eszközök fejlesztésére irányuló olyan törekvések, amelyek a platformmunkások munkafeltételeinek és/vagy társadalmi védelmére irányulnának.” (Kun–Rácz [2019] 10. o.)

A szakszervezetek platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos legfrissebb vizsgálatának tapasztalatai szerint a szakszervezeti vezetők többsége a szakszervezetek jövőbeli érdeképviseleti szerepvállalását fontosnak tartja. Sőt egyes szakszervezeti tömörülések (például Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés) az új társadalmi mozgalmak, szövetségek támogatását is fontosnak tartják (Borbély és szerzőtársai [2020]).

Magyarországon a foglalkoztatási viszonyok jogi szemléletében a meglehetősen merev, úgynevezett bináris modell érvényesül, amely a munkajogi és a polgárjogi szabályozás kettősségét tükrözi, és amely vagy „univerzális”, vagy „zéró” jogi

⁶ A munkajogi szabályozásról szóló rész döntően Gyulavári Tamás (Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Munkajogi Tanszék) és Bankó Zoltán (Pécsi Tudományegyetem Jogi Kar) munkajogászok hozzájárulásán alapszik. A szerzők munkájukért ezúton is szeretnék köszönetet mondani.

védettséget jelent. A bináris szabályozás megközelítésében a platformmunkás vagy „alkalmazotti státus” birtokában teljes munkajogi védelemben részesül – miután a munkatörvénykönyv rendelkezési hatálya alá tartozik –, vagy „önfoglalkoztató” (vállalkozói) státusban minden jogi védelmet nélkülöz, és a polgári törvénykönyv szabályozása alá tartozik. A munkatörvénykönyvben egyelőre nincs speciális jogi szabályozás a harmadik kategóriába tartozó munkásokra, egyes országokban ugyanakkor elismerik a gazdasági függésben lévő munkás vagy alvállalkozó fogalmát, amelyek nem feleltethetők meg a magyar munkajog által elismert standard és atipikus foglalkoztatási formáknak.

A platformalapú munkavégzés egyik különleges jellemzője az úgynevezett algoritmusalapú menedzsment, amely leginkább az értékelés és az ármeghatározás rendszerében érhető tetten. Az értékelés során a szolgáltatást végzőt értékeli a szolgáltatást igénybe vevő. A mára már általánosan elterjedt ötcillagos értékelési rendszert például az Amazon platformja népszerűsítette. Az Upwork ennél bonyolultabb rendszert, a sikeres munka pontszámát (*Job Success Score, JSS*) alkalmazza: a megrendelő értékeli a sikeres projektet – és ezen keresztül a szolgáltatást nyújtót. Az értékelés egyúttal a szolgáltatást végző iránti vevői/megrendelői bizalom forrása is. Az értékelés átláthatóságának hiányából gondok származhatnak. Például, ha a szolgáltatást nyújtó nem ért egyet a szolgáltatást igénybe vevő által adott minősítéssel (pontszámmal), erről a legtöbb esetben nem tud tárgyalni és konszenzusra jutni, mivel hiányoznak azok a csatornák, ahol a hangját hallathatná. Márpedig bizonyos pontszám alatt, illetve a szolgáltatást megrendelők kedvezőtlen visszajelzései alapján a platform automatikusan megszakítja a kapcsolatot a szolgáltatást kínálóval. Mindez kiszolgáltatott helyzetbe hozza a platformmunkásokat, akik igen gyenge tárgyalási pozícióból igyekeznek küzdeni a rendszer hasonló anomáliái ellen. A téma aktualitását jól illusztrálja egyebek mellett az is, hogy a digitális munkavégzésben élen járó skandináv országokban újabban a platformmunka olyan jellemzőinek a vizsgálata került előtérbe, mint az átláthatóság, a méltányosság, a felelősségvállalás, az előnyök (nyereség) megosztása, valamint a tanulás és az innováció (Seppänen–Poutanen [2020]).

