

HAKNI GAZDASÁG A LÁTHATÁRON: AZ INTERNETES MUNKA FOGALMA ÉS SAJÁTOSÁGAI

GYULAVÁRI Tamás
egyetemi tanár (PPKE JÁK)

Napjaink munkajogi szakirodalmának legnépszerűbb témája minden bizonnyal az interneten alapuló, másként a „hakni gazdaságba” (*gig economy*) tartozó munkavégzési formák munkajogi problémáinak és szabályozásának elemzése. A hakni gazdaságba tartozó munkavégzési formák rendkívül sokszínűek, de közös elemük az internet használata az ellenértékért történő munkavégzés során. A magyar szakirodalomban ez a téma olyannyira újdonságnak számít, hogy nem kerülhető meg a magyar terminológia tisztázása. Éppen ezért az alábbiakban először kísérletet teszek arra, hogy megtaláljam a témával kapcsolatos alapvető fogalmak pontos, egyszerű és találó magyar megfelelőit.

A magyar terminológia tisztázása után röviden felvázolom azt a jelenséget, illetve annak alapvető sajátosságait, amelyet hakni gazdaságnak, másként interneten alapuló munkavégzésnek szoktak nevezni a nemzetközi szakirodalomban. Bár valóban új jelenségről van szó, de jogi szerkezetét, sajátosságait és problémáit alapul véve nincs új a nap alatt, hiszen az szinte minden elemében megegyezik korábbi, hasonló munkavégzési formákkal. Ebből eredően rövid kitérőt teszek 19. századi előzményeinek bemutatására.

Amint látni fogjuk, az internetes munkavégzés egy rendkívül színes, szerteágazó jelenség, amelyet éppen ebből eredően igen nehéz tipologizálni. Ennek ellenére követem a nemzetközi irodalomban szokásos megkülönböztetést, amely rendszerint két nagyobb csoportra bontja az interneten alapuló munkavégzési formákat: ezek a *crowdsourcing* és az *applikáción alapuló* munkavégzés. Az alapvető fogalmak meghatározása után arra keresem a választ, hogy melyek az előnyei, hátrányai az internetes munkának, illetve milyen arányban van már jelen ez a forma a gazdaságban. A munkavégzők száma, aránya és terjedésének lendülete ugyanis alapvetően befolyásolja a kérdés megítélését és esetleges szabályozását is. Összességében tehát arra vállalkozom, hogy bemutassam a gyakorta ‘hakni gazdaságnak’ nevezett jelenséget, annak valamennyi elemével, jellemzőjével és problémájával együtt.

1. Kísérlet a magyar terminológia kialakítására

A téma részletes elemzése előtt elengedhetetlen az alapvető fogalmak magyar fordításának tisztázása. A téma újszerűsége miatt nem meglepő, hogy az eddig kevés figyelmet kapott a magyar szakirodalomban. Éppen ezért fontos előzetesen pontosítani a téma angol nyelven született és a nemzetközi szakirodalomban általában angolul használt alapfogalmainak magyar megfelelőjét. Az alábbiakban javaslatot teszek a téma magyar munkajogi terminológiájára, amelyben természetesen figyelemmel leszek a témával kapcsolatosan korábban megjelent magyar nyelvű publikációkra¹ is. A vonatkozó fogalmak tisztázására itt azonban nem teszek kísérletet, mivel a következő fejezetekben foglalkozom majd részletesen ezekkel a fogalmakkal, azok jelentésével.

A magyar terminológia kialakítását nehezíti, hogy korántsem kiforrott még a nemzetközi terminológia sem, hiszen az egyes országokban más-más kifejezést használnak ugyanarra a jelenségre, illetve ugyanaz a kifejezés esetleg más tartalommal honosodott meg.² A téma nemzetközi szakirodalmában számos kifejezést használnak tehát a jelenség leírására, amelyek közül nem mindegyiket érintek az alábbiakban.³

Kezdjük a legáltalánosabb fogalommal, az interneten keresztül történő munkavégzéssel.⁴ Ez alatt azt értjük, amikor a munkavégző⁵ egy internetes honlapon vagy az ahhoz kapcsolt applikáción keresztül kapja és végzi el a munkafeladatot, illetve az ezért járó ellenértéket (lásd részletesen később). Mivel a munkavégzés online platform

¹ A hakni gazdaság, illetőleg az internetes munkavégzés munkajogi vonatkozásaival eddig az alábbi írások foglalkoztak: KUN Attila: Közösségi média és munkajog – avagy „online” munkaidőben és azon túl. *Munkaügyi Szemle*, 2013/7. 12–20.; GERA Dániel – ZIMMER Máttyás: Közösségi gazdaság és munkajog – új foglalkoztatási forma a láthatáron? (2016) <https://jogaszvilag.hu/rovatok/cegvilag/kozosségi-gazdaság-es-munkajog-uj-foglalkoztatási-forma-a-lathataron/>; JÓNÁS Tünde: Sharing economy, avagy menekülés a munkajog hatálya alól? (2016) <https://jogaszvilag.hu/rovatok/cegvilag/sharing-economy-avagy-menekules-a-munkajog-hatalya-alol/>; KÖRNYEI Máttyás: A sharing economy jövője – a megosztáson alapuló gazdasági jogi problémái. (2016) <http://arsboni.hu/a-sharing-economy-jovoje-a-megosztason-alapulo-gazdasag-jogi-problemai/>; RÁCZ Ildikó: Munkavállaló vagy nem munkavállaló? A gig-economy főbb munkajogi dilemmái. Pécsi *Munkajogi Közlemények*, 10. évf. 2017/1. 82–97.; KUN Attila: A digitalizáció kihívásai a munkajogban. In: HOMICSKÓ Árpád (szerk.): *Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai*. Budapest, KRE, 2018. 119–138.

