

ZÓDI ZSOLT*

ALGORTMIKUS MENEDZSMENT A PLATFORMMUNKA VILÁGÁBAN

<https://doi.org/10.51783/ajt.2022.1.05>

Az internetes platformok által szervezett vagy az ezeken történő munkavégzés (gig-work, „haknimunka”) egyre több embert érint, és a 2010-es évek közepe óta a szabályozók is felgygyeltek rá. Az egyre nagyobb számú platformmunkás munkavégzése több problémát is felvet, de már abban sincsen konszenzus, hogy ezek a problémák csak bizonyos régóta ismert munkajogi kérdések új köntösben történő megjelenései, vagy teljesen új természetűek. Megoldási javaslatként a nemrég megjelent platformmunka irányelvetervezig csak egyetlen ötlet merült fel, ennek a fajta munkának így vagy úgy, de a hagyományos munkajog keretei közé történő beszorítása. A tanulmány egyrészt azt állítja, hogy a platformmunkának van olyan jellegzetessége, amely eddig ismeretlen jelenség volt a munkaviszonyok világában (az algoritmus- és adatalapú munkaszervezés), másrészt azt, hogy ez két másik jellegzetességgel (a háromoldalú szerkezettel és a hálózatos hatással) kombinálódva teljesen új minőséget hoznak létre, amely újszerű jogi megoldásokat kíván, ahol a hagyományos munkajog csak egy eleme ennek a szabályozásnak. Az EU nemrég nyilvánosságra hozott platformmunka irányelvetvezete az első jó lépés ebben az irányban.

1. BEVEZETÉS

A platformmunkával (haknigazdasággal, gig-economyval) foglalkozó szakirodalomban régebb óta uralkodó nézet, hogy az ezeken a platformokon végzett munka jelenleg elégtelenül szabályozott, vagy a szabályozás legalábbis finomításra szorul. Jelen tanulmány írásának pillanatában éppen lezárult az EU-ban egy konzultáció a platformmunka¹ kérdéseiről, és megjelent egy, a téma szabályozására kísérletet

* PhD, tudományos főmunkatárs, Nemzeti Közszoigálati Egyetem, Információs Társadalom Kutatóintézet, 1083 Budapest, Ludovika tér 2. E-mail: zodi.zsolt@uni-nke.hu.

¹ A továbbiakban a „platform work”, „gig work” „crowdwork” stb. kifejezéseket egyöntetűen a „platformmunka” kifejezéssel helyettesítem, méghozzá annak a szakirodalomban ismert minden változatát jelölöm. Így beletartozik ebbe a távolról, vagy a platformon végzett, (pl. programozói, adat-rögzítési), esetleg nyilvános ajánlat formájában árverésre bocsátott, vagy részleteiben kijaánlott és többek által végzett (crowdwork) és a fizikai munkavégzéssel végződő (applikációalapú) munkavégzés is. Ebben a tekintetben Koutsimpogiorgos és szerzőtársai szűkebb értelemben vett konceptualizálását követem. Ők négy feltétel (dimenzió) megléte esetén beszélnek platformmunkáról: (1) online intermediáció (és nem offline közvetítés), (2) fizetett munka (és nem önkénteskedés), (3) független vállalkozó státusz (legalábbis formálisan, és nem munkavállalói) (4) és szolgáltatások nyújtása (és

tevő irányelvjavaslat is (a továbbiakban: Javaslat).² A jogalkotók tehát intenzíven foglalkoznak a témával.

A platformmunkával foglalkozó, hatalmasra növekedett jogi szakirodalom többsége, akárcsak a javaslat alapvetően a hagyományos munkajog kategóriarendszerében és szabályozási paradigmáiban mozog, sőt egyes irodalmak még azt is sugallják, hogy a platformmunka csak régebből ismert atipikus munkaviszonyok megjelenése új köntösben.³ Ezek az irodalmak munkáltatóról és munkavállalóról, munkavállalói jogokról, adott esetben kollektív jogokról, esetleg a munkavállaló és a független vállalkozó közti átmeneti kategóriákról beszélnek, és a kétségtelenül létező szabályozási problémát is általában akkép akarják kezelni, hogy a munkavállalói jogosítványok kisebb vagy nagyobb részét kiterjesztenék a platformmunkásokra, vagy egyenesen megdönthető vélelmet állítanak fel a munkaviszony mellett, ahogy azt a Javaslat teszi.

Ez az írás igyekszik a platformmunkát körülvevő gazdag és szinte áttekinthetetlenül nagy diskurzust három új gondolattal gazdagítani.

Az első gondolat az, hogy a platformmunka *nem* a régebb óta létező 'putting out' (kiszervezés) vagy másképp 'industrial homework' (házimunka), sőt még csak nem is az 'employee leasing' (munkaerő-kölcsönzés) vagy más atipikus munkavégzési forma újfajta köntösben történő jelentkezése,⁴ mert a platformmunkának van három olyan jellegzetessége – a háromoldalú viszony, az algoritmikus kontroll és a hálózatos környezet –, amely teljesen új típust hoz létre. Ezek közül az algoritmikus kontroll egyáltalán nem is létezett a korábbi atipikus munkaviszonyoknál.

Másodszor azzal érvelek, hogy ez az új munkavégzési mód a régi (már a bedolgozói jogviszonyokra is jellemző) problémákat felnagyítja, de teljesen új dimenziókkal is gazdagítja, mert a hatalomnak és az asszimetriának (kiszolgáltatottságnak) új formáit hozza létre.

Végül a harmadik gondolat az, hogy ennek a problémának nem az a megoldása, hogy a hagyományos munkajog eszköztárát változtatás nélkül vetjük be a szabályozáskor, hanem sok szempontból egy olyan új paradigmára van szükség, amely kezeli a platformmunka fentebbi specifikumait.

A tanulmány ennek megfelelően az alábbi módon halad.

nem áruké vagy dolgok használatáé). Ld. Nikos KOUTSIMPOGIORGOS – Jaap VAN SLAGEREN – Andrea M. HERRMANN – Koen FRENKEN: „Conceptualizing the Gig economy and its regulatory problems” *Policy & Internet* 2020/4. 525–545., <https://doi.org/10.1002/poi3.237>.

² Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on improving working conditions in platform work, COM(2021/762 final) final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN>.

³ Például Valerio DE STEFANO: „Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law” *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2016/3. 461–470.; Marshall STEINBAUM: „Antitrust, Gig-economy and Labor Market Power” *Law and Contemporary Problems* 2019/3. 45–64.; Ioannis LIANNOS – Nicola COUNTOURIS – Valerio DE STEFANO: „Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market” *European Labour Law Journal* 2019/3. 291–333.

⁴ Matthew W. FINNIN: „Beclouded Work, Beclouded Workers in Historical Perspective” *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2016/3. 603–618., valamint részben a magyar irodalomból GYULAVÁRI Tamás: „Hakingazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai” *Iustum Aequum Salutare* 2019/1. 25–51.

Az első részben áttekintem a platformmunka jellegzetességeit. Előbb számba veszem a különböző atipikus foglalkoztatási formák által felvetett, és már régebb óta ismert, de a gig-economyra is jellemző tulajdonságokat, majd azt igyekszem bebizonyítani, hogy a platformmunka három sajátossága miatt új jelenséggel állunk szemben, amely speciális megközelítést igényel.

A második részben áttekintem, hogy a jog jelenleg milyen válaszokat ad a platformmunka problémájára. Azzal érvelek, hogy ezek a válaszok nem mindig adekvátak, mert a platformmunkát a hagyományos munkajog hatálya alá akarják beerősokolni.

Végül a harmadik részben kísérletet teszek arra, hogy a platformmunkát ne csak a munkajog, hanem a platformok szabályozásának kontextusában is bemutassam. Ha ebben a kontextusban is megvizsgáljuk a platformmunkavégzést, akkor azt láthatjuk, hogy annak legfőbb jellegzetességére, az algoritmikus kontrollra más területeken már születtek válaszok. Végül ismertetem és értékelem az EU új platformmunka irányelvtervezetét, amely részben éppen ebből az új szemszögből közelíti a platformmunkát, átvéve a formálódó „európai platformjog” több megoldását is.