A magyar munkajogi szabályozásból az algoritmusalapú menedzsment és a digitális értékelés problematikája szinte teljesen hiányzik, lehetetlenné téve az *online* szolgáltatás értékelésének átláthatóvá tételét, nem beszélve annak esetleges korrekciójáról. A jogi garanciák hiányában az értékelések egyik platformról a másikra történő átvitele szintén megoldatlan. Az *online* értékelés két lehetséges következménye a fegyelmi szankciók vagy a jogi kapcsolatok megszakítása. Például a Bolt által üzemeltetett taxiplatform esetében az utas 1-től 5-ig terjedő skálán értékeli a gépkocsivezető munkáját. Az utóbbi nem ismeri az utas értékelési szempontjait, az utas névtelenül értékeli, ezért rendkívül nehéz a kedvezőtlen értékelés módosítása, az utólagos korrekció. Ennél is nagyobb probléma, hogy a platform üzemeltetője az utastól az utazás általános minőségének értékelését kéri („Milyen volt az utad?”), nem pusztán a gépkocsivezető munkájának értékelését. Következésképpen, ha problémák adódnak – például a mobilapplikáció alulbecsüli a várakozási időt a taxi megérkezéséig, vagy az utas földrajzi pozícióját tévesen lokalizálja (ezek mindennapos problémák) –, az utas elégedetlensége, alacsony értékelése a gépkocsivezető értékelésében jelenik meg,

nem pedig a vállalatéban.⁷ Ezekben az esetekben olyan körülmények miatt értékelik alacsonyan a gépkocsivezetőket, amelyekre azoknak semmilyen befolyásuk nincs. Márpedig az értékelések komoly következményekkel járnak: például a Bolt esetében, ha a gépkocsivezető értékelése 40-50 alkalmat követően egy bizonyos pontszámnál kisebb, automatikusan megszűnik a platformmal való kapcsolat, ami jelentős pszichés terhet jelent az alacsony pontszámokban sok esetben végtelen gépkocsivezetők számára. De az utas sem tud közvetlen kapcsolatba lépni a céggel (például a vevőkapcsolatokkal foglalkozó részleggel), és visszajelzésre csak különböző digitális platformmegosztón (Appstore-on) keresztül van lehetősége, ha valami problémája adódna a céggel (és nem a sofőrrel). A már említett szöveges értékelés szintén lehetőség, azonban ez egyirányú kommunikáció, az utas semmilyen információt nem kap arról, hogy milyen lépések történtek problémájának kezelésében.

A munkatörvénykönyv szerint a fegyelmezési szankciók olyankor alkalmazhatók, amikor a kollektív szerződés vagy a foglalkoztatási megállapodás arról rendelkezik. Ezzel szemben a polgári törvénykönyv szerint az érintett feleknek kell megállapodniuk a fegyelemsértés következményeiről. A foglalkoztatás „egyszerű” megszűnésével szemben a platformmunkások általában minden védelmet nélkülöznek az egyoldalú kvázimunkáltatói – valójában platformoperátori – szabályozás következtében.

További problémát jelent, hogy a kollektív jogok, különösképpen pedig a kollektív szerződés kötésének joga nem érvényesül a munkatörvénykönyv hatókörén kívül. A magyar munkaerőpiacon a kollektív szerződés hatálya szinte kizárólagosan munkahelyi szinten érvényesül. Kollektív szerződést abban az esetben köthet a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség, ha a munkáltató munkavállalóinak legalább 10 százaléka szakszervezeti tag. Ha a dolgozók nem rendelkeznek munkavállaló státussal – mint ahogy a platformmunkások döntő többsége nem rendelkezik –, a kollektív szerződés rájuk nézve nem hatályos. Az ágazati szintű kollektív szerződés ideális megoldás lehetne a tradicionális foglalkoztatási viszonytól eltérő olyan foglalkoztatási formákra is, amilyen például a platformalapú munkavégzés. Ágazati kollektív szerződések azonban elvétve fordulnak elő Magyarországon. A szektorszintű társadalmi dialógusról szóló 2009. évi 74. törvény⁸ szabályozza a középső szintű társadalmi dialógust és dialógusbizottságok munkáját, azonban a törvény csak a standard munkavállalói státussal rendelkezők érdekképviseletére vonatkozik. Az Európai Unió versenyjogi szabályozása, amely tiltja kollektív szerződés kötését olyan munkavállalókkal, akik nincsenek hagyományos foglalkoztatási státusban, a magyar jogi szabályozási gyakorlatban is megjelenik.