² Az Eorofound tanulmánya táblázatba foglalta, hogy az egyes országokban melyik kifejezés a legnépszerűbb a téma leírására az alábbiak közül: sharing economy, platform economy, gig economy, crowd employment, on-demand economy, collaborative economy, crowdsourcing, peer-t-peer economy, freelance (Eurofound 2018. 10).

³ A nemzetközi szakirodalomban leggyakrabban használt angol kifejezések a témát képező munkavégzési formákra: gig work, on-demand work, work-on-demand via apps, platform work, digital labour, digital (gig) economy, crowd sourcing, piecework, collaborative consumption. Rebecca FLORISSON – Irene MANDL: *Digital age Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*. Luxembourg, Eurofound, Publications Office of the European Union, 2018. 1.

⁴ A témával foglalkozó tanulmány ezt platform alapú munkavégzésnek nevezi (KÁRTYÁS Gábor – RÉPÁCSKI Rita – TAKÁCS Gábor: *A munkajog digitalizálása. A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz*. Kutatási zárótanulmány. Budapest, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, 2016. 96.)

⁵ Tudatosan nem a munkavállaló kifejezést használom, mivel az internetes munkavégzésre irányuló jogviszony nem minősül munkaviszonynak.

(honlap), és/vagy applikáció segítségével történik, ezért szokták a folyamat leírására a digitalizáció kifejezést is használni.⁶

A gazdaságnak az internetes munkavégzéssel jellemezhető részét két fogalommal szokták megjelölni, ezek a „*gig-economy*” és a „*sharing economy*”. Használatos még az „*on-demand economy*” elnevezés is,⁷ amely ugyancsak kifejezően írja le ugyanezt a munkavégzési formát, és igény szerinti gazdaságnak, vagy behívásos gazdaságnak lehet fordítani. Ugyanakkor az *on-demand economy* és magyar fordítása használatától az alábbiakban tartózkodom, mert könnyen összemosódik a behívásos munkavégzéssel.⁸

A „*gig economy*” magyar megfelelőjének a hakni gazdaságot javaslom.⁹ A hakni kifejezést eredetileg ugyan zenészek alkalmi fellépésére szokták használni,¹⁰ de ma már a köznyelvben az alkalmi, rövid ideig tartó munkavégzést (is) értik alatta, szélesebb értelemben. Éppen ezért a hakni kifejezés megfelelően fejezi ki azt, hogy a honlapon vagy applikáción keresztül történő munka a rövid ideig, rendszeresen, akár sokszor és hosszú időn keresztül ismétlődő munkavégzést jelenti, a konkrét tevékenység típusától függetlenül. Felmerülhet még alternatívaként a kizárólag a kérdés internetes jellegét hangsúlyozó virtuális gazdaság¹¹ és platform gazdaság kifejezés is, de a kissé pejoratív tartalma miatt javaslom inkább a hakni gazdaság kifejezés használatát.

A másik hasonló fogalom, a „*sharing economy*” fordítására már meghonosodni látszik – a pontos fordítást jelentő – megosztáson alapuló gazdaság,¹² ezért az alábbiakban én is követem ezt a más magyar szerzők által is használt terminológiát.¹³ A megosztáson alapuló gazdaság

„olyan gazdasági folyamatokat foglal magában, amelyben munkaerőt, vagy magát az elvégzendő munkát egy erre szakosodott közvetítő (jellemzően online platform) előre nem meghatározható egyének vagy csoportok részére

⁶ Ld. pl. RÁCZ (2017a) i. m. 96.; KUN (2018) i. m. 96.

⁷ Ld. pl. ILO 2016. 39.; Guy DAVIDOV: The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. (2017) <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20status%20of%20Uber%20drivers%20A%20purposive%20approach%20copy.pdf>, 1–2. [a továbbiakban: DAVIDOV (2017b)]

⁸ A behívásos munkavégzés fogalmáról és az általa felvetett elhatárolási problémákról ld. GYULAVÁRI Tamás: A behívásos munkavégzés szabályozása Európában. *Munkajog*, 2018/2. 1–5.

⁹ Kun Attila a „*gig work*” fordítására a „virtuális, internetalapú, digitalizált munkavégzési formák” kifejezéseket használja, ld. KUN (2018) i. m. 20.

¹⁰ A hakni színészek, előadók fellépése egyazon napon több egymáshoz közeli vidéki helyszínen, oly módon, hogy rövid (félórányi) szereplés után gyorsan a másik helyszínre autóznak, ahol ugyanazt a műsort fél-egy órával később adják elő. Az első előadót ugyanígy követi a második fellépő, és így tovább. Így egy délután három-négy helyszínen is felléphetnek, tehát többet keresnek (<https://wikiszotar.hu/ertelmezo-szotar/Hakni>).

