

# Az új típusú munkavállalás: a platform gazdaság és a platform munka sajátosságai

## The New Type of Employment: the Specificity of the Platform Economy and Platform Work

ARANY LÁSZLÓ<sup>1</sup>, POPOVICS PÉTER ANDRÁS<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Gazdálkodástudományi Intézet; Debreceni Egyetem Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola, Magyarország. arany.laszlo@med.unideb.hu (levelező szerző)

<sup>2</sup>Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Gazdálkodástudományi Intézet, Magyarország. popovics.peter@econ.unideb.hu

*Absztrakt. A globális platformgazdaság iparági értéke a 21. század második évtizedének végére meghaladta a 7 billió amerikai dollárt. A platform gazdaság által termelt bevétel az Európai Unióban közel ötszörös növekedést produkált a 2016-2020 közötti időszakban, azáltal, hogy volumenének növekedése 3 milliárd euróról 14 milliárd euróra változott. Mindazonáltal a platform üzleti modell és munka behatárolása, jogi szabályozása és ellenőrizhetősége, megfeleltethetősége, innovatív voltából adódóan, globális konszenzus, valamint precedens hiányában világ- és európai szinten is megoldatlan. A cikk célkitűzése a platform gazdaság, valamint a platform munka körülményeinek, szabályainak és gyakorlatban való alkalmazásának a meghatározása, nemzetközi (angol nyelvű, többségben európai) szekunder információkra támaszkodva, ezáltal a problémák és nehézségek feltárása, valamint előnyeinek és hátrányainak tárgyalása.*

*Abstract. The industry value of the global platform economy exceeded 7 trillion US dollars by the end of the second decade of the 21st century. The income generated by the platform economy in the European Union produced an almost five-fold increase in the period between 2016-2020, as its volume increased from 3 billion euros to 14 billion euros. Nevertheless, due to the lack of global consensus and precedent, the delimitation of the platform business model and work, its legal regulation and verifiability and compliance, due to its innovative nature, are unresolved at the world and European level. The objective of the article is to define the conditions, rules and practical application of the platform economy and platform work, relying on international (English-language, mostly European) secondary information, thereby revealing the problems and difficulties, as well as discussing its advantages and disadvantages.*

*Kulcsszavak: platform gazdaság, platform munka, digitalizáció, szabályozás, üzleti modell*

*Keywords: Platform Economy, Platform Work, Digitization, Ordinance, Business Model*

## Bevezetés

A digitalizáció minden bizonnyal a piacgazdaság átalakulásának és terjeszkedésének legnagyobb hajtóanyaga a 21. században [3]. A digitális platformok a globális kapitalista gazdaságban való

megjelenése és elterjedése egyre több ágazatban a technológiai és szervezeti innovációk élére állt, átalakítva és megváltoztatva a termelési gyakorlatokat, a munkakörülményeket és a kulturális szokásokat és fogyasztási mintákat [4]. A digitalizációs forradalom mellékhozadékaként jelent meg az innovatív szervezet felépítés lehetősége, a platform alapú üzleti modell térnyerése, új működési módok kibontakozása, valamint friss alternatív értékteremtési folyamatok és eszközök használatának esélye. A világ rohamos fejlődésével karöltve, esetleg ennek köszönhetően vagy mindezen történések hatására a keresleti és kínálati oldal viselkedése, igényei, elvárásai és értékelési kritériumai gyökeres változásokon mentek keresztül, az ebből származtatható változások eddig nem tapasztalt eredményeket produkáltak. Ezért, gazdasági szektortól, iparágtól, ágazattól, üzleti modelltől, tulajdonosi- és vállalkozási formától függetlenül, valamennyi vállalkozásnak ajánlott monitoringolnia, folyamatosan felülvizsgálnia és ellenőriznie a vállalaton belüli egységek működésének korszerűségét és folyamatosan hozzá kell igazítania tevékenységeit, belső folyamatait a külvilág történéseihez és változásaihoz. „A platformgazdasággal foglalkozó szakemberek véleménye szerint a rendelkezésre álló digitális technológiák alkalmasak lehetnek arra, hogy minimalizálják a tranzakciós kockázatokat, az ügyfelek igényeinek minél alacsonyabb költségekkel történő kielégítését, az együttműködések kialakítását és felügyeletét, valamint az üzleti modell skálázhatóságát” [22].

## 1. A digitalizációs forradalom új lehetőségeket kínál

A hagyományos vagy lineáris termelési értéklánc koncepciója mellett és/vagy helyett a digitalizáció által új irányzatok jelentek meg, többek között a körforgásos gazdaság ezen belül a közösségi gazdaság (sharing economy), a megosztáson alapuló gazdaság (collaborative economy), valamint a hakeni gazdaság (gig economy) is. Míg a lineáris termelési értéklánc értékteremtési folyamata /alapanyag → munka → késztermék/ egyirányú, általában egyszeri fogyasztásra épülő gazdasági modell, a körforgásos gazdaság alapkonceptiója és törekvése a termék élettartamának meghosszabbítására irányul [11].

### 1.1. A platform gazdaság

Az új, innovatív, digitalizációra épülő gazdasági irányoknak a folyamatos növekedése új lehetőségeket teremtett a munkaszervezésre, a munkavégzés folyamatára, továbbá a hatóságok által kontrollált új szabályozásokat követel meg [28]. A globális platformgazdaság, amelyet legnagyobb mértékben az Apple, az Amazon, a Microsoft, a Google, a Facebook, az Alibaba és a Tencent hét szuperplatformja határoz meg, iparági értéke a 21. század második évtizedének végére meghaladja a 7 billió amerikai dollárt [6]. Világszerte azt feltételezik, hogy akár 48 millió munkavállaló használ jelenleg valamilyen online platformot a munkához való hozzáférés érdekében [32]. A platformok sokféle szervezeti formában működhetnek, viszont közös jellemzőjük a (viszonylag) magas szintű technológiai innováció a mögöttes munkafolyamatokban és a munkaerő-menedzsmentben [16].

A platform gazdaság térnyerésének köszönhetően, az Európai Unióban napjainkban közel 25 millió ember dolgozik digitális munkavégzési platformokon keresztül, a növekedési ütem töretlen, becslések szerint 2025-re a számuk 43 millió főre növekedhet [12]. Feltételezve, hogy 2027-ig a növekedés a jelenlegi ütemben zajlik, az Egyesült Államok lakosságának körülbelül 50%-a szabadúszó lesz, akik

közül sokan az online munkaerő-platformokon keresztül juthatnak álláslehetőségekhez [27]. A platform gazdaság által termelt bevétel az Európai Unióban közel ötszörös növekedést produkált a 2016-2020 közötti időszakban, azáltal, hogy volumenének növekedése 3 milliárd euróról 14 milliárd euróra változott. Tevékenység szerinti bontás alapján a 14 milliárd eurós bevételből 75%-os részesedés a taxi- és ételkiszállítási platformokról származott. Az Európai Unióban több, mint 500 munkaplatform működik, többségüket (77% EU és 8% Európa és egyéb) Európában hozták létre [13].