2. A PLATFORMMUNKA JELLEMZŐI

2.1. PLATFORMMUNKA: AZ ALKALMI/BEDOLGOZÓI/KÖLCSÖNZÉSEN ALAPULÓ MUNKA ÚJ KÖNTÖSBEN?

A gig-economy és a gig-work (hahnigazdaság és hahnimunka⁵) a 2010-es évek után terjedt el mint kifejezés. Ironikus, hogy azt a jelenséget, amelyet jelenleg a platformmunka vagy gig-work címszó alatt tárgyalunk, eleinte a pozitív csengésű „sharing-economy”, „megosztáson alapuló gazdaság” néven emlegették. A vezető irodalmak, mint Sundararajan⁶ a jelenségnek a peer-to-peer, azaz közvetlenül az emberek közötti kapcsolatokat létesítő (hálózatos) jellegét emelték ki, és azt, hogy a megosztáson alapuló gazdaság az egyébként kihasználatlan erőforrások hasznosítását végzi el. Ezek közt van az ember kihasználatlan munkaereje is, amellyel be tud ugrani alkalmilag „hahnizni”. Sundararajan azt hangsúlyozta, hogy ez a váltás valójában visszatérés a gazdaság „természetes állapotába”, hiszen az ipari korszak és a nagyvállalatokra épülő gazdaság csak egy „szempillantás az emberi történelemben”.⁷

Ami a platformokat igazán felemelte, az Srnicek szerint a 2008-as pénzügyi válság utáni alacsony kamatszint és pénzbőség volt, amelynek eredményeként a platformokba – annak ellenére, hogy ekkor még nem voltak nyereségesek – egyre több tőke áramlott.⁸ Ez a pozitív befektetői attitűd azután átlendítette ezeket a cégeket a kritikus tömeg elérésének pontjára, ahol már a hálózatos hatások szinte automatikusan egyre feljebb emelték őket – immár valódi profitot termelve.

⁵ A magyar szakirodalomban a terminológiát GYULAVÁRI (4. l.) honosította meg.

⁶ ARUN SUNDARARAJAN: *The Sharing Economy* (Cambridge, Mass: The MIT Press 2016). Kindle kiadás.

⁷ SUNDARARAJAN (6. l.) 227.

⁸ NICK SRNICZEK: *Platform Capitalism* (Cambridge: Polity Press 2017) 30.

Ez történt a munkavégzést szervező platformokkal is. Elterjedésükkel, felhasználóink bővülésével⁹ és üzleti modelljeik szaporodásával¹⁰ a velük kapcsolatos aggályok és a negatív jelenségek is elkezdtek sokasodni. Ezek egy része nem a platformmunkások helyzetére vonatkozott (hanem például a platformok adófizetési hajlandóságára vagy az engedélyköteles tevékenységek esetén az engedélyek beszerzésének mellőzésére), de a legtöbb bírálat a dolgozók helyzetét érte.¹¹ Már a 2010-es évek közepén egyesek a „kizsákmányoló” és „dickensi világot idéző” jelzőkkel illették a platformmunkát.¹² Perek sora indult,¹³ és mára világos lett, hogy a jelenség önálló szabályozást igényel: az EU javaslata¹⁴ épp ezt célozza.

A platformmunka világában a munkavállalók *alkalomszerűen* végeznek munkát, amelyet egy online platform közvetít számukra. A platform beékelődik a munkát kínálók és a munkát keresők közé. Vannak persze, akik ezt nem tekintik kulcsfontosságú mozzanatnak, és csak a régi jelenségek új köntösben történő megjelenését látják benne. Srnicek például a megalázó és kiszolgáltatott helyzetet teremtő *alkalmi munka* újraéledését látja a platformmunkában, a platformmunkásokban pedig a napszamosok és kikötői munkások utódait, akik minden reggel abban a reményben állnak ki a piacra, hogy valami munkát találnak aznap. A helyzet csak annyiban más, hogy ezek a kiszolgáltatott emberek a fizikai piactér helyett a mobiltelefonos applikációba jelentkeznek be.¹⁵

Mások lényegében ugyanezt állítják, de nem az alkalmi, hanem a kiszervezett tartós munkát, az ún. *industrial homeworking*-et tartják a gig-economy előképének. Finkin például azt állítja, hogy az „otthonra kiadott” munka jelensége a ruhaipartól kezdve a játékgyártásig nagyon sok iparágban volt jelen már nagyon régóta, voltaképp a manufaktúris ipari termelés kezdeteitől – és statisztikákkal is alátámasztja, hogy a

⁹ A platformmunkások számával kapcsolatban többféle adat is forgalomban van. Egy friss becslés szerint a *regisztrált* platformmunkások száma kb. 160 és 200 millió közé tehető a világon, akik közül nagyjából 11% dolgozott is ténylegesen a platformon. (Otto KÄSSI – Vili LEHDONVIRTA – Fabian STEPHANY: „How Many Online Workers are there in the World? A Data-Driven Assessment” 2021. március 24., <https://doi.org/10.31235/osf.io/78nge>. A platformmunka irányelvjavaslat bevezetésében, amely DE GROEN és szerzőtársai becslésén alapszik, ettől eltérő számot találunk, mert ez csak az EU területén 28 millió gig-workerről beszél. (Javaslat [2. l.] 1.) Willem Pieter DE GROEN – Zachary KILHOFFER – Leonie WESTHOFF – Doina POSTICA – Farzaneh SHAMSAKHAR: „Digital labour platforms in the EU, Mapping and business models” Brussels, European Commission 2021, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8399&furtherPubs=yes>).

¹⁰ Ld. pl. Ioanna D. CONSTANTIOU – Attila MÁRTON – Virpi Kristiina TUUNAINEN: „Four models of sharing economy platforms” *MIS Quarterly Executive*, 2017/4. 236–251., <https://research.aalto.fi/en/publications/four-models-of-sharing-economy-platforms>; Arne L. KALLEBERG – Michael DUNN: „Good jobs, bad jobs in the gig economy” *Perspectives on Work*, 2016. 10–14., <http://erachapters.org/OJS/ojs-2.4.4-1/index.php/PFL/article/viewFile/3112/3087>.

¹¹ Brian THORN: „After the Gig: How the Sharing Economy Got Hijacked and How to Win It Back” *Contributions to Political Economy*, Volume 40, Issue 1, June 2021, 103–105., <https://doi.org/10.1093/cpe/bzab008>.

¹² Satyait DAS: „The sharing economy creates a Dickensian world for workers – it masks a dark problem in the labour market” *Independent*, 2017. február 12., <https://www.independent.co.uk/voices/sharing-economy-gig-economy-uber-airbnb-workers-rights-a7575856.html>.

¹³ Ld. 3.1. pont.

¹⁴ Ld. 2. l., részletes ismertetését ld. a 4.2. pontban.

¹⁵ SRNICEK (8. l.) 78.

30-as évek USA-jában milyen kiterjedt volt ez a rendszer. A rendszer előnyei pedig a munkáltató szemszögéből ugyanazok voltak, mint a jelenlegi platformmunkának a munkát kínáló és platform szemszögéből.¹⁶ A homeworking jelentősen csökkenti az állótökébe történő investálás volumenét. (Nem kell annyi épület és gép.) Csökkenthető a menedzsmentköltség. Csökken a munkavállalók szervezkedéséből adódó kockázat. A homeworking igen rugalmasan tud reagálni a fluktuáló keresletre, hiszen csak épp annyi munkát rendel meg a munkáltató, amennyit el tud adni. Végül, összességében a munkaügyi költségek alacsonyabbak, és a jogi szabályozás is lazább. Ezen felül a munkaadó bármikor választhat alacsonyabb költségű dolgozókat.

Ez a két vélemény általánosnak mondható munkajogász körökben. Brown és szerzőtársai egyenesen azzal a következtetéssel zárják az ILO számára írt tanulmányukat, hogy a „hagynigazdaság munkásainak besorolása úgy tűnik, mintha új probléma lenne, valójában azonban egy régi probléma digitális mázban.”¹⁷

Én mégis amellett szeretnék itt érvelni, hogy a hagyományos atipikus munkaviszonyok és a platformon végzett munka néhány nagyon fontos jellemzőben eltérnek. A platformmunkának van három olyan jellegzetessége, amely nem jellemzi sem a bedolgozói jogviszonyt, sem az alkalmi munkát, sem a munkaerő-kölcsönzést, és különösen ezek együttes előfordulása nem jellemző sehol máshol. Miről van szó?

Először is a platformmunka háromoldalú viszony. Itt nem egyszerűen egy nagyvállalat szervezi ki a munkát, amelyet azután *őneki* nyújtanak, hanem a legtöbb esetben a dolgozók a platformon a fogyasztókkal közvetlenül (helyesebben a platform algoritmusán keresztül) kapcsolódnak össze. Bár a munkaerő-kölcsönzés is háromoldalú, a platformmunka esetében a megrendelők igen gyorsan változnak. Másodszor, a platformmunkára a kód- és adatvezéreltség jellemző. A munka szervezését nem személyek, hanem algoritmusok végzik. A platform ugyan látszólag csak közvetít, valójában azonban mindkét oldalról példátlan mennyiségű adatot gyűjt, így mind a „munkáltatói”, mind a „munkavállalói” oldalt egészen mélyrehatóan ismeri. Így képes arra, hogy a piacot úgy emulálja¹⁸, hogy annak működését valós időben folyamatosan finomhangolja, átállítsa, és ezzel mind a munkaadói, mind a munkavállalói oldal (munka)feltételeit folyamatosan manipulálja, torzítsa a saját javára. Végül harmadszor, a platformokat erősen jellemzik az ún. hálózati hatások és egy sajátos erőfölény. A platformok, ahogy azt több irodalom is kimutatta, azért is hatékonyak, mert a hálózati hatás miatt egy-egy platform igen hamar igen nagy méretet képes elérni, majd a méretgazdaságosságot így megszerezve hamar kiszorítja a piacról minden vetélytársat. A gig-economy jellemzően monopol vagy oligopol-piacokat is jelent.