¹¹ Ld. pl. KOVÁCS Erika: Regulatory Techniques for ‘Virtual Workers’. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2017/2. 1–15.; Erika KOVÁCS: Gender Equality in Virtual Work I.: Risks. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2018/1. 90–102.

¹² GERA –ZIMMER i. m.

¹³ KÖRNYEI i. m.; JÓNÁS i. m.; SZEGEDI László: *Digitális platformok, mint a sharing economy munkáltatói?* (2018) https://jogaszvilag.hu/ajovojogasza/digitalisplatformokmintasharingeconomy munkaltatoi/?utm_source=WKHU_NSL_Munkajog_201840&utm_medium=email&utm_campaign=WKHU_NSL_Munkajoghirlvel_1840 viszont az angol „*sharing economy*” kifejezést vették át, fordítás nélkül.

közvetíti ki abból a célból, hogy az adott erőforrást hatékonyabban lehessen használni, vagy a kívánt célt kisebb (munka, pénz, idő) ráfordítással el lehessen érni.”¹⁴

A megosztáson alapuló gazdaság kifejezés viszont a hakni gazdasággal szemben ennek a munkavégzésnek a szolidaritáson alapuló jellegét sugallja.¹⁵

A megosztáson alapuló gazdaságban az a lényeges különbség a hakni gazdasághoz képest, hogy az előbbiben a használt erőforrás nem mindig társul személyes munkavégzéssel, illetve a hangsúlyos elem nem a munkavégzés, hanem egy dolog megosztása. A digitális platformok ugyanis sokszínűek, így nem csak munkavégzésre irányulnak, hanem a *crowdfunding*-tól¹⁶ egészen a lakások megosztásáig terjednek. Ez utóbbira a legismertebb példa az „airbnb”,¹⁷ amely lakás internetes megosztásán, hasznosításán alapuló közvetítő szolgáltatás.

Amint a következő fejezetekben látni fogjuk, a megosztáson alapuló hakni gazdaságban az interneten alapuló munkavégzésnek két fő típusát szokták megkülönböztetni: ezek a „*crowdsourcing*” és a „*work on demand via apps*”. Az interneten alapuló munkavégzés első típusát a nemzetközi szakirodalomban „*crowdsourcing*”-nak, vagy „*crowdwork*”-nek nevezik, mivel egy ismeretlen nagyságú tömegnek tesznek ajánlatot munkára és szervezik ki lényegében a munkavégzés minden elemét egy internetes honlapon keresztül. Sajnos erre nem találok megfelelő, rövid, kifejező magyar fordítást, ezért azt javaslom, hogy – az *outsourcing*-hoz hasonlóan – az angol kifejezést használjuk a magyar szakirodalomban is. Álláspontomat erősíti, hogy ugyanezt a megoldást választotta több korábbi tanulmány szerzője is.¹⁸

Ennél egyszerűbb a másik típus (*work on demand via app*) fordítása, amelyet applikáción keresztül történő munkavégzésnek (applikációs munkának) nevezek.¹⁹ Végül a közvetítő honlapokat az angol nyelvű szakirodalom szóhasználatához (*digital platform*) hasonlóan – némileg magyartalanul – digitális platformnak fordítom.²⁰ Az alábbi fejezetben tehát a fenti magyar szakkifejezéseket használom majd, pontosan meghatározva azok jelentését.

¹⁴ GERA –ZIMMER i. m.

¹⁵ Dagmar SCHIEK – Andrea GIDEON : Outsmarting the gig-economy through collective bargaining – EU competition law as a barrier? *International Review of Law Computers & Technology*, Vol. 32., Iss. 3. (2018) https://www.researchgate.net/publication/324449617_Outsmarting_the_gigeconomy_through_collective_bargaining_-_EU_competition_law_as_a_barrier_to_smart_cities 1.

¹⁶ Pl. www.kickstarter.com

¹⁷ www.airbnb.com

¹⁸ Ugyanezt a megoldást alkalmazzák: RÁCZ (2017a) i. m. 83.; KUN (2018) i. m. 124. Meg kell jegyezni, hogy Csordás Tamás blogbejegyzésében a közösségi ötletbörze kifejezést használja, de ő is megjegyzi, hogy „e kifejezés korántsem fedi le az angol megfelelő teljes jelentéstartalmát”.

¹⁹ RÁCZ (2017a) i. m. 83.

²⁰ Itt kell megjegyezni, hogy a digitális platformokon keresztül munkát végzőket Kun Attila platform munkásoknak nevezi, ld. KUN (2018) i. m. 127.

2. Az interneten alapuló munka fogalma

A hakni gazdaságban az interneten keresztül történő munkavégzés (*crowdsourcing* és applikációs munka) lényege az, hogy a vállalkozások információs és kommunikációs technológiát (ICT) használnak a munkavégzők nagyobb csoportjának a megszervezésére annak érdekében, hogy velük kiszervezzék, másként kiszervezzék (*outsource*) a munka elvégzését. Az internet tehát az az új eszköz, amelyen keresztül biztosítják azt, hogy a gazdasági szereplők számára folyamatosan rendelkezésre álljon a munkavégzők nagy, meghatározatlan számú személyből álló, állandóan változó csoportja.