Következésképpen a magyar munkajogi szabályozás nem reflektál a platformmunkások védelmével kapcsolatos kérdésekre. A munkajogászok szerint sürgető lenne az új munkavégzési/foglalkoztatási formára vonatkozó elkülönülő és részletes szabályozás kidolgozása. Az úgynevezett *offline* és *online* foglalkoztatás szabályozásbeli különbségeinek összehasonlításával jobban érthetővé válna azoknak

⁷ Természetesen szövegesen is lehet értékelni az utat, azonban ez jóval körülményesebb, mint csillagokat adni.

⁸ 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0900074.tv>).

a foglalkoztatást érintő radikális változásoknak a tartalma, amelyek a platformgazdaság megjelenésével következtek be. Ezzel összefüggésben érdemes emlékeztetni *Grabher–Tuijl* [2020] értékelésére, amely szerint:

„A foglalkoztatási rezsim tekintetében a platformok felgyorsítják »a vállalatok megszünését« és a (hosszú távra szóló) foglalkoztatási formák (rövid távú) »gig« munkavégzéssel történő felváltását. A munkavégzés feldarabolása apró feladatokra (*taskification*) átalakítja az *offline* emberi tőke felhalmozásán alapuló professzionális karriert, és helyette a szerződéses portfóliók által meghatározott, *online* reputációs tőke kialakulását eredményezi.” (*Grabher–Tuijl* [2020] 1012. o.)

A platformmunkások foglalkoztatási feltételeivel, valamint érdekeik képviselésével összefüggésben a kemény munkajogi szabályok mellett utalnunk kell az úgynevezett „puha szabályozás” új, globális kezdeményezéseire is. A Világgazdasági Fórum „Új gazdaság és társadalom platformja” 2020-ban elfogadta „A jó platformmunka alapszabályának elveit” (*Charter of principles for good platform work*). A nyolc alapelv – a korrekt munkafeltételektől a szociális védelmen, az elfogadható kereseteken, a tanulási és fejlődési lehetőségeken és az adatgazdálkodáson túl – magában foglalja a platformmunkások részvételi és érdekvédelmi igényeinek a támogatását is (*WEF* [2020]).

Következtetések és jövőbeni kutatási kihívások – a „társadalmi hatás”

A platformalapú munkavégzéssel kapcsolatos fogalmak szemiotikai magyarázata nem felesleges elméleti gyakorlat: az elemzésben használt nyelvezet jelentős hatást gyakorol arra, ahogyan ezt a jelenséget vizsgáljuk, és amilyen társadalmi és gazdasági szabályozást alakítunk ki körülötte (*Kenney–Zysman* [2016]). Elemzésünkben a platformmunka olyan többdimenziós definícióját használtuk, amely tartalmazza a feladatok komplexitását (mikro- *versus* projektmunka), a keresetek nagyságát (magas *versus* alacsony) és a foglalkoztatási státus formáit (szerződéses dolgozó *versus* szabadfoglalkozású/vállalkozó). A platformmunka sokrétűségét jól illusztrálja az Upwork globális platform, amely több mint egy tucat (13) szakmai profillal jellemezhető. A platformok különbségei (például a projektmunka által megkövetelt kreativitás és képzettség, szemben a mikrofeladatok minimális képzettségigényével) előre jelzik a platformmunkások jelentősen eltérő tárgyalási pozícióit és az érdekvédelemmel kapcsolatos változatos igényeit.