¹⁶ FINKIN (4. lj.) 609–610. és JILL RUBERY – FRANK WILKINSON: „Outwork and Segmented Labour Markets” in FRANK WILKINSON (szerk.): *The Dynamics of Labour Market Segmentation* (London: Academic Press 1981) 115.

¹⁷ SKYLER BROWN – MARLEY FRANCIS – NADIN HNIDA – WILLIAM PERACCHIO – VALERIA ROSALES KEVIN – SIMONS ANTHONY TRUJILLO: *Protecting Workers’ Rights in the Gig Economy: AI and Digital Labour Platforms*. Lehigh University and University of San Francisco de Quito, Global Village in collaboration with the International Labour Organization, é. n., https://global.lehigh.edu/sites/global.lehigh.edu/files/2_ILO_UN_Ex_Machina_Final_Draft.pdf.

¹⁸ JULIE COHEN: *Between Truth and Power, The Legal Constructions of Informational Capitalism* (Oxford: Oxford University Press 2019) 42., <https://doi.org/10.1093/oso/9780190246693.001.0001>.

A három egymásba fonódó jellegzetességnek több komoly konzekvenciája is van. A továbbiakban e három jellegzetességet, a gig-economy három megkülönböztető ismértét részletezem.

2.2. A PLATFORMMUNKA HÁROM JELLEGADÓ SAJÁTOSÁGA

Diaz-Granados és Sheehy¹⁹ tanulmányukban azzal érvelnek, hogy a sharing economy vagy a platformgazdaság címkei sokféle üzleti modellt fednek le, de a közös jellemző az, hogy mindegyikük háromoldalú felépítésű.

A platform beékelődik az eladók/szolgáltatók közé, és szerepe nem egyszerű passzív szerep, ezért félrevezető az olykor használt „matching platform” (összepakárosító platform) vagy „marketplace platform” (piactér platform) kifejezés, hanem aktív. A platform üzemeltetői az egész rendszer középpontjában állnak, mivel a tranzakciók technológiai alapját, magát az architektúrát működtetik az információk összekapcsolásával és sok esetben kiegészítő szolgáltatások nyújtásával, például saját fizetési rendszerrel.²⁰

A háromoldalúság azonban nem csak ezt jelenti: azt is, hogy mind a három fél között valamilyen, írásos szerződéssel olykor nem is rögzített viszony áll fenn. Weiss szerint ez a háromoldalú kapcsolat bizonytalanná teszi, hogy ki is a munkáltató. A crowdsourcer (a munkát nagyszámú, nem meghatározott személynek felajánló) és a crowdworker (ennek a munkának egy részére vállalkozó munkás) között például gyakran nem is létezik írott szerződés, mert ez csak a platformok és a crowdsourcer, valamint a platformok és a crowdworkerek között áll fenn.²¹

Weiss válasza a „ki a munkáltató” kérdésre sajátos: először Prassl és Risak²² érveit idézi fel, akik szerint az egész struktúrát mint komplex entitást kell szemlélnünk, és meg kell vizsgálnunk, hogy az egyes funkciók közül, amelyeket a munkáltató hagyományosan ellát, melyek találhatók a platformnál és melyek a crowdsourcernél (a munkát meghirdetőnél). Ötféle funkciót különböztetnek meg ez alapján: a jogviszony létesítésének és megszüntetésének funkciója, a munka és ennek gyümölcsseinek élvezése (elfogadása), a munka kiadása és a fizetés, a vállalkozás belső piacának menedzselése, a vállalkozás külső piacának menedzselése. Definíciójuk szerint az a munkáltató, aki döntő szerepet játszik ezen funkciók *valamelyikének* az ellátásában. Leegyszerűsítve tehát azt mondják, hogy a platformmunka esetén *több*

¹⁹ Juan Jose DIAZ-GRANADOS – Benedict SHEEHY: „The Sharing Economy & The Platform Operator–User–Provider »PUP Model«: Analytical Legal Frameworks” *Fordham Intellectual Property, Media and Entertainment Law Journal* 2021/4. (31) 997–1041., <https://doi.org/10.2139/ssrn.3681158>.

²⁰ DIAZ-GRANADOS– SHEEHY (19. lj.) 1029.

²¹ Manfred WEISS: „The platform economy; The Main Challenges to Labour Law in Alicia Villalba SÁNCHEZ; Lourdes Mella MENDEZ (szerk.): *Regulating the Platform Economy. International Perspectives on New Forms of Work* (London: Routledge, York 2020) 16. De ugyanígy: European Agency for Safety and Health (EASH): *The future of work: crowdsourcing* (discussion Paper) 2015. november 20., <https://osha.europa.eu/en/publications/future-work-crowdsourcing/view>.

²² Jeremias PRASSL – Martin RISAK: „Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers – Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork” *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2016/3. 619–652.

munkáltató is elképzelhető, hiszen a fentebbi listából egyesek a crowdsourcerekhez, mások a platformhoz, sőt van, amelyik mindkettőhöz tartozik. Nem véletlen, hogy végül Weiss azt a következtetést vonja le, hogy a „munkáltató hagyományos kategóriája már nem szolgálja azt a célt, hogy azonosítsuk azt az aktort ezek közt a digitális munkavégzési struktúrák között, aki a munkáltatói státuszhoz kötődő kötelezettségeikért felelős”.²³ Vagyis egyszerűen nem érdemes a hagyományos munkajog munkáltató fogalmával bajlódni. A kérdés azonban az, hogy vajon a munkajog többi kategóriájával érdemes-e.

A gig-economy második jellegzetessége, hogy a munkavégzés a platformokon kódok és adatok által vezérelt: a platform újfajta koordinációs mechanizmus.²⁴ A számítógépes kódok magatartás-irányító jellegének felismerése nem új, először Lawrence Lessig²⁵ fejtett ki egy elméletet ezzel kapcsolatban. Lessig gondolatmenetének lényege, hogy a szoftveres algoritmusok, a kódok a virtuális tér „architektúrái”, fő magatartás-irányító mechanizmusai. Az architektúra a fizikai világban is hatékonyabb magatartásirányító eszköz, mint a például a jog – a betonterelő hatékonyabban akadályozza meg az utcába behajtást, mint a behajtani tilos tábla –, de a virtuális térben ez különösen igaz.

A platformmunka sajátos problémáinak jelentős része abból fakad, hogy a munkaszervezés, az alá-fölé rendeltségi viszony a platform esetében nem ember és ember, hanem egy algoritmus és az ember között áll fenn.²⁶ Az algoritmus nem úgy vezérli az ember munkáját, ahogy egy munkáltató kiadja az utasításait, hanem egyben maga hozza létre a munkavégzés kereteit, az architektúrát is. Az algoritmus egyszerre váltja ki a munkáltatót és a munkavégzés szabályait, miközben tartósan virtualizálja a munkahelyet.

A számítástechnikai eszközökkel történő megfigyelésnek a munka világában vannak előzményei. Wood és szerzőtársai²⁷ Bain és Taylor²⁸ szóhasználatát követve már a 90-es évek végén a „fehérgalléros munka taylorizációjáról” beszéltek, bár akkor még nem a platformokon, csak bizonyos technológiailag jól kontrollálható munkakörnyezetekben, mint a telefonos ügyfélszolgálat. A call center annyiban hasonlít a

²³ WEISS (21. lj.) 17.

²⁴ David STARK – Ivana PAIS: „Algorithmic Management in the Platform Economy” *Sociologica*. V.14 N.3 (2020), <https://doi.org/10.6092/issn.1971-8853/12221>; és ZÓDI Zsolt „Az algoritmikus koordináció és a platformok – hogyan alkalmazható Kornai János elmélete a koordinációs mechanizmusokról a platformok világára?” *Gazdaság és Jog* 2021. XXIX. 1–7., valamint ZÓDI Zsolt: „A platform mint az információs kapitalizmus fő szervezési mechanizmusa” in GYÉKICZKY Tamás (szerk.): *Határtér: Digitális kihívások a jogban* (Budapest: Patrocinium 2021) 55–118.

²⁵ Lawrence LESSIG: *Code 2.0* (New York: Basic Books 2006).