A hakni gazdaság egy homályos fogalom, amely a munkaszervezésnek arra a formájára utal, ahol az emberek rövid, határozott idejű munkát végeznek, gyakran, de nem mindig más munkáltatónak vagy ügyfélnek, de egy digitális közvetítőn keresztül.²¹ A munkavégzés sokszor apró, rövid időtartamú munkavégzésből áll, mint például fotók címkézése egy óráig, megbízások teljesítése fél napig, taxizás a csúcsgalamban, vagy esőben. A munkavégzők sok, rövid ideig tartó munkából (hakniból) igyekeznek megélni, még gyakrabban csak a meglévő jövedelmüket kiegészíteni.²² A munkatevékenység nagyon sokszínű, hiszen az lehet például személy- vagy áruszállítás, ételkihordás, takarítás, programozás, fordítás. Természetesen nem minden tevékenység szerződhető ki a tömeggel, de szinte minden munkatevékenységnek van olyan eleme, része, amely alkalmas erre.²³

Meghatározó eleme az, hogy a munkát sok, meghatározatlan számú embernek (tömegnek) kínálják fel egy internetes honlapon (digitális platformon) keresztül. A munkát tehát mindig internetes honlapon és/vagy applikáción keresztül szervezik, de a konkrét technikai megoldások sokszínűek. Míg egyes internetes szolgáltatók ragaszkodnak a közvetlen szerződéses kapcsolathoz a fogyasztó és a munkavégző között, addig mások inkább háromoldalú szerződéses struktúrát alkalmaznak, hasonlóan a munkaerő-kölcsönzéshez és a kiszervezéshez (*outsourcing*).²⁴

Az Eurofound meghatározása szerint²⁵ az alábbi elemek jellemzik az internetes munkavégzés heterogén csoportját: a fizetett munkát digitális platformon keresztül szervezik; nem kettő, hanem három szereplője van a munkavégzésnek (ügyfél, platform, munkavégző); meghatározott feladatok elvégzése, problémák megoldása a cél; ez a kiszervezés egy sajátos, új formája; az állást meghatározott feladatok elvégzésére bontják; valamint a szolgáltatásnyújtás a megrendelő igénye (*on demand*) szerint történik.

²¹ Samuel ENGBLOM: *Atypical Work in the Digital Age – Outline of a Trade Union Strategy for the Gig Economy*. 2017. https://www.academia.edu/32900838/Atypical_Work_in_the_Digital_Age_Outline_of_a_Trade_Union_Strategy_for_the_Gig_Economy 220.

²² Rebecca SMITH – Sarah LEBERSTEIN: *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy*. New York, National Employment Law Project, 2015. <http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf> 5.

²³ FLORISSON–MANDL (2018) i. m. 1.

²⁴ Jeremias PRASSL – Martin RISAK : Uber, Taskrabbit, & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37., Iss. 3. (2016) 622.

²⁵ FLORISSON–MANDL (2018) i. m. 2.; Eurofound (2018) i. m. 9.

Napjainkban hihetetlen mértékben megnövekedett az igény az olcsó, másként rugalmas foglalkoztatásra, amely az oka az atipikus foglalkoztatás különböző formáinak – például munkaerő-kölcsönzés, részmunkaidő, határozott idő – elterjedésének. Az internetes munka egy újfajta kombinációja ezeknek, mivel növeli a munkáltató és a fogyasztó rugalmasságát, és csökkenti a termelés, szolgáltatás költségeit az állásidő (üresjáratok) kiküszöbölésével. Ugyanakkor fenntartja a teljes munkáltatói kontrollt a munkafolyamat egésze felett, hogy kiiktassa az úgynevezett tranzakciós költségeket (munkaerő keresése, felvétele, betanítása, behívása). Az újdonsága abban rejlik, hogy ez a bizonytalan foglalkoztatás és az információs technológiák találkozási pontja.²⁶

Ezeknek az egymásnak ellentmondó céloknak az eléréséhez két feltételnek kell teljesülnie. Egyfelől elég nagy munkavégző tömegnek kell rendelkezésre állnia ahhoz, hogy mindig legyen elegendő munkaerő és az igen alacsony árak fenntartásához kellőképpen erős verseny legyen közöttük. Ehhez persze nagy és aktív tömeget kell elérniük a digitális platformokon keresztül, fel is osztva ezzel egymás között a munkaerőpiacot. Másfelől a hagyományos irányítás és ellenőrzés helyett a digitális minősítést (értékelést) használják a megfelelő munkavégző kiválasztásához és a teljesítmény ellenőrzéséhez. A konkrét megoldások különbözhetnek, de a digitális minősítés rendszerint úgy történik, hogy a szolgáltatást igénybe vevő a munka befejezése után pontszámmal, csillaggal, vagy más hasonló technikával értékeli a munkavégzővel való elégedettségét (*digital reputation*). A munkavégző teljesítményének értékelését tehát nem a foglalkoztató, hanem az ügyfél végzi el, így a munkáltató az internet segítségével lényegében kiszervezi ezt az értékelő, ellenőrző tevékenységet (is).²⁷