## 1.2. A platform munka

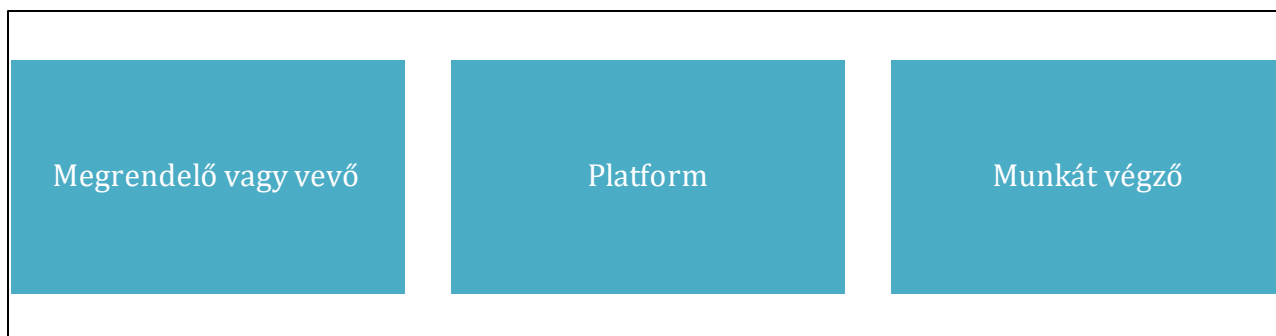
A 21. században jelent meg elsőként a nemzetközi szakirodalomban a platform alapú munka (platform work) kifejezés. A platform alapú munkánál három szereplő (1. ábra) különböztethető meg:

- a munkát végző
- a vevő és
- a platform [8].

A platform munka egy olyan foglalkoztatási forma, ahol a szervezetek vagy magánszemélyek egy online platform segítségével érnek el más szervezeteket vagy magánszemélyeket, hogy bizonyos problémákat megoldjanak, vagy fizetés ellenében meghatározott szolgáltatásokat nyújtsanak. A digitális platformok által kidolgozott üzleti modell potenciálisan nagyon jövedelmező, elsősorban azért, mert képes a munkaerőköltségek csökkentését a nyújtott szolgáltatások jó minőségével ötvözni, így a fogyasztók javát szolgálja [25]. Korábban az Eurofound a „tömegfoglalkoztatás” kifejezést használta a fogalomhoz eredetileg kapcsolódó kattintásos munka megragadása, leírásának érdekében, de a jelenség megváltozott, és mára sokkal több feladattípust ölel fel. Ennek megfelelően az Eurofound elfogadta a „platform munka” kifejezést, amelyet először egy 2018-ban közzétett jelentés említ [10]. A [28] úgy fogalmaz, hogy a platform munka esetében a keresleti és kínálati oldal találkozása egy online felületen megy végbe. [24] szerint a platform munka a magánszemélyek és/vagy vállalatok közötti munkaerő pénzre cseréjét jelenti digitális platformokon keresztül. A digitális platform oldalak aktívan elősegítik a szolgáltatók és az ügyfelek közötti találkozást, rövid távon és általában feladatonkénti kifizetés alapján. [31] a platformokat erőteljes új típusú cégnek tekinti, amely egy új szemléletű rendszert, az adatok feldolgozásán alapuló üzleti modellt működtetnek. Vannak, akik azzal értenek egyet, hogy a platformok olyan piacok, amelyek a felek számára lehetővé teszik, hogy azok gazdasági tranzakciók céljából kapcsolatba léphessenek egymással [5].

Az Európai Bizottság 2018-ban közzétett jelentésében határozta meg a platformmunkások kategóriákba sorolását. *Fő platformmunkásoknak* nevezi azokat, akik bevételük 50%-át vagy annál többet keresnek platformokon keresztül és/vagy heti 20 óránál többet dolgoznak platformokon. Átlagosan a felnőtt lakosság mintegy 2%-át teszik ki [29]. [17] csoportosítása szerint a fő platformmunkások azok, akik heti 20 óránál többet dolgoznak platformokon, és teljes bevételük több mint 25%-át platformmunkából szerzik, vagy akik heti 10 óránál többet dolgoznak platformokon és bevételük több mint 50%-át platformmunkából szerzik. *Másodlagos platformmunkásoknak* nevezik azokat, akik heti 20 óránál többet dolgoznak platformokon, és bevételük kevesebb mint 25%-át platformmunkából szerzik, vagy akik heti 10–19 órát dolgoznak platformon keresztül és 25–50% közé tehető a platformmunkából származó jövedelmük, vagy akik heti 10 óránál kevesebbet dolgoznak platformokon keresztül, de teljes

bevételük több mint 50%-át platformmunkából szerzik. Végül a harmadik kategória a *marginális platformmunkásokat* jelöli, ők azok a személyek, akik heti 10 óránál kevesebbet dolgoznak platformokon, és bevételük kevesebb mint 25%-át szerzik platformmunkából.



1. ábra: A platform foglalkoztatás szereplői

Saját szerkesztés (2023)

A platform munka behatárolása viszonylagos nehézségekbe ütközik a tevékenységi- és feladatkör szerint, mivel folyamatosan növekszik a személyes jelenlétet nem igénylő digitalizálható munkakörök száma, ezáltal nagyon változatosak és sokrétűek az ilyen jellegű foglalkoztatási formák, mindezek ellenére két nagy típus azonosítható [7,15,19]. Az első típus olyan munkákat foglal magában, amelyeket teljes egészében online végeznek, ezt gyakran tömegmunkának [7] vagy online platformmunkának [15] neveznek. A második típusnál egy alkalmazáson keresztül jut el az igény a vásárlótól a munkát kínálóhoz, majd személyesen történik a szolgáltatás nyújtásának időpontjában és helyén a munka elvégzése [7], amit offline platformmunkának neveznek [15,20]. A HR vagy emberi erőforrás menedzsment egyik kiemelt jelentőséggel bíró feladata a munka megszervezése, az ehhez szükséges megfelelő munkaerő toborzása, betanítása, beillesztése, fejlesztése, ellenőrzése, értékelése és megtartása. A felgyorsult globalizálódó világ hatására a gyors reagálás és a környezethez és a piaci szereplőkhöz való alkalmazkodás fontossága felértékelődik [2]. Ennek következtében új feladatokkal és kihívásokkal kell szembesülniük a HR szakembereknek. Hosszú távon az emberi döntéshozás háttérbe szorulhat, mivel a platform alapú vállalkozások esetében a munkaszervezést, delegálást és feladat kiosztást az online felületen, applikáción keresztül az algoritmus/mesterséges intelligencia végzi.

Az 1. táblázat alapján a platform munkát végző munkavállalók esetében jellemző a rugalmasabb, szabadabb, mobilabb munkavégzés lehetősége. A platform munka jellegéből adódóan a munkaidő deklarációját tekintve az is megfigyelhető, hogy a digitális platformon dolgozók közül 4-ből 3 teljes mértékben saját maga határozta meg munkaidejét [14]. Az interneten történő munkavégzés munkalehetőséget biztosít, olyan munkavállalók számára is, akik a hagyományos munkaerőpiacra nehezebben tudnának belépni (tapasztalat hiánya, régóta munkanélküliek, megváltozott munkaképességűek, NEET-fiatalok). A platform munkát végző munkavállalók időalapú bérezés helyett, többnyire feladat alapú bérezéssel szembesülnek. Az egyén személyes preferenciái és attitűdje határozza meg, hogy számára előnyt vagy hátrányt jelent-e az ilyen típusú bérezés. A platform munkavállalók tipikusan 25-35 év közötti férfiak, végzettségük variábilis. Fiatalok sokkal nagyobb valószínűséggel találhatók a platformmunkások között (24 százalékuk 18-24 évesek) és a fő platformon dolgozók között (26 százalék tartozott ebbe a korcsoportba).