²⁶ Sőt, JARRAHI és szerzőtársai szerint már a hagyományos munkakörök egy részében is jelentkezik ez a probléma. Ld. Mohammad Hossein JARRAHI – Gemma NEWLANDS – Min Kyung LEE – Christine WOLF – Eliscia KINDER – Will SUTHERLAND: Algorithmic Management in a Work Context. Article forthcoming in *Big Data and Society* 2021/05, <https://doi.org/10.1177/20539517211020332>.

²⁷ Alex J. WOOD – Mark GRAHAM – Vili LEHDONVIRTA – Isis HJORTH: „Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy” *Work, Employment and Society* 2019/1. 56–75., <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>.

²⁸ Peter BAIN – Phil TAYLOR: „Entrapped by the »electronic panopticon«? Worker resistance in the call centre” *New Technology, Work and Employment* 2000/1. (15) 2–18., <https://doi.org/10.1111/1468-005x.00061>.

platformmunkavégzéshez, hogy a telefonos operátorok minden rezdülését figyelik és regisztrálják, egyfajta benthami „panopticon” teremtve. Az egyik vezető empirikus kutatást ismertető tanulmányban Fernie és Metcalf azt írják, hogy a számítógéppel vezérelt telefonos ügyintézés talán még a munkaügyi irodalomban sokat emlegetett összeszerelő szalag zsarnokságához képest is szorosabb és nyomasztóbb kontrollt jelent a munkavállalóknak.²⁹

Milyen következményei vannak az algoritmikus kontrollnak? Möhlmann és Henfridsson³⁰ a következő három tényezőt említi egy vonatkozó empirikus felmérés nyomán, mint amelyekre a platformmunkások az algoritmikus kontrollal kapcsolatban panaszkodtak. Először is tehát az algoritmikus kontroll folyamatos megfigyelést jelent. A dolgozók az applikációba történő bejelentkezés pillanatától kezdve folyamatos megfigyelés alatt állnak. Egy taxialkalmazás nemcsak a kocsit és az utas pillanatnyi helyét, hanem az úticélt, az időpontot, az útvonalat és minden elképzelhető adatot regisztrál. Ha a sofőr eltér az applikáció utasításaitól, akkor büntetést kaphat. A kontrollnak az algoritmikus menedzsment, amelyet a platformalapú értékelő és reputációs rendszerek működtetnek, sokkal hatékonyabb formája, mint bármi korábban – írja Wood és szerzőtársai.³¹ A jól teljesítő dolgozók több munkát kapnak, mint a rosszul teljesítők, így a megrendelők értékelésének közvetlen hatása van a munka mennyiségére és természetesen a dolgozó jövedelmére is. Másrészt az algoritmikus kontroll újfajta asszimetriát és kiszolgáltatottságot eredményez. Miközben az applikáció szinte mindent „tud” a munkavállalókról és a tranzakciókról, a munkavállalók szinte semmit nem tudnak az applikáció működéséről. A magyar tapasztalatok is ezt támasztják alá. Mind az értékelési rendszer, mind a munkák kiosztása átláthatatlan.³² Végül mindennek van egy erősen dehumanizáló, elidegenítő jellege. A dolgozók szinte minden platformon panaszkodnak az algoritmikus irányítás rideg, embertelen jellegére. Hosszú időn keresztül nem lehet úgy munkát végezni, hogy szinte egyáltalán nincsen a dolgozónak kapcsolata más munkatársaival, emberi főnökkel, feletessel.³³

Mindezek alapján írja Vallas és Shhor, hogy a munkaplatformokon érdemes egymástól megkülönböztetni a kontroll és a hatalom dimenzióit. A kontroll ugyan elosztott (a viszony háromoldalú), de a hatalom centralizált: a platform kezében van.³⁴

²⁹ Sue FERNIE – David METCALF: „(Not) Hanging on the Telephone: Payment Systems in the New Sweatshops”, *CEP Discussion Papers* dp0390, Centre for Economic Performance, LSE. 1998. 2., <https://ideas.repec.org/p/cep/cepdp/dp0390.html>.

³⁰ Mareike MÖHLMANN – Ola HENFRIDSSON: „What People Hate About Being Managed by Algorithms, According to a Study of Uber Drivers” *Harvard Business Review*, 2019. augusztus 30., <https://hbr.org/2019/08/what-people-hate-about-being-managed-by-algorithms-according-to-a-study-of-uber-drivers>.

³¹ WOOD (27. l.) 64.

³² MAKÓ Csaba – ILLÉSSY Miklós – PAP József: *Working Experiences as a Core Lever Shaping Voice Options (Hungarin Platform Workers Views on Representation) 2nd National report – Hungarian Fieldwork Experiences* (kézirat) 46.

³³ MÖHLMANN – HENFRIDSSON (30. l.).

³⁴ Steven VALLAS – Juliet B. SCHOR: „What Do Platforms Do? Understanding the Gig-Economy” *Annual Review of Sociology* 2020. 46: 273–294, 282., <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>.

Végül a platformokon, a platformpiacokon, így a platformmunkavégzés környezeteiben is igen erősek az ún. hálózati hatások. Variannak és Shapironak már a 2000-es évek elején, még jóval a platformok megjelenése előtt feltűnt, hogy az információs iparágakra különösen jellemző a hálózati hatás.³⁵ Frank és Peitz a platformokkal kapcsolatban azt írják, hogy itt a felajánlott szolgáltatások értéke gyakran nemcsak a felhasználó számára konkrétan nyújtott szolgáltatás sajátosságaitól függ, hanem attól is, sőt elsősorban attól, hogy más felhasználók használják-e és mennyire intenzíven használják őket.³⁶ Stark és Pais szintén ún. hálózati dominanciáról beszél a platformok kapcsán, amikor a platform nem (elsősorban) akvizíciókkal és közvetlen tulajdonlással teremt monopolhelyzetet, hanem a hálózati externáliák gyors lefoglalásával (azaz a piac keresleti és kínálati oldalán található entitások lekötésével).³⁷

A hálózati hatás lehet negatív és pozitív (a negatív hálózati hatással nem foglalkozom), valamint direkt és indirekt. Direkt pozitív a hálózati hatás, ha azért választok egy szolgáltatást, mert mások is ezt választották, indirekt vagy csoportok közti, ha azért választok egy szolgáltatást, mert a kínálati oldalon a szolgáltatók vannak sokan. Gyakorta jellemzik ezért ezt a helyzetet a „kétoldalú piacok” jelzővel. A hálózati hatás tehát összefügg az első pontban jelzett háromoldalú viszonyal is. De összefügg az algoritmus- és adatvezérelt kontrollal is, hiszen a hálózatos hatást az összekapcsoltság és az adatok feletti monopólium, illetve a felhasználók – az adatokban is megnyilvánuló – lekötöttsége is erősíti.

A hálózati hatásnak a munka világa szemszögéből többféle jelentősége van. A munkavállalók (vagy vállalkozók) nem vagy nagyon nehezen tudnak más munkáltatót választani, és gyakran kénytelenek az előnytelen feltételeket, az egyoldalú szerződésmódosításokat, a nem transzparens algoritmusokat is elfogadni. A megrendelői oldalon gyakran az új applikáció letöltése, használata lehet korlátozott. A hálózati hatás tehát a „többség zsarnokságának” egy formáját jelenti a munka világában.

3. A JOG JELENLEGI VÁLASZAI – A MUNKAJOGIASÍTÁS

Mindenekelőtt azt kell tisztázni, hogy a munkaplatformok nem csak munkajogi problémákat vetnek fel. Koutsimpogiorgos és szerzőtársai a munkavégzési platformok definíciójának négy elemét (vagy másképp: a platformmunka négy dimenzióját), alapul véve a munkavállaló vs független vállalkozó dilemmán kívül még egy sor problémát megfogalmaznak, így például az adózás kérdést, a szabályozott szakmákban az engedélyezéssel kapcsolatos problémákat, a diszkrimináció kérdését, és egy sor

³⁵ Hal R. VARIAN – Carl SHAPIRO: *Az információ uralma. A digitális világ gazdaságtana* (Budapest: Geomédia 2000).

³⁶ Jens-Uwe FRANCK – Martin PEITZ: „Market definition and market power in the platform economy. Centre on Regulation in Europe (CERRE)” 2019. 13., <https://doi.org/10.2139/ssrn.3773774>.

³⁷ STARK–PAIS (24. l.) 50.

adatvédelmi (privacy) problémát is.³⁸ De a platformmunka legsúlyosabb problémája a munkavállalókkal kapcsolatos feszültség.