Ugyanakkor a digitális platform – az értékelésen túl – a technológia segítségével is folyamatosan ellenőrizheti a munkavégző tevékenységét, hasonlóan a munkáltatói ellenőrzéshez a munkaviszonyban. Például az otthoni ápolást végző Honor²⁸ azzal büszkélkedik, hogy a rendelkezésére álló technológia segítségével ellenőrzi az otthoni ápolást végző munkaerőt, hogy az időben érkezik-e, a facebook-on lóg-e, magánhívásokat intéz-e munkavégzés helyett, körbe sétál és nem ül le, miközben főznie kellene.²⁹ Egy Uber sofőr élete ugyanígy nyitott könyv a GPS és az applikáció révén.

Az alkalmazott technológia újdonsága miatt első látásra úgy tűnhet, hogy az internetes munkavégzés olyan teljesen új munkajogi, foglalkoztatáspolitikai dimenzió, amely előzmény nélkül linek tekinthető. Kétségtelen tény, hogy az internet használata valóban sok újdonságot hozott, így különösen a munkaerő kiválasztásának, értékelésének és a piaci igények kielégítésének gyorsaságát, valamint a megrendelői igényekhez való tökéletes alkalmazkodást. Ugyanakkor az internetes munka által felvetett gyakorlati és dogmatikai problémák korántsem újak. Gondoljunk csak arra, hogy a rugalmasság, a

²⁶ Miriam CHERRY – Winifred POSTER: Crowdfwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices. *Saint Louis University Legal Studies Research Paper*, No. 2016/8. <https://ssrn.com/abstract=2777201> 6.

²⁷ PRASSL–RISAK i. m. 625.

²⁸ <https://www.joinhonor.com/>

²⁹ <https://www.sfchronicle.com/business/article/Honor-lands-20-million-for-senior-in-home-care-6173606.php>

jövedelmi bizonytalanság és a kockázatok áthárítása a munkavégzőre a munkaerőpiac egyre nagyobb hányadában létező valóság. Így az internetes munka jól illeszkedik a munkavégzés alkalmivá és a foglalkoztatás bizonytalanná válásának folyamatába.³⁰ Mindemellett az internetes munka dogmatikai szerkezete sok tekintetben hasonlóságot mutat korábbi munkavégzési formákkal is, amely hasonlóságot vizsgáljuk a következő fejezetben.

3. Az internetes munkavégzés munkajogi előzményei

Az internetes munkavégzési modellnek vannak nagyon hasonló előzményei. Matthew Finkin, neves amerikai munkajogász professzor hívta fel elsőként a figyelmet arra, hogy az internetes munkavégzés korántsem előzmény nélküli forma. Tanulmánya szerint³¹ a textiliparban évezredek múlta tekint vissza a varrás kiszervezése a munkavállalók nagyobb csoportjának. Ezek a munkavégzők a munkát otthon végezték el a megrendelő anyagaival, majd átadták munkájuk eredményét a megrendelőnek, aki értékesítette az ügyfeleinek az így elkészített ruhát. Lényegében ugyanezt a modellt követte később a 19. században a bedolgozás³², másként a kihelyezés (*putting-out system*,³³ *Verlagssystem*), amelyet széles körben alkalmaztak az első ipari forradalom időszakában az angol és amerikai textiliparban, de azt követően is, különösen gazdaságilag válságosabb időkben.³⁴ Később más termékek termelésében is alkalmazták ezt a modellt (például könyv, papír, toll, fémáru készítése).

Ebben az alvállalkozói (bedolgozó) modellben a központi vállalkozó kiszervezte a munkavégzést alvállalkozóknak, akik vagy maguk végezték el a munkát otthonukban, vagy pedig műhelyekben végeztették el azt mások munkájának igénybevételével (*sweatshops*). Ezzel a modellel a nagy tömegben rendelkezésre álló agrárnépesség olcsó munkaerejét használták ki az iparban. Egy idő után számos nemzeti jogban bevezették ebben a munkavégzési formában a minimálbért, hogy csökkentse a munkavégzők kiszolgáltatottságát.³⁵ Végül a gyáripari tömegtermelés általánossá válása vetett véget ennek a modellnek.³⁶

³⁰ Valerio DE STEFANO: The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd work and labour protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37., Iss. 3. (2016) 480.

³¹ Matthew FINKIN: Beclouded Work in Historical Perspective. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37., Iss. 3. (2016) 603–618.

³² Bruno VENEZIANI: New Technologies and the Contract of Employment. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1986. 117., 126.

³³ https://en.wikipedia.org/wiki/Putting-out_system

³⁴ FINKIN i. m. 604–605.

³⁵ Martin RISAK – Johannes WARTER: *Legal strategies towards fair conditions in the virtual sweatshop*. Paper presented at the IV Regulating for Decent Work Conference. Geneva, ILO, 8–10 July, 2015. http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf 9–15.

³⁶ FINKIN i. m. 606.