<b>Előnyök</b>	<b>Hátrányok</b>
rugalmasabb, szabadabb, mobilabb munkavégzés	jogilag szabályos foglalkoztatási formák betartása, szabályozásoknak való megfelelés (foglalkoztatás és az önfoglalkoztatás kérdése)
munkalehetőséget biztosít, olyan munkavállalók számára is, akik a hagyományos munkaerőpiacra nehezebben tudnának belépni	munkavállalók jogainak biztosítása (a túlóra, a fizetett szabadság, a szülési szabadság, a jogellenes felmondás miatti kártérítés, minimálbér, szociális biztonság, nyugdíjra való jogosultságuk korlátozott, érdekképviselőjük gyenge)
<u>időalapú bérezés helyett, inkább feladat alapú bérezés</u>	<u>időalapú bérezés helyett, inkább feladat alapú bérezés</u>

1. táblázat: A platform munka lehetséges előnyei és hátrányai

Forrás: Saját szerkesztés (2023)

Ennek ellenére az idősebb korosztályok is képviseltetik magukat az internetes dolgozók és a platformmunkások körében is, beleértve azokat is, akiknek ez a fő tevékenységük. A fő platformon dolgozók 11 százaléka 55-65 éves, 19 százaléka pedig 45-54 éves [30]. A platformmunkások munkakörülményeinek tanulmányozása legalább akkora kihívás, mint motivációik tanulmányozása, ha nem nagyobb. Ennek oka az lehet, hogy a platformmunkások nagyon különböző típusú munkaügyi szolgáltatásokat nyújthatnak (és tesznek is) a különböző platformokon, és az egyes típusok, munkalehetőségek feltételei meglehetősen eltérőek lehetnek. Ez valójában a platformon végzett munka sajátos jellegének a következménye a hagyományos munkához képest. Az online platformokon keresztül nyújtott munka általában nem munkakörökbe, hanem feladatokba van csomagolva, ezért a platformokon végzett munka körülményeinek elemzésekor, az elemzés tárgyának inkább a feladatok kell tekinteni, nem pedig a munkahelyeket [29]. A legnagyobb aggályt a platform munkavállalókkal kapcsolatos jogilag helytálló foglalkoztatási formák betartása, ezen szabályozásoknak való megfelelés jelenti. Az online platformokat nyíltan és többször is kritizálták, amiért a vállalati előnyök érdekében kibújnak a munkavállalókkal szembeni felelősség alól. Ezt részben földrajzi stratégia révén tették, globális pozíciójukból irányítva helyi piaci behatolásukat, így megnehezítve a nemzeti foglalkoztatási törvények alkalmazását [18]. A platform munkavállalók foglalkoztatási viszonyát a platformok feltételei szabják meg. Tárgyalások folynak arról, hogy a platform munkát végző magánszemélyek inkább alkalmazotti státuszú foglalkoztatottak, mintsem független vállalkozók, akik saját társadalombiztosításukért felelősek és a jövedelmük, valamint költségeik felett ellenőrzést gyakorolhatnak. 2017 januárjában az Európai Parlament állásfoglalást fogadott el a szociális jogok európai pilléréről, amelyben támogatja „a digitális platformok által közvetített munkavégzést, valamint egyértelmű különbségtételt tesz a ténylegesen önálló vállalkozók és a munkaviszonyban állók között az uniós jog értelmében és a nemzeti jog sérelme nélkül [1]. A foglalkoztatás és az önfoglalkoztatás közötti határ sok esetben elmosódik, ezáltal sok esetben jogilag problémás lehet a burkolt foglalkoztatás kérdése. A platformok többségében olyan munkát vállalókkal lépnek kapcsolatba, akik hajlandóak önálló vállalkozóként tevékenykedni. Ez alapján elkerülik a közvetlen foglalkoztatással járó kötelezettségeket és költségeket. A platform vállalatok jelentős járulék terhektől szabadulhatnak meg

munkavállalók önfoglalkoztatási státuszba sorolásával, viszont a munkavállalók státusza és foglalkoztatási feltételei bizonytalanok, a táppénzre való jogosultságuk kétséges, szociális biztonságuk alacsony, munkanélküli ellátásokhoz és jövedelemtámogatási rendszerekhez, valamint nyugdíjra való jogosultságuk korlátozott, érdekképviselőjük gyenge [28]. Továbbá a rendszer nem biztosít olyan jogosultságokat, mint a túlóra, a fizetett szabadság, a szülési szabadság, a jogellenes felmondás miatti kártérítés és a törvényi (vagy kollektív megállapodás szerinti) minimálbér. Ezenkívül a munkavállalók jogi és gyakorlati akadályokkal szembesülnek olyan alapvető jogaik gyakorlása során, mint az egyesülési szabadság, a kollektív tárgyalás vagy a diszkrimináció elleni védelem. Egyes esetekben ezek az üzleti modellek a hamis önfoglalkoztatás látványos növekedéséhez vezethettek. Aloisi [1] meglátása szerint a platform munka ideális alapot biztosít a foglalkoztatás és az önálló vállalkozói tevékenység közötti különbözőségeket, „bináris szakadék” elemzésére, amely számos jogrendben megtalálható. Bár nem csak a platformmunkára vonatkozik, a legtöbb vita arról szól, hogy vajon a dualista logika megfelelő válaszokat adhat-e a munka világában, amelyben az eddigiekben sosem látott, példátlan szervezeti berendezkedések egyre terjednek. Általában a dolgozók fizetése nem óra, hanem feladat alapján történik (míg a keresési és várakozási időket általában nem fizetik meg). A munkavállalók emellett folyamatosan teljesítményértékelési technikáknak vannak kitéve. Amellett, hogy kétségbe vonja a költségcsökkentő gyakorlatokból eredő versenyelőny fenntarthatóságát, nem is beszélve az ugyanabban az ágazatban működő többi szereplővel szembeni tisztességtelen versenyről, ez a modell megfosztja a munkavállalókat a munkával kapcsolatos védelemtől. „A platformalapú munkavégzés maximálisan individuális karakterű, és foglalkoztatási jellemzői csak kivételes esetekben garantálják a minimális foglalkoztatási biztonságot és védelmet” [21]. Mindemellett a platformalapú munkaerőpiacon a digitalizált munka okozhat elidegenedést és bizonytalanságot, valamint a pszichoszociális és fizikai erőszak és zaklatás nagyon is valós kockázatát teremtheti meg [26]. Az EU-ban a digitális platformokon keresztül dolgozók keresete a platform származási helye alapján Németországban a legmagasabb (1 milliárd euró), Franciaország található a második helyen (0,7 milliárd euró), őket követi a sorban Hollandia és Spanyolország (0,4 milliárd euró) [13].

### *1.2.1. Adózási kérdések*

A platform munka gyors fejlődésére válaszul a politikai döntéshozók uniós szinten és a tagállamokban is kezdeményezéseket és intézkedéseket tettek e kihívások némelyikének kezelésére, összhangban a szociális jogok európai pillérében meghatározott elvekkel. Az Európai Bizottság kezdeményezést indított, amelynek célja a platform munka munkakörülményeinek javítása. A kezdeményezésről az európai szociális partnerek közötti konzultáció első szakasza 2021 februárjában, a második szakasz pedig 2021 júniusában indult. A kezdeményezés olyan kérdésekre terjed ki, mint a foglalkoztatási státusz besorolásának, valamint a munkaügyi és szociális védelmi jogokhoz való hozzáférés megkönnyítésének lehetőségei, a platform dolgozóinak nyújtott tájékoztatás javításának módjai, a platformon keresztül folytatott konzultáció a platform dolgozóival, valamint a platformmal kapcsolatos jogorvoslati lehetőségek problémák vagy hibák esetén (pl. lehetőség a panasztételre és a platform dolgozója által tisztességtelennek ítélt felülvizsgálat megváltoztatására) az algoritmikus kezeléssel való kapcsolat, hogyan lehet tisztázni a határokon átnyúló platform munka esetén alkalmazandó szabályokat, valamint a szabályok és jogszabályok érvényesítésének, a kollektív képviselőnek és a társadalmi párbeszédnek a megerősítésére szolgáló lehetőségek [23]. A szakszervezetek érdekképviselőtének erőssége kardinálisan befolyásolhatja a platformmunkások jogérvényesítésének

sikerességét. A hazai munkajogi szabályozás a platformmunkások érdekeinek védelmével kapcsolatos kérdésekre megfelelő mértékben nem tér ki. A platformgazdaság megjelenésével bekövetkező sarkalatos változások (offline – online foglalkoztatás szabályozásbeli differenciái) tartalmi értelmezése és összehasonlítása indokolt, mely a folyamatok megértését segítené elő [21]. Szükségszerű és javasolt az új foglalkoztatási formára vonatkozó, mindez idáig érvényben lévő szabályozástól izolált, széles körű, átfogó, kollektív szabályozás kialakítása.