A „régí” jog szemmel láthatóan tanácstalan általában is a platformgazdaság sok jelenségével, és ez így van a platformmunkával kapcsolatban is. Egy amerikai bíróság ezt úgy fogalmazta meg egy konkrét ügyben, hogy mindazok, akik most ezzel küzdenek, speciális alakú képződményt akarnak beletuszkolni a meglévő jogi kategóriák kör alakú vagy négyzet alakú lyukába, úgy, hogy közben egyikbe sem illeszkedik tökéletesen.³⁹

Az elmúlt időszakban ezért többféle jogi válasz született, amelyek egyike sem nevezhető ideálisnak. A legkorábbi a bírságolás/betiltás vonulat volt.⁴⁰ Ezzel itt nem foglalkozom, különösen azért nem, mert gyakran a betiltás mögött nem munkajogi vagy a munkavállalókkal kapcsolatos érvek álltak, hanem más jogi, szabályozási problémák.⁴¹

A második típusú válasz, amelyet főként a bíróságok követtek, hogy egyre szélesebb körben próbálják *a munkajog hatálya alá behúzni* ezeket a platformokat. A harmadik, amelyet e tanulmány 4. pontjában elemzek, a komplex megközelítés, amely a platformproblémát komplex módon, a platformok jellegzetességeit szem előtt tartva próbálja meg kezelni.

3.1. A BÍRÓSÁGI GYAKORLAT – MUNKAJOGIASÍTÁS

Az legelterjedtebb válasz tehát az, hogy a platformmunkát munkaviszonnyá minősítik a jogalkotók vagy a bíróságok. Már a 2010-es évek közepén is, de a közelmúltban is több ilyen ítélet született. Nem tanulság nélküli ezek érveit számba venni. Összességében ugyanis az a helyzet, hogy azon korábbi kritériumok alapján, amelyeket a bíróságok a munkáltatói jelleg megállapítására használtak, a platformok jellemzően nem lennének munkáltatók. De ahogy az sok más esetben is történt, a bíróságok elég kreatívan kezdték átértelmezni ezeket a kritériumokat. A probléma

³⁸ Wardhana és szerzőtársai szakirodalmi áttekintésükben egyébként arra jutnak, hogy a leggyakrabban felvetett probléma az engedélyezéssel kapcsolatos (licensing) kérdés. Victory Haris Kusuma WARDHANA – Maria Grace HERLINA – Sugiharto BANGSAWAN – Michael Aaron TUORI: Regulatory developments in the gig economy: A literature review. *The Winners* 2020/2. 141–153., 148., <https://doi.org/10.21512/tw.v2i12.6758>. Ugyanakkor azt is hozzá kell tenni, hogy cikkükben ők a gig-economy tágabb definícióját veszik alapul, amelybe beleértik az áruk bérletét (azaz a szálláskiadást) megvalósító platformokat is. A taxiszcénában ugyanakkor az engedélyezésnek nagyon is van jelentősége.

³⁹ Logue bíró véleménye. *McGillis v. Department of Economic Opportunity* 210 So. 3d 220, 223 (Fla. Dist. Ct. App. 2017). Idézi DIAZ-GRANADOS–SHEEHY (19. lj.) 1000.

⁴⁰ Magyarországon és több más országban egyszerűen betiltották pl. az Ubert. Máshol inkább (pl. Dánia, Bulgária) tartományi, tagállami vagy városi szinten történt ugyanez. Minderről ld. ZÓDI Zsolt: *Platformok, robotok és a jog. Új szabályozási kihívások az információs társadalomban* (Budapest: Gondolat 2018) 169.

⁴¹ Így pl. az UBER esetén gyakran a kereslet és kínálatfüggő árazás ütközik a személyfuvarozás hatósági áras konstrukciójába.

legkorábban az USA-ban jelentkezett. Már a 2015-ös *O'Connor v. Uber Techs*⁴² ügyben, amely az egyik legkorábbi ítélet volt, is azzal érvelt a bíróság, hogy a munkáltatói jelleg megállapítására szolgáló tesztet (az USA-ban az ún. „Borello-tesztet”) nem szabad „mereven és elszigetelten” értelmezni. A Borello-teszt, amelyet még 1989-ben dolgozott ki a bíróság a *S. G. Borello & Sons, Inc. v. Dep't of Indust. Relations*⁴³ ügyben, a munkaviszony és a vállalkozói jogviszony elhatárolásához egy rendkívül sokrétű szempontrendszert használ. A tizenegy vizsgálendő szempont közt a Borello-teszt például tartalmazta, hogy a vállalkozónak általában kell hogy legyen más szerződéses kapcsolata, kockázatot kell a jogviszonyban vállalnia, és képes kell legyen arra, hogy változó mértékű nyereséget realizáljon vagy veszteséget viseljen el. Szempont volt az is, hogy vannak-e alvállalkozói, illetve jogosult-e ilyeneket felvenni. Az első kritériumcsoportot nézve (amely a munkáltató utasításadási jogát a munkavégzés eszközeit, idejét jelenti) a platformok esetén a helyzet teljesen egyértelműen arra utalt, hogy vállalkozókról beszélünk, a második kritériumcsoport tekintetében (amely a vállalkozó függetlenségét és kockázatviselési helyzetét jellemzi) már esetleg felmerülhetnek kétségek.

Az O'Connor-ügy érdekessége az volt tehát, hogy a bíróság tulajdonképpen félretolta a Borello-tesztet, és végső soron az lett a fő érve, hogy az Ubernek egyáltalán nem lenne bevétele a sofőrök nélkül, sőt, az Uber egyszerűen nem működne mint üzleti vállalkozás a sofőrök nélkül. A bíróság tehát nem a munkavállaló és a munkaadó viszonyát és a munkavállaló körülményeit (vállalkozását) nézte, hanem a 'munkaadó' üzleti tevékenységét és strukturáját, amely merőben új megközelítés.

Az O'Connor-ügy (amelynek az utózőngéi egészen 2019-ig tartottak) még meglepetésnek számított sok szempontból, a *Dynamex Operations W. v. Superior Court* (vagy röviden *Dynamex*) ügyben a bíróság viszont már explicite félretolta a Borello-tesztet, hogy a platformmunka könnyebben beleférjen abba a bizonyos kör alakú lyukba. Az új teszt, az ún. ABC-teszt szerint csak akkor minősíthető független vállalkozónak a munkát végző, (azaz megdönthető vélelem szól amellett, hogy munkavállalókról van szó) ha egyrészt a munkavállalót nem irányíthatja és utasíthatja a vele szerződésben álló entitás munkájának teljesítésével kapcsolatban, sem a munka elvégzésére vonatkozó szerződés alapján, sem pedig ténylegesen; másrészt a munkavállaló a szerződő cég szokásos üzleti tevékenységén kívül eső munkát végez, és harmadszor a munkavállaló rendszeresen végez független üzleti vállalkozásban, az elvégzett munkával megegyező jellegű munkát vagy visz üzletet.

Az ABC-teszt tehát beemel egy eddig ismeretlen (de a platformgazdazdaságban nagyon is nagy súlyú) kritériumot, azt, hogy egy vállalkozó akkor lehet független, ha az a tevékenység, amelyet folytat, nem a főtevékenysége a platformnak. Azaz – leegyszerűsítve – egy taxiplatformnak lehet a könyvelője független vállalkozó, de egy taxisofőr nem. A harmadik kritériumban pedig (a vállalkozó másnak is végez munkát) hangsúlyossá tesz egy, a korábbi tesztben is létező, de korántsem döntő súlyú feltételt.

⁴² 82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal. 2015).

⁴³ 48 Cal. 3d 341, 350 (1989).

Ugyanezt láthatjuk más országokban is. A közelmúltban például az Egyesült Királyság Legfelsőbb Bírósága a *Uber BV and others v Aslam and others*⁴⁴ ügyben állapította meg, hogy az Uber a sofőrök nélkül egyszerűen nem tudná folytatni a tevékenységét, sőt, még annak a törvényi kötelezettségének sem tudna eleget tenni, hogy taxiengedélye legyen. Ez az ítélet új elemmel gazdagítja a szempontrendszert: a bíróság szerint az egész szerződéskötési eljárás nem azt sugallta, hogy a sofőrök „megbízák az Ubert”, hogy találjon nekik fuvar, tehát, hogy az Uber lenne alárendelt helyzetben, hanem épp ellenkezőleg, a sofőrök csatlakoztak az Uberhez, és kerültek alárendelt helyzetbe. Leggett bíró érve az ügyben az volt, hogy „[a] járművezetők alárendelt és függő helyzetben vannak az Uberrel szemben, így alig vagy egyáltalán nem képesek javítani gazdasági helyzetüket szakmai vagy vállalkozói készségekkel”.