Az egységesen használt terminológia hiányában, valamint e munkavégzési forma gyorsan változó dinamikája következtében az Európai Unióban dolgozó platformmunkások arányának becslése különösen nagy kihívást jelent. További nehézséget jelent az Európai Unió különböző országcsoportjaiban végzett kutatások egyenlőtlen megoszlása. Viszonylag gazdag kutatási tapasztalattal rendelkezünk a kontinentális, az angolszász és az északi országokról, szemben a mediterrán országcsoporttal vagy az új tagállamokkal. Az elmúlt fél évtizedben több jelentős felmérésre került sor az EU-ban, például a 2017–2018. évekre: *COLLEEM (Pesole és szerzőtársai* [2018] és [2019]), a 2016–2019. évekre: *Huws és szerzőtársai* [2019], a 2018–2019. évekre: *ETUI*

(*Piasna–Drahokoupil* [2019]). E felmérések fontos – habár nem teljes – pillanatfelvételt nyújtanak a platformmunkavégzés fontosabb jellemzőiről. A jelzett nehézségek ellenére megbízható adatokkal rendelkezünk arról, hogy (egyelőre) az európai munkaerő viszonylag kis része – mintegy egytizede – vesz részt a digitális munkaerőpiacon, ráadásul eltérő intenzitással.

Az említett átfogó európai uniós felmérések a platformalapú munkavégzés legáltalánosabb sajátosságaival foglalkoznak, nem tájékoztatnak viszont annak komplex jellegéről, társadalmi-intézményi viszonyokba történő beágyazódásáról. A feladatstruktúra változatosságáról, a szolgáltatást nyújtók és a vevők közötti viták rendezésében az átláthatóság és méltányosság, a foglalkoztatási státusz és az érdekképviselő kérdéseiről alig találkozhattunk megbízható elemzésekkel. A kevés kivételek közé tartozik például *Thelen* [2018], *Grabher–Tuijl* [2020], valamint *Greber–Krzywdzinski* [2019].

Az európai felmérések fontos statisztikai elemzései mellett feltétlenül jelezni szeretnénk a platformcégek által generált radikális változások komplex tényezőinek azonosításában az esettanulmányokon alapuló módszer használatának jogosultságát. A világkarriert befutott, platformalapú üzleti modellt képviselő amerikai Uber cég megjelenése a személyszállítások piacán mind az elméleti, mind pedig a gyakorlati szakemberek érdeklődését felkeltette. Megjelenését sikerek és bukások egyaránt kísérték. Például a német nagyvárosokban – hasonlóan a magyar főváros-hoz – a cég kénytelen volt konfrontálódni a taxistársadalom kollektív fellépésével. Döntően a taxisok egységes fellépésének, valamint az Uber jövedelmének adózás előtti külföldre vitele miatt a magyar törvényhozás a taxisokat támogató döntést hozott. Miután a cég változatlanul nem kívánta elfogadni a magyar szabályozást, 2016 júliusában kivonult Budapestről. Az Uber kivonulását követően hasonló profilú, a digitális platform üzleti modelljén alapuló cég, a Bolt töltötte be a hirtelen létrejött vákuumot a fővárosi személyszállítási piacon.

A magyar szakszervezetek rendkívül gyenge tárgyalási pozíciókkal rendelkeznek az *offline* és az *online* munkaerőpiacon egyaránt. Általában szerény érdeklődést mutatnak az úgynevezett prekárius munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók toborzása iránt.⁹ Mivel a magyar munkaügyi kapcsolatok partnereinek tárgyalási pozíciója általában gyenge, a platformalapú foglalkoztatás jövőbeni szabályozása különlegesen fontos szerepet játszik.

A munkajogi és versenyjogi szabályozás dilemmáinak a megoldása további, szisztematikusan összegyűjtött és értékelt empirikus bizonyítékon alapuló szociális párbeszédet igényel a munkaügyi kapcsolatok különböző pozíciójú szereplői között. A munkaügyi kapcsolatok hagyományos szereplői (például munkáltatói és szakszervezeti szövetségek, munkaügyi kormányzat) mellett fel kell hívnunk a figyelmet az

⁹ Például a viszonylag régen – azonban napjainkig az egyetlen átfogó, reprezentatív nemzeti mintán – végzett felmérés (2010) szerint a magyar szakszervezeti vezetők döntő többsége (78-89 százalék) nem érdeklődik a tradicionális (*offline*) munkaerőpiacon részt vevő prekárius munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók (például részmunkaidős, meghatározott időre szóló munkaszerződésű vagy a kölcsönzött dolgozók) problémái iránt (*Neumann* [2018] 81. o.). A szakszervezeti vezetők szerepe és beállítottsága a digitális munkaerőpiacon részt vevő, „új prekáriát” képviselő platformmunkásokkal szemben még kevésbé azonosítható.