2021 március 22-én az Európai Tanács új szabályozást fogadott el az adózás terén folytatott igazgatási együttműködés megerősítésére, valamint a digitális platformokon keresztül történő értékesítésre. Az új szabályok célja a digitális platformok elterjedt használatából adódó problémák megoldása, kiküszöbölése, a transzparencia biztosítása, ahol a megszerzett jövedelmet valószínűleg nem jelentik be, és így az adót sem fizetik meg. Ez különösen igaz a több országban működő platform vállalkozásokra. Az új szabályok értelmében a platformok kötelesek jelenteni az eladók által platformjukon megszerzett bevételt. A jelentéstételnek csak egy tagállamban kell megtörténnie a közös uniós adózási keretrendszer értelmében. Az ilyen információkat a tagállamok automatikusan megosztják, ami lehetővé teszi a nemzeti adóhatóságok számára, hogy láthatóak legyenek a digitális platformokon keresztül megszerzett jövedelmek és könnyebben határozzák meg a vonatkozó adókötelezettségeket. Az új szabályok az EU-n belüli és kívüli platformokra egyaránt vonatkozni fognak. A szabályok 2023 január 1-jén lépnek hatályba. Az új szabályok keretet biztosítanak két vagy több tagállam illetékes hatóságai számára is, hogy közös ellenőrzéseket végezzenek. A tagállamoknak legkésőbb 2024-től kell alkalmazni a rendelkezéseket [9].

### Platform munka 2022-ben az EU-ban (az Eurostat adatgyűjtése alapján)

Az Eurostat kollektív digitális platformon dolgozókra szóló adatgyűjtésének és vizsgálatának fókuszában a digitális foglalkoztatás kihívásai, tendenciái és fennálló, aktuális vonatkozásai mutatkoznak meg. A felmérés prezentálja a 2022 évben a digitális platformok foglalkoztatásával kapcsolatos kísérleti felmérés főbb eredményeit. Az adatgyűjtés módszertana, a digitális platform foglalkoztatásra vonatkozó konkrét kérdések által, modulkérdőívként szerepeltek az EU munkaerő-felmérésében (LFS-Labour force survey). Az adatszolgáltató országok saját akaratuk szerint, önkéntesen vettek részt a felmérésben.

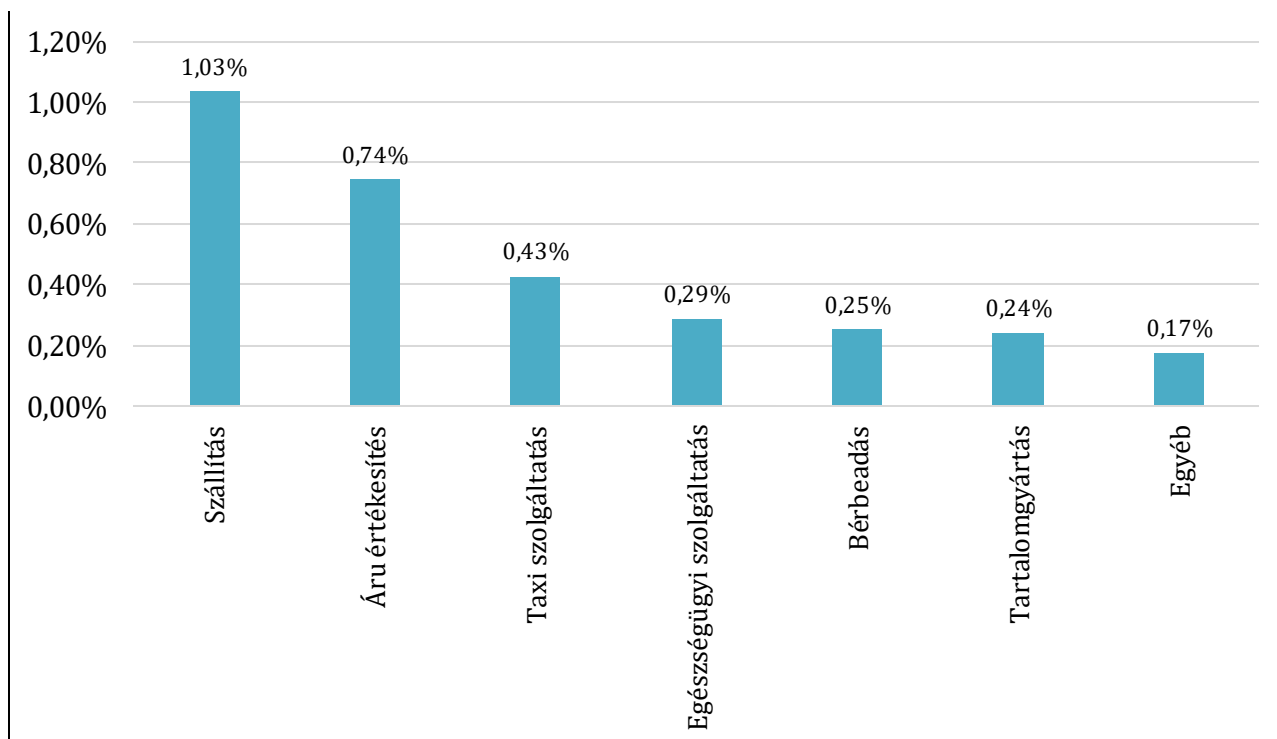
A válaszokat 16 EU és 1 EFTA-ország továbbította. Az adatgyűjtésben részt vevő országok a teljesség igényével: Belgium, Dánia, Írország, Görögország, Franciaország, Olaszország, Ciprus, Lettország, **Magyarország**, Málta, Hollandia, Lengyelország, Portugália, Románia, Szlovénia és Finnország, valamint egy EFTA-ország, Norvégia. Az adatgyűjtés során az EU-országok részleges földrajzi lefedettsége és a kísérleti felmérés sajátosságai miatt aggregált szinten foglalkozik a digitális platform foglalkoztatással. Mindazonáltal, globális szinten, az egész világra kiterjedő kollektív adatgyűjtés jelenleg kevésbé jellemző, ezzel szemben lokális felmérések (bár módszertanilag differensen) folyamatosan válnak elérhetővé [14].

A jelen cikkben taglalt 2022 évre vonatkozó Eurostat felmérés keretét szab, lehatárolja a digitális platformon dolgozó személy értelmezését, definiálását. Ezáltal a digitálisan dolgozó személy, olyan munkavállaló, aki a tárgyidőszakban legalább egy héten minimum egy órát internetes platformon vagy telefonos alkalmazáson keresztül szervezett feladatokban vagy tevékenységekben dolgozott fizetés

vagy haszonszerzés céljából. A kutatás több egymástól elkülönült, mégis az átfogó elemzés alapján egymásra épülő területet tár fel, mindezek alapján számos főbb megállapítás tehető.