Végül, de nem utolsósorban az EU bírósága is tucatnyi ítéletben foglalkozott azzal a kérdéssel, hogy ki minősül munkavállalónak, és milyen feltételek mellett lesz a platformmunkából munkaviszony. Legutóbb a *Yodel* ügyben erősítette meg, hogy két szempontcsoport játszik szerepet a munkaviszony meghatározásában a platformmunka kontextusában: a végzett tevékenység természete, és a felek közötti viszony.⁴⁵

Úgy tűnik a bíróság érveléséből, hogy az alá-fölé rendeltség, a függetlenség hiánya, az utasításadás joga, a kötött munkaidő, a saját kockázat, illetve a szerződéssel való kockázatmegosztás hiánya, a csekély mozgástér a munkavégzés milyenségének tekintetében, mind arra utalhatnak, hogy a szerződő fél – aki formálisan lehet független szerződő – valójában munkaviszony keretében dolgozik. A konkrét ügyben, amely egy csomagszállító platformmal volt kapcsolatos, a bíróság arra a – fenti ítéletektől eltérő – álláspontra jutott, hogy valóban szerződő félről van szó, és nem munkavállalóról, mert a *Yodel* szerződő partnerei használhattak alvállalkozót vagy helyettesítőt a munka elvégzéséhez, dönthettek arról, hogy elfogadjak-e vagy sem bizonyos munkákat, illetve a munka mennyiségét egyoldalúan limitálhatták, és nyújthattak szolgáltatást másnak, akár a megbízójuk közvetlen versenytársának is: mindezek az amerikai ABC-teszt bizonyos mértékű követésére utalnak.⁴⁶

3.2. JOGALKOTÓI VÁLASZOK – RÉSZLEGES MUNKAJOGIASÍTÁS

A munkajogiasítás persze nemcsak azt jelentheti, hogy a platformokat egyszerűen munkaadóknak minősítik, a szolgáltatást nyújtókat pedig munkavállalóknak, számtalan köztes variáció elképzelhető, akár úgy, hogy egy új munkavállalói kategóriát hozunk létre, vagy ugyan ilyet nem hozunk létre, de a hagyományos munkajogi védelem *bizonyos elemeit* kiterjesztjük a platformon dolgozókra. Garben szerint ez tehát – a szimplán munkaszerződésé minősítés mellett – háromféle variációt

⁴⁴ [2021] UKSC 5.

⁴⁵ *B kontra Yodel Delivery Network Ltd.* C-692/19. (27).

⁴⁶ *B kontra Yodel Delivery Network Ltd.* C-692/19. (23).

jelent:⁴⁷ egyrészt elkezdhethetjük szűkíteni azok körét, akik ‘önfoglalkoztatónak’ minősülnek, például egy új kategória a ‘köztes’ vagy ‘független dolgozó’ kategóriájának bevezetésével. Másrészt megtehetjük azt is, hogy nem vonjuk be a platformmunkásokat a munkajog hatálya alá, de bizonyos, eddig csak a munkajogra jellemző szabályokat (pl. minimálbér, társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség, egészségügyi és biztonsági minimumszabályok, pihenőidő stb.) kiterjesztjük az önfoglalkoztatókra is. Végül az is lehetőség, hogy a platformmunkásokra, függetlenül attól, hogy jogilag milyen kategóriába soroljuk őket, bizonyos biztonsági és munkajogi minimumszabályokat alkalmazunk. Ez történt Franciaországban egy 2016 augusztusában elfogadott törvénnyel.

Akármelyik oldalról közelítünk is, a végeredmény nagyon hasonló lesz. A platformmunkások egyfajta köztes kategóriát alkotnak, olykor csökevényes, olykor pedig csaknem teljes munkavállalói jogosítványhalmazzal. A francia megoldásban például az olyan független önfoglalkoztatók akik gazdaságilag és technikailag függő viszonyban vannak az online platformtól, jogosultak a munkahelyi baleset utáni ellátásra, a platform által fizetett szakmai továbbképzésre, kérésükre a munkatapasztalatukról a munkáltató igazolást köteles kiállítani, továbbá szakszervezetet alakíthatnak, és tagjai lehetnek szakszervezetnek, valamint joguk van kollektív eszközökkel élni az érdekeik védelmében.⁴⁸ Ezek a megoldások abból a szempontból alig különböznek egymástól, hogy mind a munkajog hagyományos kategóriarendszerében mozognak.

A platformmunkavégzés munkajogiasítása egyszerű és kézenfekvő módszernek tűnik, azonban megvannak a korlátai. Ezek a korlátok részben azok, amelyeket a munkajoggal kapcsolatban általában is megemlítenek, részben pedig olyanok, amelyek kifejezetten a platformmunkavégzéssel kapcsolatosak. Az előbbiek közé sorolható az, hogy a hagyományos munkajog rendszere még az ipari kapitalizmus időszakában alakult ki, ahol hatalmas gyárakban dolgozott nagyszámú munkás hierarchikus alárendeltségben. Az egészségügyi és biztonsági kérdések dominánsak voltak, az egészség- és társadalombiztosítás szabályozása összefonódott a munkajoggal, mintegy „parazitaként” élt rajta. Ez a foglalkoztatási forma kissé rugalmatlan, és a piac kihívásaira lassan reagál. A munkajognak ezen a rendszerén már a 70-es, 80-as évektől kezdve rést ütöttek a különböző „atipikus” munkavégzési formák, mint a távmunka, a behívásos jellegű munkavégzés vagy a munkaerő-közvetítés, de ezeket még a munkajog egyértelműen kivételként kezelte. Másrészt azonban szeretnék amellett érvelni, hogy a platformmunka jellegzetességei további korlátot jelentenek a munkajogiasításban. A szabályozásnak komplex megközelítést kell alkalmaznia, és egyszerre kell kontrollálnia több, a munkajogban ismeretlen kockázatot és életviszonyt.

⁴⁷ Sacha GARBEN: *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU* Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, 2017.

⁴⁸ GARBEN (47. l.) 4–5.

4. ÚJ UTAK A SZABÁLYOZÁSBAN – AZ ALGORITMIKUS MENEDZSMENT PROBLÉMÁJA AZ EU JOGÁBAN ÉS AZ ÚJ PLATFORMMUNKA IRÁNYELVTERVEZETBEN

Ebben az utolsó részben a platformmunka jellegzetességei közül, elsősorban területi okok miatt csak az algoritmikus menedzsment kérdésével foglalkozom. Bár a háromoldalú viszony és a hálózati hatások is fontos jellegzetességei a platformmunkának, az algoritmikus menedzsment az, amely semmilyen más munkavégzési formánál nem található meg.

Két érvet szeretnék kifejteni.

Az első érvem az, hogy a platformmunkavégzés által felvetett problémák, és ezen belül az algoritmus- és adatvezérelt koordináció nemcsak a munkavégzési platformokon jelentkeznek, hanem *ez a platformvilág egyik központi kérdése*, és emiatt erre az EU jogalkotó aktorai néhány éve intenzíven elkezdtek keresni a válaszokat.⁴⁹ Néhány területen már megoldást is találtak – jöhetnek még korai lenne arról beszélni, hogy ezek a gyakorlat próbáját is kiállták.

A másik érvem az, hogy bár úgy tűnik, mintha az EU explicite most foglalkozott volna először a platformmunkával jogalkotási szinten (hiszen a Javaslatot csak nemrég publikálta), valójában a platformmunka algoritmikus menedzsment részproblémájára már három ismert norma bizonyos rendelkezései régebb óta vonatkoznak (két hatályba lépett és egy hosszabb ideje nyilvánosságra hozott rendelet).

Ebben a részben előbb számba veszem röviden azokat a már hatályos vagy tervezet formájában létező jogi normákat, amelyek az algoritmikus koordináció (menedzsment és döntések) kérdését különböző kontextusokban rendezik. Nem célom ezeknek az egyébként is széles körben ismert dokumentumnak a teljes körű ismertetése, kizárólag azokra a rendelkezésekre koncentrálok, amelyek ezekben az algoritmikus menedzsment kérdését rendezik. A tanulmány végén pedig a Javaslatot ismertetem, de ezt is elsősorban az algoritmikus menedzsmentre vonatkozó rendelkezésekre koncentrálna.

4.1. HÁROM RENDELET – AZ ALGORITMIKUS MENEDZSMENT HÁROMFÉLE MEGKÖZELÍTÉSE

A platformok (különösen a közösségi média) mint jogalkotási probléma már a 2000-es évek végén megjelent a jogalkotók radarján, de igazán látványosan a 2010-es évek második felében ismerték fel az európai jogalkotó szervek, hogy egy specifikus és bizonyos szempontból *sui generis* szabályozást igénylő területről van szó. Jó példa erre a GDPR⁵⁰ születése.

⁴⁹ A munkaplatformok területén ezt hangsúlyozza DE GROEN (9. lj.).

⁵⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet).

Bár a jogalkotás folyamatában jelentős mérföldkönek számító 2011-es Parlamenti jelentés⁵¹ is többször említi a „közösségi hálózati weboldalakat” mint adatvédelmi problémát, a GDPR végső formájában még a régi adatvédelem elvi alapjait, jogi megoldásait, beleegyezés-centrikus hagyományos rendszerét tükrözi, és valójában „platformspecifikus” rendelkezés nem került bele, legfeljebb „internetspecifikus” (pl. a profilozással vagy az elfeledtetési joggal kapcsolatos rendelkezések).