Hasonlóképpen Risak és Warter is arra mutatnak rá, hogy a bedolgozás (*putting out*) és a *crowdwork* decentralizált szervezeti felépítése, okai és problémái is hasonlóak. Érdekes módon a két munkavégzési forma esetében – mintegy két évszázad eltéréssel – még a munkavégzők társadalmi összetétele is hasonló (nők, részmunkaidősök, kiegészítő jövedelmet keresők). Azonosíthatók persze különbségek is, hiszen a *crowdwork* az ipari termelésnél szélesebb körű tevékenységre alkalmas (például marketing). További fontos újdonság, hogy az internet jóvoltából a munkavégzés csak részben a munkavégző (*crowdworker*) által meghatározott helyen, részben viszont a globális virtuális térben történik.³⁷

Az internetes munka tehát nem egy új jelenség, hanem csak a bizonytalan foglalkoztatásnak egy új, bár valóban különleges formája.³⁸ Az újdonsága abban rejlik, hogy ez a bizonytalan foglalkoztatás és az információs technológiák találkozási pontja.³⁹ A digitális platformon keresztül történő munkavégzés hasonlít az alkalmi, és a rövid, határozott idejű munkára. Szemben a határozatlan idejű munkaviszonnyal, az internetes munka nem ígér hosszú távú, tartós kapcsolatot.⁴⁰ Munkavégzési kötelezettség ugyan nincs, de ha valaki digitális platformon keresztül dolgozik, akkor a munkavégzés sokszor, rendszerint igen rövid ideig tart (pontoszerű munkavégzés).

Ugyanakkor az internetes munka a többmunkáltatós jogviszonyokra is emlékeztet, mint amilyen a munkaerő-kölcsönzés is, hiszen a munkáltatói funkciók megoszlanak a platform, az ügyfél és egyes esetekben még a munkavégző között is. Továbbá az internet meghatározó sajátosságként működött már korábban, a *crowdsourcing* és az applikációs munka elterjedése előtt is más, hasonló munkavégzési formáknál. Valenduc és Vendramin tanulmányukban ilyen, hasonló formáknak tekinti az információs technológiákon alapuló mobil munkát és a behívásos munkavégzést is.⁴¹

Maga a munkavégzési forma tehát korántsem teljesen új, hanem ez a bizonytalan foglalkoztatásnak csak egy – valóban új, modern – formája, amely sok elemében emlékeztet más korábbi és jelenlegi, bizonytalan foglalkoztatási formákra.⁴² Ebből viszont az is következik, hogy az internetes munkavégzésre adható szabályozási válaszok is illeszkednek a bizonytalan foglalkoztatás szabályozásának tágabb értelemben vett problematikájába. Ezzel összhangban az a közkeletű feltételezés sem állja meg a helyét, hogy a létező munkajogi intézmények (munkaviszony, munkaszerződés, kollektív szerződés) eredendően alkalmatlanok volnának az internetes munka által felvetett problémák kezelésére, ezért teljesen új dolgokat kellene feltalálni és bevezetni.⁴³

³⁷ RISAK–WARTER i. m. 9–15

³⁸ A bizonytalan foglalkoztatás fogalmáról részletesen ld. GYULAVÁRI Tamás: A bizonytalan foglalkoztatás fogalma és jellemzői: ellenség a kapuknál? *Magyar jog*, 65. évf. 2018/9. 472–483.

³⁹ CHERRY–POSTER i. m. 6.

⁴⁰ David MARSDEN: The 'Network Economy' and Models of the Employment Contract. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42., Iss. 4. (2004) 679–680.

⁴¹ Gerard VALENDUC – Patricia VENDRAMIN: Work in the digital economy: sorting the old from the new. *EUI Working Paper*, 2016. 03., http://ftu-namur.org/fichiers/Work_in_the_digital_economy-ETUI2016-3-EN.pdf 29–38.

⁴² DE STEFANO (2016c) i. m. 484.

⁴³ DE STEFANO (2016c) i. m. 480.

4. Az internetes munkavégzés két fő típusa

Mindenekelőtt azt kell kiemelni, hogy a nem szokványos és bizonytalan munkavégzési formák többi típusához hasonlóan az internetes munka sem egy homogén, egységes jelenség, illetve fogalom.⁴⁴ A digitális platformoknak történő munkavégzésnek ugyanis számos típusa van. Az Eurofound tanulmánya például az internetes munkavégzés 10 csoportját azonosította.⁴⁵ Ugyanakkor a számos létező tipológia ellenére általánosan elfogadottnak tekinthető az a felosztás, amely a hakni gazdaságot az alábbi két-féle internetes munkavégzési formára osztja: a) internetes honlapon keresztül történő munkavégzés (*crowdwork*), és b) applikáción keresztül, igény szerinti munka (*work on demand via apps*).⁴⁶ Mindkét formára jellemző, hogy intenzív munkavégzést igénylő szolgáltatásokat nyújtanak egy háromoldalú kapcsolatban, amelyben a munkavégzők és az ügyfelek online platformokon keresztül kerülnek kapcsolatba egymással egy relatíve új munkavégzési paradigmában.⁴⁷ Az alábbiakban az internetes munkavégzésnek ezt a két fő típusát határozom meg, illetve határolom el egymástól.