A digitális platformon dolgozók nagyobb valószínűséggel voltak férfiak, mint nők (a 15–64 éves férfiak 3,2%-a, szemben a nők 2,8%-ával), mely feltételezhetően indokolható a válaszadók által megjelölt munkakörök, tevékenységek jellegéből. A leggyakrabban 30 év alattiak voltak (a 15-29 évesek 3,6%-a, szemben a 30-64 évesek 2,8%-ával), mely magyarázható a munkaerő piacra tapasztalat hiányában történő könnyebb belépéssel, a digitális kompetenciák magas fokú meglétének, az innovatív megoldások elfogadásának és alkalmazásának nagyobb mértékű hajlandóságára. Jellemzően a válaszadók nagyobb valószínűséggel rendelkeztek magas iskolai végzettséggel (felsőfokú végzettség), továbbá a dolgozók több mint fele úgy nyilatkozott, hogy a platformból származó bevétel a teljes személyes kereset kevesebb, mint negyedének felel meg. A kutatás alapján megállapítható, hogy a platformokon dolgozók jelentős hányada nem fő bevételi forrásként tekint az ilyen módon szerzett jövedelmére, sokkal inkább kereset kiegészítés gyanánt. Ezáltal feltételezhető, leginkább az Y, Z és az őket követő generációk által a munkaerőpiac új irányú eszkalációja, fokozatos tendálása az innovatív, digitális lehetőségek felé [14].

A felmérésben részt vevő személyek 3%-a nyilatkozott digitális platformon keresztül történő foglalkoztatásáról, a megkérdezést megelőző 12 hónapban. A kutatásban szereplő 17 országban, a 15 és 64 év közöttiek 3,0%-a végzett legalább egy órát digitális platform foglalkoztatásban. Közülük a túlnyomó többség (80,1%) csak egyfajta digitális platform-tevékenységről számolt be, míg 15,5% a digitális platform foglalkoztatásának két különböző kategóriájában, 3,3%-a három kategóriában, a maradék 1,0% pedig 4 vagy több kategóriában dolgozott.



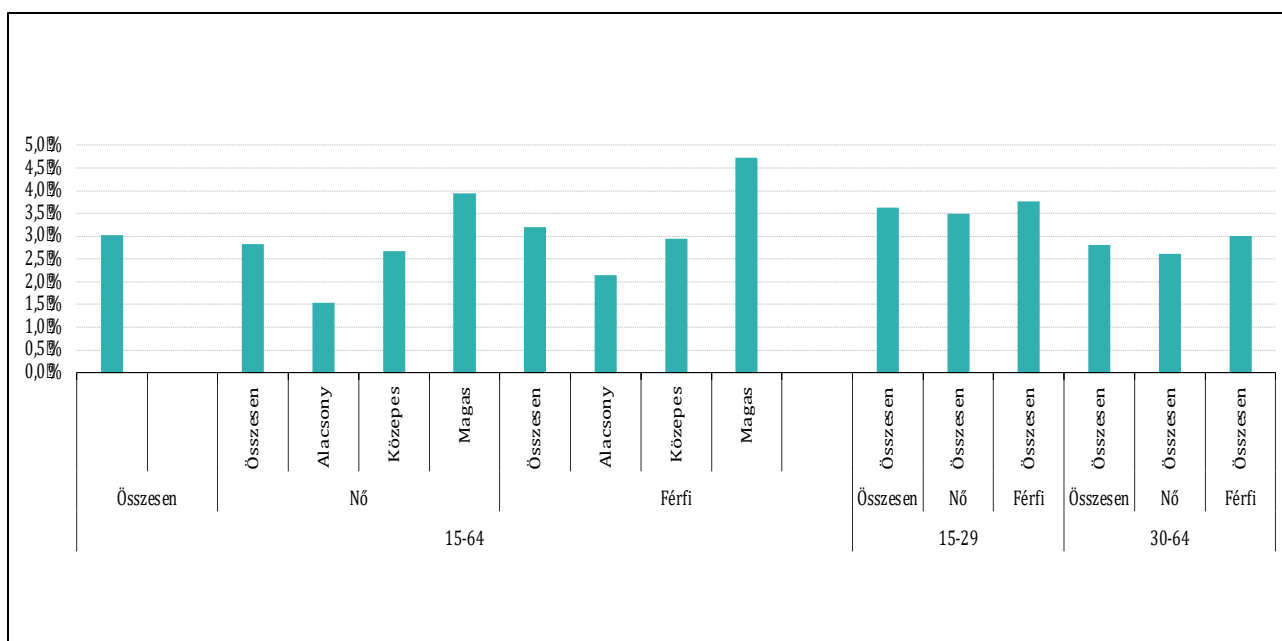
2. ábra: A digitális platformon legalább 1 órán keresztül dolgozók feladat kategóriánként, az összes megkérdezett (15-64 éves korcsoport) százalékos arányában

Forrás: Eurostat (2022), saját szerkesztés



A tevékenység típusának vonatkozásában (2. ábra), az összes megkérdezett, akik 15-64 éves korosztályba tartoznak, mintegy 1,03%-a nyilatkozott arról, hogy a vizsgált időszakban szállítási szolgáltatásban élelmiszer vagy egyéb áru szállításában dolgozott internetes platformon vagy alkalmazáson keresztül. A munkavállaló munkakör/feladat elvégzéséhez szükséges készségeinek alacsony követelménye, a szükséges tárgyi feltételek csekély szintje hozzájárulhat a szállítás kategória népszerűségéhez. Ezt követi az áru értékesítés kategória (0,74%), mely szintén alacsony kezdeti költségekkel megvalósítható. A továbbiakban a taxiszoállítások kategória (0,43%), az orvosi és egészségügyi szolgáltatások (0,29%) és szálláshely bérbeadása (0,25%), miközben a tartalomkészítés (0,24%), az egyéb feladatok vagy szolgáltatások (0,17%) képviselnek [14].

A felmérésben részt vevő 2022 évben legalább 1 órát a digitális platformokon dolgozó munkavállalók különböző tényezői, tulajdonságai alapján tagolt arányát (kategóriánként, az összes válaszadó százalékos arányában) a 3. ábra szemlélteti. Az ábra három paraméter (nem, életkor, iskolai végzettség) poentírozásával szegmentálja a sokaságot. A sokaság az összes válaszadó teljes (100%-os) aránya, melyből ~ 3% kategorizálta magát digitális platformon dolgozónak.