Érdekes ugyanakkor, hogy már a régi (1995-ös) adatvédelmi irányelvben is szereplő automatizált döntéshozatali szabályok⁵² szinte változtatás nélkül kerültek át a GDPR-ba, és úgy tűnik, hogy ez az eddig „alvó” rendelkezés egyre nagyobb jelentőséget fog kapni a platformok világában is. Az automatizált döntéshozatali szabályait voltaképp két fő rendelkezésre lehet egyszerűsíteni. Az egyik az emberhez történő „fellebbezés” lehetőségének fenntartása, a másik pedig a jog ahhoz, hogy a gépi döntésekről érthető magyarázatot⁵³ kapjon az érintett. Mindkét mozzanat viszaközszön különböző formákban a platformokat szabályozó későbbi instrumentumokban, és nagyon valószínű, hogy igazi jelentőséget csak a következő évtizedben fog kapni. Igaz lehetséges, hogy ekkor már nem is a GDPR-ben szabályozott általános, hanem az egyes ágazati normákban, mint az itt ismertendő friss platformmunka irányelvjavaslatban foglalt különös változatai.

A platformszabályozás folyamatában fontos mérföldkö⁵⁴, a már kifejezetten a platformokat (ezek egy speciális változatát, az árukat és szolgáltatásokat közvetítő platformokat) célzó 2019-ben elfogadott P2B (Platform-to-Business) rendelet⁵⁵ volt. Ebben két olyan szabályozási eszköz tűnik fel, amely később szerepet kap több más normában, így a platformmunka irányelvtervezetben is. Az első az algoritmusok *transzparenciáját* előíró szabályok, a második pedig a *panaszkezelési mecha-*

⁵¹ Jelentés a személyes adatok Európai Unión belüli védelmének átfogó megközelítéséről (2011/2025(INI)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2011-0244_HU.html.

⁵² Az Európai Parlament és a Tanács 95/46/EK irányelve (1995. október 24.) a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, 15. cikk.

⁵³ A magyarázathoz való jog és az algoritmusok megmagyarázhatósága hatalmas irodalmat produkált az elmúlt években. Ezek közül csak a GDPR „magyarázathoz fűződő jogára” vonatkozó, néhány éve lezajlott vitát emelem ki. Sandra WACHTER – Brent MITTELSTADT – Luciano FLORIDI: „Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation” *International Data Privacy Law* 2017/2. 76–99., <https://doi.org/10.1093/idpl/ix005>. Gianclaudio MALGIERI – Giovanni COMAND: „Why a Right to Legibility of Automated Decision-Mak” <https://doi.org/10.1093/idpl/ix005> ing Exists in the General Data Protection Regulation” *International Data Privacy Law* 2017/4. 243–265, <https://doi.org/10.1093/idpl/ix019>.

⁵⁴ Az első norma, amely széles körben reflektált a platform problémájára, az AVMSD irányelv-módosítás volt, ez azonban az itteni témánkat csak kevéssé érinti. (Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/1808 irányelve (2018. november 14.) a tagállamok audiovizuális médiaszolgáltatások nyújtására vonatkozó egyes törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseinek összehangolásáról szóló 2010/13/EU irányelvnek (Audiovizuális médiaszolgáltatásokról szóló irányelv) a változó piaci körülményekre tekintettel való módosításáról, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018L1808&from=EN#d1e1775-69-1>).

⁵⁵ Az Európai Parlament és a Tanács 2019/1150 rendelete (2019. június 20.) az online közvetítő szolgáltatások üzleti felhasználói tekintetében alkalmazandó tisztességes és átlátható feltételek előmozdításáról, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hu/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019R1150&from=EN#d1e730-57-1>.

nizmus működtetését előíró szabályok. Előbbi a rendeletben a „rangsorolásra”⁵⁶ vonatkozó rész reprezentálja, amely előírja, hogy a platformok „szerződési feltételeikben rögzítik a rangsorolást meghatározó fő paramétereket és e fő paraméterek más paraméterekhez képest meglévő viszonylagos jelentőségének okait”⁵⁷. Ennek a paraméterleírásnak alkalmasnak kell lennie arra, hogy a felhasználó megértse a különböző, a termékekkel és az online áruház kialakításával kapcsolatos részletek jelentőségét. A rendelet kifejezetten rögzíti, hogy a platformoknak nem kell nyilvánosságra hozni magukat az algoritmusait, de azt igen, hogy nagy vonalakban hogyan működik a rangsoroló program, és milyen paraméterek változtatása milyen változást idéz elő a rangsorolásban.

A harmadik norma amit meg kell említeni az EU nemrégiben megjelent *Artificial Intelligence Act*-je (AIA)⁵⁸ Ennek már nemcsak elvi és jogtechnikai relevanciája van a témánkra nézve, hanem a munka világát közvetlenül is érinti, hiszen az AIA szabályainak döntő része *közvetlenül vonatkozni fog* a platformmunkát vezérlő algoritmusokra. A rendelet tervezetének III. melléklete ugyanis sok, a témánk szempontjából releváns rendszert az ún. nagy kockázatú rendszerek közé sorol. („[O]lyan MI-rendszerek, amelyeknek célja a munkával kapcsolatos szerződéses kapcsolatok előmozdítására és megszüntetésére vonatkozó döntések meghozatala, a feladatok kiosztása, valamint az ilyen kapcsolatokban részt vevő személyek teljesítményének és magatartásának nyomon követése és értékelése.”⁵⁹) Ezeket a rendszereket tehát komoly előzetes vizsgálati, jóváhagyási és folyamatos nyomonkövetési kötelezettséggel lehet majd működtetni.

Az AIA hét követelményt ír elő a magas kockázatú MI-k, így a fentebb definiált munkaügyi MI-k számára is: az MI-t működtető (esetünkben platform) (1) köteles kockázatmenedzsment rendszert működtetni, (2) adatmenedzsment rendszert működtetni, (3) részletes technikai dokumentációt készíteni és azt folyamatosan karbantartani, (4) a rendszerek működését folyamatosan naplózni, (5) biztosítani a rendszerek transzparens működését és a végfelhasználóknak történő megmagyarázhatóságát, (6) biztosítani az emberi beavatkozás lehetőségének fenntartását, végül (7) biztosítani a pontosság, a robusztusság és a cyberbiztonság követelményeit.

Az AIA tehát elsősorban termékmegfelelési-technológiai szempontból közelíti a platformmunka szevezését végző azon algoritmusokra, amelyek a rendelet szerint MI-nek minősülnek. (Ezek általában az ún. gépi tanuláson alapuló rendszerek). Az AIA ugyanakkor arra is példát szolgáltat, hogy hogyan lehet feloldani azt a paradoxont, hogy a munkaplatformok működését vezérlő algoritmusok nagy része üzleti titok, így azok forráskódjait, működésük részleteit az érintett cégek nem akarják nyilvánosságra hozni, és erre nem is kötelezhetők. Az AIA lényegében az EU-ban

⁵⁶ 5. cikk.

⁵⁷ 5(1) cikk.

⁵⁸ Az Európai Parlament és a Tanács rendelete (javaslat) a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok (a Mesterséges Intelligenciára Vonatkozó Jogszabály) megállapításáról és egyes uniós jogalkotási aktusok módosításáról COM (2021) 206 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206&from=EN>.

⁵⁹ Mesterséges Intelligencia Jogszabály III. melléklet 4. b) pont.

már ismert megfelelőségértékelés (*conformity assessment*) szabályait rendeli alkalmazni az MI-kre. A megfelelőségértékelést nemzeti hatóságok által kijelölt szervezetek végzik el, igazolják a szoftver megfelelőségét.

4.2. AZ ALGORITMIKUS MENEDZSMENTRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK A PLATFORMMUNKA IRÁNYELVTERVEZETBEN

2021 decembere óta nyilvános a platformmunka végzésre vonatkozó szabályok tervezete. A Javaslat annyiban a munkajog hagyományos paradigmájában mozog, amennyiben – később majd látjuk – az EuB gyakorlatára utalva elsődlegesen a munkajog hatálya alá akarja a platformmunka végzést beszorítani, az ABC teszthez hasonlóan megdönthető vélelmet felállítva amellet, hogy minden platformmunka munkaviszony.

Másodlagosan azonban a Javaslat kilép a hagyományos munkajogi paradigmából, és az ebben a tanulmányban is központi szerepet játszó *algoritmikus menedzsment* kérdését igen nagy terjedelemben szabályozza, és ezt oly módon teszi, hogy mind a hagyományos munkajog hatálya alá sorolt, mind az oda végül nem kerülő (azaz a vélelmet sikeresen megdöntő) szerződésfajták esetén alkalmazni rendeli ezeket a szabályokat.