4.1. Crowdsourcing

Az internetes munka egyik típusa tehát a *crowdsourcing*, amely az internetes honlapon keresztül olyan munkatevékenységet jelent, amelynél a digitális platform segítségével, annak felületén végeznek el a munkavégzők egy sor feladatot, potenciálisan globális alapon.⁴⁸ „A *crowdsourcing* során egy szervezet a hagyományos esetben belsőleg, saját dolgozók vagy alvállalkozók által elvégzett feladatokat a szervezettől független személyek nagy csoportjának szervezi ki, jellemzően online formában.”⁴⁹

Számos szerző viszont azt emeli ki, hogy a *crowdsourcing* az ötletek versenye, probléma-megoldó és feladat-realizáló modell,⁵⁰ internetes kollektív intelligencia. Másként megfogalmazva, a *crowdsourcing* platform egy megoldandó problémát tesz közzé az interneten, ösztönzőkkel együtt, lehetővé téve a szakértelemmel rendelkező emberek számára, hogy a probléma megoldásában hasznosítsák a tudásukat. Az innovációs

⁴⁴ PRASSL–RISAK i. m. 621.

⁴⁵ Eurofound 2018, 5.

⁴⁶ Valerio DE STEFANO – Antonio ALOISI: Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers. *Bocconi Legal Studies Research Paper*, No. 1, 2018. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125866 6.

⁴⁷ Emanuele MENEGATTI: *A Fair Wage for Workers On-Demand via App*, in *Working in Digital and Smart Organization*. Palgrave Macmillan, 2018. 67.

⁴⁸ ILO (2016) i. m. 40.

⁴⁹ <https://hu.wikipedia.org/wiki/Crowdsourcing>

⁵⁰ Enrique ESTELLES-AROLAS – Raúl NAVARRO-GINER – Fernando GONZÁLEZ-LADRÓN-DE-GUEVARA: Crowdsourcing Fundamentals: Definition and Typology. In: Fernando GARRIGÓS-SIMÓN – Ignacio GIL-PECHUÁN – Sofía ESTELLES-MIGUEL (eds.): *Advances in crowdsourcing*. Switzerland, Springer, 2015. 33.

szakirodalom a *crowdsourcing*-ot a „nyitott innováció” különös formájának tekinti, ami arra utal, hogy mindenki számára nyitott, hozzáférhető a folyamat.⁵¹

A *crowdsourcing* tehát a digitális foglalkoztatás olyan új formája, amelynél meghatározatlan számú személy digitális terméket állít elő egy nyílt ajánlatra válaszként.⁵² A *crowdsourcing* szót John Howe alkotta meg 2006-ban egy internetes írásában a Wired internetes újságban a *crowd* (tömeg) és az *outsourcing* (kiszervezés) szavak összevonásával. Ez a szóösszetétel arra is utal, hogy mi a különbség a kettő forma között.⁵³ Míg az *outsourcing* során a munkát harmadik személynek, társaságnak, intézménynek szervezik ki, addig a *crowdsourcing* esetében az ismeretlen nagyságú tömegnek szervezik ki az interneten közzétett nyílt felhívással (ajánlattal).⁵⁴ A *crowdsourcing* esetében a kiszervező fél és a munkavégző között közvetít a digitális platform.⁵⁵

Howe a *crowdsourcing*-ot az *outsourcing* egyik fajtájának tekintette, amely még nagyobb megtakarítást tesz lehetővé a vállalkozások számára a nyomott béreken keresztül. „Míg régebben Indiáig és Indonéziáig kellett menni az olcsó munkaerőért, most megkapod akár Indonéziából akár a szomszéd sarokról, amint azok rákapcsolódnak a netre” – írta találóan, híres cikkében Jeff Howe.⁵⁶ Abban a vonatkozásban is találó a *crowdsourcing* kifejezés, hogy valójában az *outsourcing* helyét és szerepét veszi át sok esetben, de legalábbis alternatívát teremt neki.⁵⁷

Ezekkel az új munkavégzési formákkal tehát korábban meglévő munkaviszonyokat váltanak fel, helyettesítenek. Ezeket a munkákat ezt megelőzően saját munkavállalókkal, vagy esetleg kiszervezéssel, külső vállalkozókkal látták el. A Clickworker digitális platform például olyan nagy cégeknek dolgozik, mint a Honda, a Groupon, a PayPal, vagy a T Mobile.⁵⁸ Az Amazon Mechanical Turk megrendelői között a nagy cégek

⁵¹ Anne C. ROUSE: *A Preliminary Taxonomy of Crowdsourcing*. AIS Electronic Library, 2010. <http://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1031&context=acis2010> 3.

⁵² „Crowdsourcing Code of Conduct”, <http://crowdsourcing-code.com/>

⁵³ Jan Marco LEIMEISTER – Shkodran ZOGAJ – David DURWARD: *New Forms of Employment and IT – Crowdsourcing*. 2015. 3.

⁵⁴ Jan Marco LEIMEISTER – Shkodran ZOGAJ – David DURWARD: *New Forms of Employment and IT – Crowdsourcing*. In: Roger BLAINPAIN – Frederic HENDRICKX (eds.): *New Forms of Employment in Europe. Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2016/94. 93–102., 26.