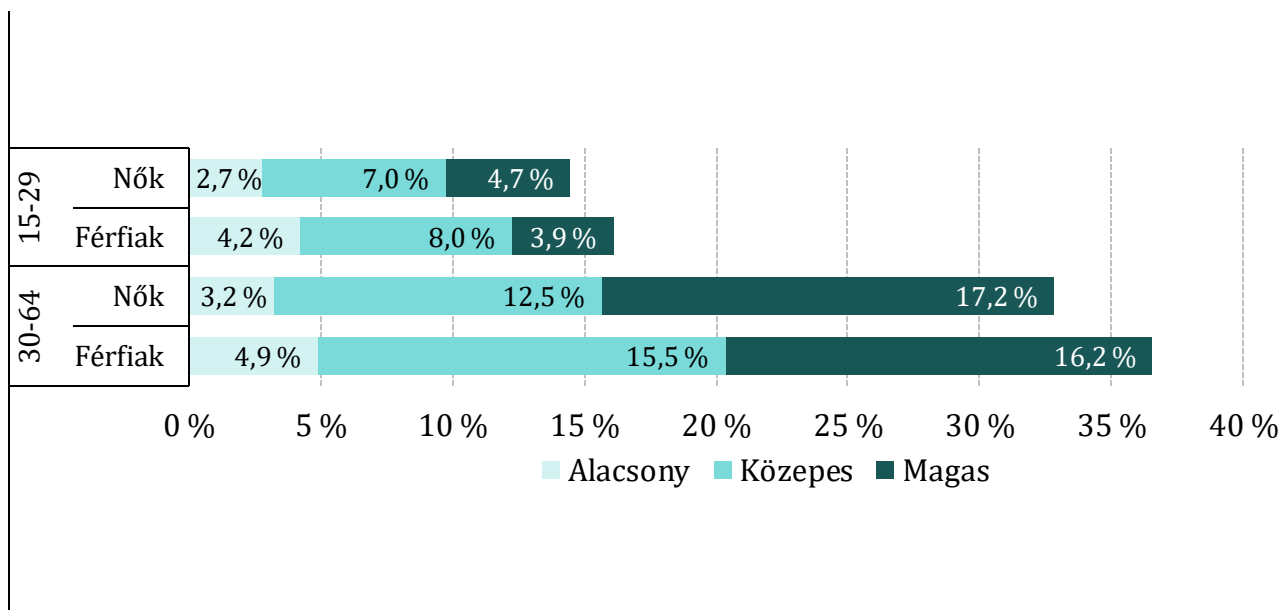


3. ábra: A digitális platformokon 2022-ben dolgozó munkavállalók nem, kor és iskolai végzettség szerinti megoszlása az összes válaszadó arányához viszonyítva

*Forrás: Eurostat (2022), saját szerkesztés*

A 3. ábra alapján megállapítható, hogy a 15-64 év közötti korcsoportban tartozó férfiak (3,2%) nagyobb valószínűséggel és arányban vállaltak munkát digitális platformokon vagy alkalmazásokon keresztül, mint az azonos korcsoportba tartozó nők (2,8%). Továbbá szintén megfeleltethető a 15-29 éves fiatalokra is, illetve a 30-64 évesekre is. Mely magyarázható a legnépszerűbb munkakörök jellegével. Az iskolai végzettség alapján történő elemzés megmutatja, hogy a magasabb, tehát felsőfokú végzettséggel rendelkezők nagyobb arányban képviselik magukat a digitális platformon foglalkoztatottak körében, mint a középszintű végzettségűek. Mindemelllett a legkisebb arányban az alapfokú oktatásban végzetek, alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők dolgoztak platformon keresztül. Feltételezhetően a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők, hatékonyabban és gyakrabban kezelnek digitális

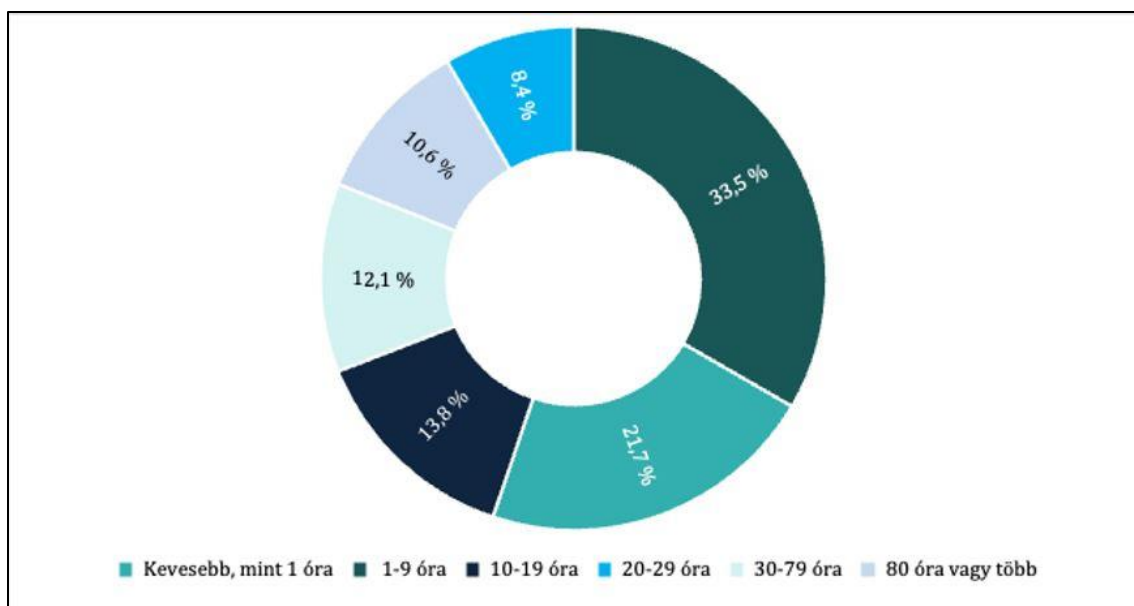
eszközöket, a használatukhoz szükséges kompetenciák kialakítása nagyobb arányban valósul meg. Korcsoport szerint a 15-29 éves fiatalok magasabb arányban dolgoztak digitális platformon (3,6%), mint a 30-64 évesek (2,8%). Ezen adat alapján látható, hogy a fiatalabb korcsoportok digitális megoldásokra, online jövedelemre nagyobb mértékben hajlandóak és képesek szert tenni, mint az idősebb generációk. Mindemellett, könnyebbséget jelenthet nekik a digitális térben a munkaerőpiacra tapasztalat hiányában a belépés (az offline térrel szemben), segíti őket a digitális kompetenciák magas fokú megléte, az innovatív megoldások elfogadásának és alkalmazásának nagyobb mértékű hajlandósága, valamint ösztönözheti őket a megváltozott munkaköri preferenciák és elvárások által, a számukra kedvezőbb feltételeket biztosító digitalizált munkakörök/feladatok lehetőségére [14].



4. ábra: A digitális platformokon 2022-ben dolgozó munkavállalók nem, kor és iskolai végzettség szerinti megoszlása az összes platformon legalább 1 órát dolgozó 15-64 éves korcsoport arányához viszonyítva

Forrás: Eurostat (2022), saját szerkesztés

A 4. ábra azon munkavállalók megoszlását szemlélteti, akik a 2022-es tárgy évben minimum egy órát dolgoztak digitális platformon vagy alkalmazáson keresztül. Az ábra kor, nem és iskolai végzettség szerint szegmentál. A platformon munkát vállalók többségében férfiak, végzettségüket szerint (mindkét nemet figyelembe véve) csekély arányú az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők száma. A digitális platformon dolgozók legnagyobb csoportját a 30-64 év közötti, magas iskolai végzettségű nők (17,2%) jelentik, azonban a dolgozók közel egyharmad része (31,7%) 30-64 év közötti közepes vagy magas iskolai végzettségű férfi. Az Eurostat által végzett felmérés nem tér ki, a válaszadók egzisztenciális és családi állapotára, valamint jövedelmi helyzetére. Ezért csak feltételezhető, hogy a kiugróan magas arány a 30-64 év közötti magas iskolai végzettséggel rendelkező nők száma összefügghet a szülési szabadság, várandósság és kora szakaszú gyermeknevelés alatti általános munkaköröktől való távolmaradás esetén, a digitális platformok kötetlen, számos lehetőséget és jövedelmet biztosító használata opcionális alternatíva ezen korosztály számára [14].