A tervezet ennek megfelelően lényegében két fontos szabálycsoportot tartalmaz. Az első megdönthető vélelem, amely szerint a platformmunkásokat munkavállalóknak kell tekinteni mindaddig, amíg ezt a vélelmet a platform az EU bíróságának esetjogában kimunkált szempontok alapján⁶⁰ meg nem dönti. A Javaslatnak ezzel a részével itt nem foglalkozom.

Terjedelmét nézve is fajsúlyosabb, és a témánk szempontjából is relevánsabb a norma gerincét adó III. fejezet, amely öt cikket tartalmaz, és az „Algoritmikus menedzsment” címet viseli. Az első vonatkozó cikk címe „az automatizált monitoring és döntéshozó rendszerek használata és átláthatósága”. A cikkben található rendelkezése lényege, hogy a dolgozókat tájékoztatni kell mind a megfigyelő, mind a munkavégzés lényeges paramétereiről (így pl. a munka kiosztásáról), döntő rendszerekről, ennek a tájékoztatásnak ki kell terjednie nemcsak arra, hogy milyen rendszerek vannak, hanem azok alapvető működési jellegzetességeire is, így például arra hogy milyen paramétereket használnak ezek a rendszerek és ezeknek milyen az egymáshoz képesti relatív súlya, végül hogy milyen feltételek mellett lehet a dolgozót felfüggeszteni, kitiltani, korlátozni. Ezt a tájékoztatást az első napon meg kell adni, és minden további változtatásról értesítést kell küldeni.

A további rendelkezések az automatizált rendszerek emberi felügyeletével foglalkoznak. A platformoknak rendszeresen monitorozniuk és értékelniük kell az automatizált felügyeleti és egyedi döntéshozó rendszerek döntéseinek a következményeit, folyamatosan értékelniük kell a dolgozók munkakörülményeire és egészségére gyakorolt hatását, valamint preventív és védelmi intézkedéseket kell bevezetniük az ezen

⁶⁰ Ld. a 3.1. pontot.

rendszerek által generált kockázatok megelőzésére. Tilos olyan rendszereket üzemeltetni, amelyek pszichikai vagy mentális nyomást fejtenek ki. A Javaslat rendelkezéseket tartalmaz továbbá a lényeges döntések emberi felülvizsgálatára, amely emlékeztet a magyarázathoz fűződő GDPR-ban definiált (egyébként a szakirodalomban vitatott létezésű) jogosítványra. Eszerint a platformoknak olyan kontakt-személyhez kell hozzáférést biztosítaniuk, akivel a dolgozó megbeszélheti az egyedi gépi döntést, annak ténybeli alapját és az érveket, amelyek a döntés mellett szóltak. Azokat a döntéseket, amelyek a dolgozó profiljának a felfüggesztését, korlátozását vagy megszüntetését eredményeznék, illetve a javadalmazására vagy a szerződésére kihatással vannak, írásban is meg kell erősítenie a platformnak. Amennyiben a dolgozók nem elégedettek a döntéssel, lehetőséget kell számunkra biztosítani, hogy a döntést felülvizsgáltathassák.

Egy rendelkezés azt is előírja, hogy amennyiben az algoritmikus monitoring vagy döntéshozó rendszereket bevezetik, vagy lényegesen változtatnak rajta, a dolgozóknak vagy képviselőiknek információt és konzultációs lehetőséget kell biztosítani.⁶¹

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

A tervezetet pozitívan kell értékelnünk. Először ragadja meg a platformokon végzett munkának azt a fontos aspektusát, hogy ezt a tevékenységet alapvetően algoritmusok (olykor öntanuló, azaz mesterséges intelligenciának minősülő algoritmusok) vezérlik. Nagyon előremutató, hogy kitejeszti a hatályát azokra a dolgozókra is, akikről bebizonyosodik, hogy nem munkaviszony keretében végzik a munkát a platformon.

Egy sor kérdés ugyanakkor továbbra is nyitva marad. Először is, a platformmunka egyéb jellegzetességeiről (a keletkező adatok sorsáról, a tripartit felépítésről, amely például a megrendelő és a dolgozó viszonyrendszerében is egy sor problémát felvet), illetve a munkavállalónak nem minősülő dolgozóknak *nem* az algoritmi-

⁶¹ Itt érdemes megjegyezni, hogy az algoritmikus menedzsment fejezetbe kerültek be azok az alapvető adatvédelmi szabályok is, amelyek szerint személyes adatot csak a szerződéses viszonyal szervesen összefüggő és annak teljesítéséhez elengedhetetlenül szükséges ('intrinsically connected to and strictly necessary for the performance of the contract'). Platformmunka Javaslat 6(5).

kus kontrollból fakadó kiszolgáltatottságáról hallgat. (Aki munkavállalónak minősül, azt védi a munkajog.) Tisztázatlan az is, hogy kik lesznek az a köztes kategória, akik nem munkavállalók ugyan, de nem is vállalkozók, így nem tartoznak a P2B rendelet hatálya alá.

Egy további kérdés is nyitott. Azokat a szabályokat, amelyeket, mint azt láthattuk, már több helyen is alkalmaz az EU joga, és amelyekről azt gondolja, hogy hatékonyan megvédik az embereket az algoritmusok és a platformok „önkényétől” a valóságban, éles helyzetben még nem tesztelte senki. Ezek a magyarázathoz fűződő jog, a rendszerek átláthatóságáról, beleértve a rangsorolással, értékelési paraméterekkel és ezek egymáshoz való viszonyával kapcsolatos információkról való tájékoztatás joga, a jogorvoslati lehetőség a fiókok felfüggesztése, korlátozása ellen, az emberhez való fordulás joga. A vonatkozó normák átültetése vagy „aprópénzre váltása” jelenleg is zajlik, a bíróságig is eljutó konfliktus, pláne bírói gyakorlat még nincs. Senki nem tudja, hogy ezek a szabályok *valóban* hatékony védelmet nyújtanak-e majd. Például milyen lesz a megnyugtató, a platformmunkás számára is kielégítő magyarázata egy gépi döntésnek?

Végül nem tisztázott, hogy a Javaslat szabályai hogyan viszonyulnak majd az AIA szabályaihoz. Ha egy platform az algoritmikus menedzsment rendszerében használt gépi tanuláson alapuló megoldásokat alkalmaz, akkor ezeket köteles lesz az AIA termékmegfelelési eljárásain végigvinni. Ha tudja bizonyítani, hogy a szoftverben nincsenek ilyen technológiai elemek, akkor nem kell ezen az egyébként bonyolult és hosszadalmas eljáráson végigmennie. Nem vitás, hogy a munkaplatformok számára a könnyebb út az utóbbi lesz.

5. KONKLÚZIÓ

A platformmunka jelensége évek óta okoz fejtörést a szabályozóknak, mindekelőtt azért, mert nehezen lehet a hagyományos munkaviszony keretei közé beszorítani. Ennek, egyebek mellett az egyik fő oka az, hogy a platformok a munkát algoritmusok segítségével szervezik, így egyrészt nehezen azonosítható „a munkáltató”, másrészt az algoritmusok működése gyakran nehezen elmagyarázható. A platformmunkával kapcsolatban a jogalkotók és a bíróságok fő megoldási javaslata az volt, hogy a platformmunkára megpróbálták a hagyományos munkajog hatályát kiterjeszteni, a platformmunkásokat pedig munkavállalókként kezelni.

A legutolsó időkben azonban ez a szemlélet megváltozóban van. Az EU jogalkotó szervei más platformok, illetve területek esetén már korábban felismerték, hogy az algoritmikus menedzsmentnek, az algoritmusok által hozott döntéseknek nagy jelentősége és hatása van, és ez a jelenség szabályozásra szorul. Ki is alakult az európai jogban egy megoldáshalmaz, amely a területtől függően operál az alábbi megoldásokkal: az algoritmusok előzetes megfelelőségének értékelése (bevizsgálása), az érintettek tájékoztatása az ilyen rendszerek létéről, az algoritmusok átláthatóságának biztosítása (beleértve a döntésekben szerepet kapó paraméterek és ezek egymáshoz való viszonyának átláthatóságát), a panaszkezelési mechanizmu-

sok működtetése – különösen a legfontosabb olyan döntéseknél, mint a profilműködés, letiltás, törlés – és emberhez történő fordulás lehetősége. Rendkívül előremutató, hogy az új platformmunka irányelvjavaslata szintén hangsúlyosan kezeli az algoritmikus menedzsment kérdését, és rögzíti a magyarázathoz fűződő jogot és az emberhez való fellebezés jogát. Ugyanakkor annyiban a Javaslat is a régi paradigmában mozog, hogy elsődleges megoldásként azzal operál, hogy megdönthető vélelmet állít fel minden platformmunkára vonatkozóan, hogy az munkaviszony. Néhány éven belül kiderül, hogy melyik szabályozási irány lesz a hatékonyabb, melyik fogja úgy megvédeni a platformmunkásokat, hogy eközben hagyja létezni és hatni a platform-ökoszisztémát is.