újonnan születő, a platformmunkások gondjainak megoldását vállaló új intézmények szerepére (például Sharing Economy Szövetség – <https://www.sharingeconomy.hu/>). Az ő szerepük, működésük az előttünk álló évek egyik legizgalmasabb kutatási kérdése lehet a munkaügyi kapcsolatok terén.

A platformgazdasággal kapcsolatos uralkodó elméleti megközelítések és az európai empirikus kutatások alapján az elméleti és gyakorlati szakemberek érdeklődésére elsősorban azok a kutatások számíthatnak, amelyek a platformalapú munkavégzés tartalmának, foglalkoztatási státusának és érdekképviselésének kérdéseit az *offline* és az *online* munkaerőpiac összehasonlító perspektívájában vizsgálják. Ezzel összefüggésben azokat a kutatási tapasztalatokat szeretnénk hangsúlyozni, amelyek szerint a platformok nem semleges közvetítők, hanem olyan szervezetek, amelyek aktív szerepet játszanak a digitális munkafolyamat szerkezetének és a munkafeltételeknek a formálásában. Kódolják és láthatóan semleges technológiai struktúrák formájában jelenítik meg a tőke és a munkaerő kapcsolatainak alapját jelentő hatalmi viszonyokat (Greber–Krzywdzinski [2019]).