5. ábra: A platform munkavállalók platformon töltött munkaideje órában kifejezve, 1 hónapra vonatkoztatva

Forrás: Eurostat (2022), saját szerkesztés

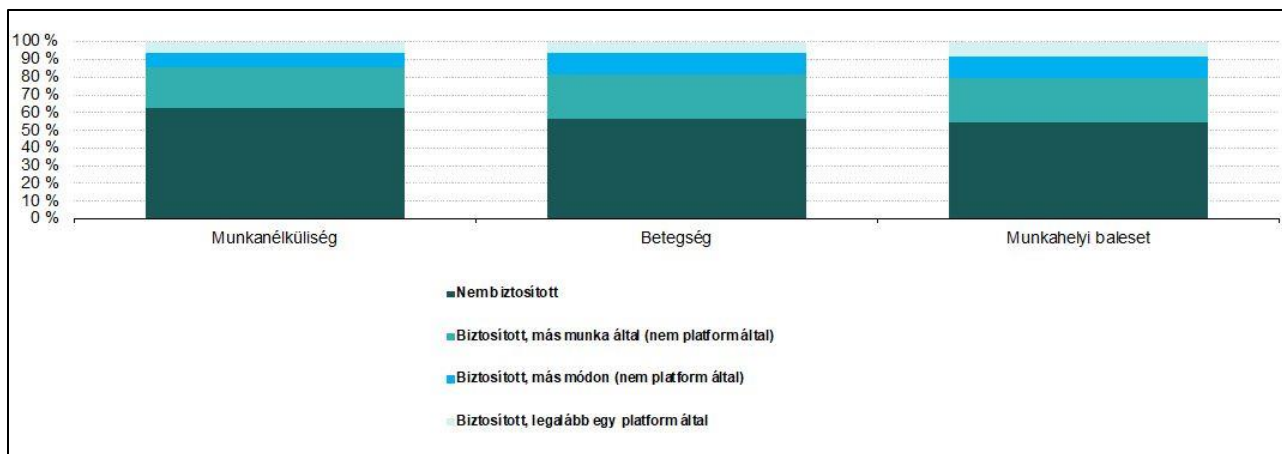
A platformon munkát vállalók több mint fele (52,2%) úgy nyilatkozott, hogy a platform munkából származó bevétele, a teljes személyes kereset kevesebb, mint negyedének felel meg, viszont a válaszadók valamivel kevesebb, mint egynegyede (23,4%) úgy fogalmazott, hogy a teljes személyes bevételeinek háromnegyed vagy annál nagyobb része a platformon keresztül megszerzett jövedelme. A platformon dolgozók munkaidő megoszlása órában kimutatható, a felmérés utolsó hónapjára vonatkozóan (5. ábra). A munkavállalók 33,5%-a 1-9 órát, 22,2%-a 10-29 órát, 22,7%-uk több, mint 30 órát, miközben 21,7%-uk kevesebb, mint 1 órát, valamint 10,6%-uk 80 vagy több órát dolgozott platformon a felmérés adott hónapjában. Összességében, a válaszadók adatszolgáltatása alapján, jelentős mértékben részmunkaként értelmezhető a platform foglalkoztatás. Ezzel egybevág a megszerzett jövedelem és a munkaidő mértéke [14].

	Munkanélküliség esetén	Betegség esetén	Munkahelyi baleset esetén
Biztosított, legalább egy platform által	6,25%	6,37%	8,32%
Biztosított, más munka által (nem platform által)	23,30%	24,96%	25,10%
Biztosított, más módon (nem platform által)	8,01%	12,42%	12,39%
Nem biztosított	62,43%	56,25%	54,19%
<b>Összesen</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

2. táblázat: A digitális platformokon 2022-ben dolgozó munkavállalók társadalombiztosítás típusa szerinti megoszlása az összes platformon legalább 1 órát dolgozó 15-64 éves korcsoport esetén

Forrás: Eurostat (2022), saját szerkesztés

A 2. táblázat százalékos megoszlás alapján, míg a 6. ábra vizuálisan reprezentálja a 15-64 éves korcsoport társadalombiztosítási fedezet típusa szerinti szegregálást, melyben a sokaság a digitális platformon dolgozók, akik az adatgyűjtés vizsgált hónapjában legalább egy órát platformmunkában töltöttek, három tényező figyelembevételével, csoportosítása alapján: munkanélküliség, betegség és munkahelyi balesetek.



6. ábra A digitális platformokon 2022-ben dolgozó munkavállalók társadalombiztosítás típusa szerinti megoszlása az összes platformon legalább 1 órát dolgozó 15-64 éves korcsoport esetén

Forrás: Eurostat (2022), saját szerkesztés

Az eredmények közel azonosak mindhárom kockázattípus esetében. A digitális platformon dolgozók jelentős része, a sokaság, több mint fele nem rendelkezik biztosítással munkanélküliség, betegség, valamint munkahelyi baleset bekövetkezése esetén. A vizsgált három tényező közül, a legmagasabb érték a munkanélkülivé válás esetén (62,43%) tapasztalható, mely nagy fokú bizonytalanságot és kiszolgáltatottságot jelenthet a platformon dolgozó munkavállalóknak. Betegség (56,25%) és munkahelyi baleset (54,19%) esetén szintén kedvezőtlenül magas arányban nincsenek biztosítva a platformon dolgozók. A válaszadók közel negyede más munka tevékenység által biztosított, az ilyen munkavállalók feltételezhetően mellékállásként dolgoznak platformokon, ez a tény egybevághat azzal az adattal, amely azt mutatja, hogy a platformon dolgozók 52,2%-ának a platform munkából származó bevétele, a teljes személyes keresetének kevesebb, mint negyede, amit platform munka által szerez. A platform által biztosított 15-64 éves korcsoport aránya csekély, munkanélkülivé válás esetén 6,25%, betegség esetén 6,37%, munkahelyi baleset esetén 8,32% rendelkezett biztosítással a vizsgált időszakban [14].

## Összegzés

A platform gazdaság exponenciális növekedése globális és európai szinten is átalakítja, megváltoztatja és megújítja a legtöbb ágazatban jelen lévő hagyományos beidegződéseket és berendezkedést. A 21. századi modern világ nyújtotta internethez való hozzáférhetőség által milliók számára vált elérhetővé a platform munka, mely teljes értékű alternatívaként szolgálhat a hagyományos gyakorlattal szemben. A platform munka térnyerése jelentős modifikáló hatással bír a digitalizálható munkakörökre, iparától és szektortól függetlenül.

A platform munka előnye a rugalmasabb, szabadabb, mobilabb munkavégzés, a munkához való hozzájárás, olyan munkavállalók számára is, akik a hagyományos munkaerőpiacra nehezebben tudnának belépni. Szükséges kritérium és feltétel a digitális kompetenciák elsajátítása, folyamatos fejlődés, a naprakész tudás megléte.

A platform munka nehézsége és hátránya a jogilag szabályos foglalkoztatási formák betartása, egyértelmű és transzparens törvények és jogszabályok alkotása, ezen szabályozásoknak való megfelelés (foglalkoztatás és az önfoglalkoztatás kérdése), ezáltal a munkavállalói jogok biztosításának a betartatása (pl. a túlóra, a fizetett szabadság, a szülési szabadság, a jogellenes felmondás miatti kártérítés, minimálbér, szociális biztonság).

A szakirodalmi áttekintés és az Eurostat adatgyűjtését feldolgozó vizsgálat között elementáris párhuzam vonható. Az Eurostat kollektív digitális platformon dolgozókról szóló adatgyűjtése alapot szolgáltatott átfogóan elemezni a 2022-ben a digitális platformok foglalkoztatásával kapcsolatos adatgyűjtés fundamentális eredményeit. A válaszokat 17 európai ország továbbította. A kutatás főbb rávilágított, hogy a digitális platformon dolgozók többségében férfiak, leggyakrabban 30 év alattiak, valamint gyakrabban rendelkeztek magas iskolai végzettséggel (felsőfokú végzettség). A platformokon dolgozók több mint fele állította, hogy a platformból származó bevétele a teljes személyes keresetének kevesebb, mint negyedének felel meg. A felmérésben részt vevő személyek 3%-a nyilatkozott digitális platformon keresztül történő foglalkoztatásáról, a megkérdezést megelőző 12 hónapban. A kutatásban résztvevő válaszadók bevallása alapján kijelenthető, hogy a platformokon dolgozók meghatározó része nem fő bevételi forrásként tekint a platformon keresztül szerzett jövedelmére. A platformon dolgozók három tényező (munkanélküliség, betegség, munkahelyi baleset) vizsgálata alapján kijelenthető, hogy kedvezőtlenül magas arányban nincsenek biztosítva, mely egyéni és kollektív kellemetlenségekhez, valamint problémákhoz vezethetnek.

Az innovatív folyamatok, valamint a digitalizáció által keletkezett alternatív munkaszervezés széles perspektívát kínál a munkavállalók munkavállalási lehetőségeinek tekintetében, mely szabályozott, transzparens feltételek, jogszabályok és törvények hiányában konfrontációk, nehézségek, kihágások okozója, úgynevezett negatív spirál kiindulópontja lehet, ellenben megteremtése által fejlődés, előremutató, eredményes, a meglévőknél jobb megoldások kibontakozása történhet, jóléti, pozitív irányba mozdíthatja szereplőit, egyéni és kollektív szinten egyaránt.

## Hivatkozások

- [1] Aloisi, A. (2022). Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead. *European Labour Law Journal*, Vol. 13(1) 4–29. doi: 10.1177/20319525211062557
- [2] Arany L. – Popovics P. (2022). The modern leader: the history of leadership styles and the most important qualities of a modern leader. *Cross-Cultural Management Journal*. 24 (2), 91-95, 2022.
- [3] Aroles, J., Mitev, N., de Vaujany, F.X. (2019). Mapping themes in the study of new work practice'. *New Technology, Work and Employment*, 34(3), 285– 299.
- [4] Cini, L. (2023). Resisting algorithmic control: Understanding the rise and variety of platform worker mobilisations. *New Technology, Work and Employment*, 38(1), 125-144.

- [5] Codagnone, C., Biagi, F., Abadie, F. (2016). The Future of Work in the “Sharing Economy”: Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?, *Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN*, doi:10.2791/431485. European Commission, Brussels.
- [6] Consultancy.org (2018). *Market size of global platform economy surpasses \$7 trillion mark*. <https://www.consultancy.org/news/104/market-size-of-global-platform-economy-surpasses-7-trillion-mark> Letöltés dátuma: 2023.09.19
- [7] De Stefano, V. (2016). The rise of the ‘just in time workforce’: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the ‘gig-economy’. *Conditions of Work and Employment Series No. 71*, Inclusive Labor Markets, Labor Relations and Working Conditions Branch. Geneva: International Labor Office.
- [8] Eurofound (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- [9] Eurofound (2021). *EU taxation rules to strengthen administrative cooperation and include sales through digital platforms (Initiative)*, Record number 2457, Platform Economy Database, Dublin, <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/eu-taxation-rules-to-strengthen-administrative-cooperation-and-include-sales-through-digital-platforms-105063>. Letöltés dátuma: 2023.04.23
- [10] Eurofund (2022). *Platform work*. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work> Letöltés dátuma: 2023.04.07
- [11] Európai Parlament (2023). *Körforgásos gazdaság: mit jelent, miért fontos és mi a haszna?* <https://www.europarl.europa.eu/news/hu/headlines/economy/20151201STO05603/korforgasos-gazdasag-mit-jelent-miert-fontos-es-mi-a-haszna> Letöltés dátuma: 2023.04.24
- [12] Európai Tanács (2023a). *Unió szabályok a platform alapú munkavégzésről*. <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/platform-work-eu/> Letöltés dátuma: 2023.04.07
- [13] Európai Tanács (2023b). *Infografika- Az EU platform gazdasága*. <https://www.consilium.europa.eu/hu/infographics/platform-economy/> Letöltés dátuma: 2023.04.07
- [14] Eurostat (2022). *Employment statistics – digital platform workers*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=605562#Main\\_concept\\_and\\_data\\_collection](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=605562#Main_concept_and_data_collection)
- [15] Forde, C., Stuart, M., Joyce, S., Oliver, L., Valizade, D., Alberti, G., Hardy, K., Trappman, V., Umney, C., Carson, C. (2017). *The social protection of workers in the platform economy*. EMPL Committee of the European Parliament, D-G Internal Policies, Brussels: European Commission.
- [16] Gandini, A. (2019) Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6), 1039–1056.

- [17] Gómez, M., Hospido, L. (2022). The Challenge of Measuring Digital Platform Work. *Banco de Espana Article 3/22*, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4022440>
- [18] Graham M. (2020). Regulate, replicate, and resist – the conjunctural geographies of platform urbanism. *Urban Geography*, 41(3), 453–457.  
<https://doi.org/10.1080/02723638.2020.1717028>.
- [19] Huws, U. (2017). Where did online platforms come from? The virtualization of work organization and the new policy challenges it raises, in Meil, P. and Kirov, V. (eds.), *Policy implications of virtual work*. London: Springer International Publishing, 29-48.
- [20] Huws, U., Spender, N.H., Syrdal, D.S., Holts, K. (2017). *Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, Netherlands, Switzerland and Italy*. FEPS and UNI-Europa, Brussels. <https://www.feps-europe.eu/en/publications/details/579>
- [21] Illésy M. – Makó Cs. – Pap J. (2020). Munkavégzés a platformalapú gazdaságban. A foglalkoztatás egy lehetséges modellje?. *Közgazdasági szemle*, LXVII. évf., 1112–1129. DOI:10.18414/KSZ.2020.11.1112
- [22] Kovács T. – Bittner B. – Nábrádi A. (2021). Platform alapú gazdaság megítélése a logisztikai vállalatok körében. *Logisztikai trendek és legjobb gyakorlatok*. VII. évf. 1. szám. 37-39. <https://doi.org/10.21405/logtrend.2021.7.1.37>
- [23] Lenaerts, K., Waeyaert, W., Smits, I., & Hauben, H. (2021). *Digital platform work and occupational safety and health: a policy brief*. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).
- [24] Lapanjuuri K, Wishart R and Cornick P (2018). *The Characteristics of Those in the Gig Economy*. London: BEIS.
- [25] Menegatti, E. (2023). Platform workers: employees or not employees? The EU's turn to speak. *ERA Forum* 23, 313–324. <https://doi.org/10.1007/s12027-022-00723-8>
- [26] Moore, P. (2018). *The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work*. Geneva: International Labor Organization, ACTRAV.  
[https://www.ilo.org/actrav/events/WCMS\\_616826/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/events/WCMS_616826/lang--en/index.htm)
- [27] Möhlmann, Mareike, Salge, Carolina, Marabelli, Marco. (2022). Algorithm Sensemaking: How Platform Workers Make Sense of Algorithmic Management. *Journal of the Association for Information Systems*. 24. 10.17705/1jais.00774.
- [28] Parlament.hu (2019). Platform alapú munka. Országgyűlés hivatala, Közgyűjteményi és Közművelődési Igazgatóság, Képviselői Információs Szolgálat.  
[https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet\\_2019\\_41\\_platform\\_alapu\\_munka.pdf/01d74d1e-1999-f2a3-eedc-66e0f9fb1a31?t=1572440162981](https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_41_platform_alapu_munka.pdf/01d74d1e-1999-f2a3-eedc-66e0f9fb1a31?t=1572440162981) Letöltés dátuma: 2023.04.07
- [29] Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I. (2018). *Platform Workers in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2760/742789. ISBN 978-92-79-87996-8

- [30] Piasna, A., Zwysen, W., Drahoukoupil, J. (2022). *The platform economy in Europe: Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*. ETUI AISBL.
- [31] Srnicek, N. (2016). *Platform Capitalism*. Bristol: Polity Press.
- [32] Wood, AJ., Graham, M., Lehdonvirta, V., et al. (2018). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society* 33(1): 56–75.



© 2024 by the authors. Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).