Hivatkozások

- BORBÉLY SZILVIA–MAKÓ CSABA–ILLÉSSY MIKLÓS [2020]: Trade Union Strategies towards Platform Workers: Pursuit Exploration Instead of Actions. Kézirat. Társadalomtudományi Kutatóközpont – Eötvös Loránd Kutatási Hálózat, Budapest.
- BRYNJOLFSSON, E. [2011]: ICT, innovation and the e-economy. European Investment Bank, EIB Economic Paper, Vol. 16, No. 2. 60–67. o.
- 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, <https://doi.org/10.2139/ssrn.2784774>.
- CONGER, K.–SCHEIBER, N. [2019]: Companies Treat Workers as Employees. New York Times, szeptember 11.
- DUSZYNSZKI, M. [2020]: Gig Economy: Definition, Statistics & Trends. Zety, <https://zety.com/blog/gig-economy-statistics>.
- EUROFOUND [2018a]: Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis Industrial relations. Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18033en.pdf.
- EUROFOUND [2018b]: Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf.
- GRABHER, G.–TUIJL, E. [2020]: Uber-production. From global networks to digital platforms. Environment and Planning A: Economy and Space, Vol. 52. No. 5. 1005–1016. o. <https://doi.org/10.1177/0308518x20916507>.
- GREBER, CH.–KRZYWDZINSKI, M. [2019]: Brave New Digital Work? New Forms of Performance Control in Crowdwork. Megjelent: Vallas, S.–Kovalainen, A. (szerk.): Work and Labour in the Digital Age. Emerald Publishing Ltd., Bingley, 121–144. 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. Foundation for European Progressive Studies, Brüsszel.
- JOHNSTON, S. [2018]: Largest companies 2008 vs. 2018, a lot has changed. Milford Website, január 31. <https://milfordasset.com/insights/largest-companies-2008-vs-2018-lot-changed>.
- 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.
- KENNEY, M.–ZYSMAN, J. [2016]: The Rise of the Platform Economy. *Science and Technology*, Vol. 32. No. 3.
- KOVALESKI, D. [2020]: If You Invested \$500 in Uber's IPO, This Is How Much Money You'd Have Now. The ride share provider is beginning to roll after a slow start. *Motley Fool*, február 5. <https://www.fool.com/investing/2020/02/25/if-you-invested-500-in-ubers-ipo-this-is-how-much.aspx>.
- KUN ATTILA–RÁCZ ILDIKÓ [2019]: National Report on Industrial Relations – The Case of Hungary. *iRel – Smarter Industrial Relations to Address New Technological Challenges in the World of Work*. European Commission, Agreement no. VS/2019/0081 (2019–2021), Munkástanácsok Szövetsége, Budapest.
- MAGYAR KRISZTIÁN [2016]: „Az Uber marad és tárgyalni akar.” Fekete Zoltán, az Uber magyarországi operatív vezetője. *Magyar Narancs*, május 12. <https://magyarnarancs.hu/lokal/az-uber-marad-es-targyalni-akar-99306>.
- MAKÓ CSABA–ILLÉSSY MILKÓS–SZÁMADÓ RÓZA [2020]: Workplace Innovation: Concepts, Regulations and Increasing Role of Knowledge Management. *Pro Publico Bono*, No. 4.
- MARTINEK, M. [2020]: Legal Interpretation of Amendment of Act no.56/2012 Cool. on Road Transport, CEE Attorney, Bratislava, július 19, 2. o.
- MATEESCU, A.–NGUYEN, A. [2019]: Explainer: Algorithmic Management in the Workplace. Data and Society Research Institute, https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf.
- MAZZUCATO, M. [2020]: Capitalism's Triple Crisis. *Project Syndicate*, március 30. <https://www.project-syndicate.org/commentary/covid19-crises-of-capitalism-new-state-role-by-mariana-mazzucato-2020-03?barrier=accesspaylog>.
- MESZMANN TIBOR [2018]: Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy. National Report of Hungary. Central European Labour Studies Institute, Bratislava.
- NEUMANN LÁSZLÓ [2018]: A munka jövője – a szakszervezetek jövője? *Magyar Tudomány*, 179. évf. 1. sz. 77–89. o. <https://doi.org/10.1556/2065.179.2018.12.9>.
- PAJARINEN, M.–RUVINEN, P.–CLAUSSEN, J.–HAKANEN, J.–KOVALAINEN, A.–KERTSCHMER, T.–POUTANEN, J.–SEIFRIED, M.–SEPPANEN, L. [2018]: Upworkers in Finland. *ETLA Report 85*. Helsinki, <https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-85.pdf>.
- PEREZ, C. [2010]: Technological revolutions and techno-economic paradigms. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 34. No. 1. 185–202. o. <https://doi.org/10.1093/cje/bep051>.
- PESOLE, A.–URZÍ BRANCATI, M. C.–FERNANDEZ-MACIAS, E.–BIAGI, E.–GONZÁLES VÁZQUEZ, I. [2018]: Platform Workers in Europe. Evidence form the COLLEEM Survey. Joint Research Centre, <https://dx.doi.org/10.2760/742789>.
- PESOLE, A.–FERNANDEZ-MACIAS, E.–URSI, B.–GOMEZ HERRERA, E. [2019]: How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platformwork. *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, JRC117168.

- 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, European Trade Union Institute, Brüsszel.
- 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. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12104>.
- RAHMAN, K. S.–THELEN, K. [2019]: The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First-Century Capitalism. *Politics & Society*, Vol. 47. No. 2. 177–204. o. <https://doi.org/10.1177/0032329219838932>.
- SCHWELLNUS, G.–GEVA, A.–PAK, M.–VEIL, R. [2019]: Gig Economy Platforms: Boon or Bane? Economic Department Working Papers, No. 1550. OECD, Párizs.
- SEPPANEN, L.–POUTANEN, S. [2020]: Cultural Transition in the Sharing Economy. Introducing Platform Work With Activitiy Concepts. Megjelent: *Poutanen, S.–Kovalainen, A.–Rouvinen, P.* (szerk.): *Digital Work and the Platform Economy: Understanding Tasks and Skills and Capabilities in the New Area*. Routledge, New York–London, 183–202. o.
- THELEN, K. [2018]: Regulating Uber: The Politics of the Platform Economy in Europe and the United States. *Perspectives on Politics*, Vol. 16. No. 4. 938–953. o. <https://doi.org/10.1017/s1537592718001081>.
- WEF [2020]: Charter of principles for good platform work. World Economic Forum, Genf, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Charter_of_Principles_for_Good_Platform_Work.pdf.