⁵⁵ Jeff Howe *crowdsourcing* fogalma: „the act of taking a job traditionally performed by a designated agent (usually an employee) and outsourcing it to an undefined, generally large group of people in the form of an open call”. Ld. HOWE (2006) i. m.

⁵⁶ „For the last decade or so, companies have been looking overseas, to India or China, for cheap labour. But now it doesn't matter where the labourers are - they might be down the block, they might be in Indonesia - as long as they are connected to the network...Technological advances in everything from product design software to digital video cameras are breaking down the cost barriers that once separated amateurs from professionals. Hobbyists, part-timers, and dabblers suddenly have a market for their efforts, as smart companies in industries as disparate as pharmaceuticals and television discover ways to tap the latent talent of the crowd. The labour isn't always free, but it costs a lot less than paying traditional employees. It's not outsourcing; it's crowdsourcing.” (idézi: ROUSE i. m. 1).

⁵⁷ Martin RISAK: *Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment* In: BLAINPAIN–HENDRICKX (eds., 2016) i. m. 96.

⁵⁸ SMITH–LEBERSTEIN i. m. 5.

(például Coca-Cola, Walmart, US Army) mellett ott vannak az egyetemi intézmények és a start-up vállalkozások is.⁵⁹ A *crowdsourcing* tehát valóban a korábbi munkák ki szervezése az internet segítségével az arctalan, rosszul fizetett tömegnek.

Különbséget lehet azonban tenni a *crowdsourcing* számos formája, így különösen a vállalat belső (saját munkavállalók) és külső (harmadik személyek) *crowdsourcing*-ja között.⁶⁰ A belső *crowdsourcing* esetében a vállalat saját munkavállalói állománya képezi a munkavégzésre rendelkezésre álló tömeget.⁶¹ Tanulmányomban ezek közül csak a külső *crowdsourcing*-al foglalkozom, tekintettel az abból következő munkajogi problémákra. Ugyancsak figyelmen kívül hagyom a *crowdsourcing* tágabb értelmezését, amelybe bele szokták érteni az olyan ingyenes tevékenységeket is, mint például a wikipedia szerkesztése.⁶² Itt tehát csak a fizetett *crowdsourcing*-ot elemzem, amelynél az ellenértékért végzett munkatevékenység a központi elem.

A *crowdsourcing* tehát olyan digitális munkákat jelent, amelyeket online platformon keresztül, a virtuális világban végeznek el, így nincs közvetlen fizikai kapcsolat a munkavégző és az ügyfél között. Rendszerint egyszerű, mechanikusan ismétlődő, rosszul fizetett, egységesített feladatokat végeznek, mint például a digitális címkézés, adatfeldolgozás, képfeliratozás, rövid szövegek fordítása és ellenőrzése (például Clickworker,⁶³ Amazon Mechanical Turk⁶⁴). A tevékenység lehet egyszerűbb részfeladat, például fordítás, adatfeldolgozás, szöveg ellenőrzése, fénykép feliratozása, de lehet olyan bonyolultabb tevékenység is, mint logo vagy weblap készítése.

A *crowdsourcing* platformok tehát határozatlan számú szervezetet és személyt kapcsolnak össze az internet segítségével a honlapon keresztül, lehetővé téve az ügyfelek (megrendelők) és a munkavégzők globális egymásra találását. A munkavégző az ajánlatot és magát a munkát is a honlapon keresztül kapja és annak eredményét is a honlapon teljesíti.⁶⁵ Az internet segítségével lehetővé vált tehát az, hogy akár más kontinenseken működjenek a megrendelő szervezetek és a munkát elvégző munkavállalók. Az is lehetséges, hogy ugyanannak a munkának a különböző fázisait más földrészeken élők végzik el. Ezekben az esetekben ugyanis az egész munkavégzés online történik.⁶⁶

A *crowdsourcing* keretében jellemzően magas jövedelemmel rendelkező, fejlett országok vállalkozásai foglalkoztatnak így alacsony jövedelmű, fejlődő országokból származó munkavégzőket, rendkívül alacsony bérért.⁶⁷ Ezzel a munkavégzés globali-

⁵⁹ Brigitta BERGVALL-KÅREBORN – Debra HOWCROFT: Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour. *New Technology, Work and Employment*, Vol. 29, No. 3, 2014. 219.

⁶⁰ RISAK (2016a) i. m. 94.

⁶¹ A belső *crowdsourcing* részletes elemzését ld. LEIMEISTER–ZOGAJ–DURWARD (2016) i. m. 27–28.

⁶² RISAK–WARTER i. m. 2.

⁶³ <https://www.clickworker.com/>

⁶⁴ <https://www.mturk.com/>

⁶⁵ DE STEFANO–ALOISI i. m. 6.

⁶⁶ DE STEFANO (2016c) i. m. 471.

⁶⁷ Ajaj AGRAWAL– John HORTON– Nicola LACETERA – Elizabeth LYONS: Digitization and the Contract Labor Market: A Research Agenda. *NBER Working Paper*, 19525, 2013. <http://www.nber.org/papers/w19525.pdf> 2.

zációjának újabb dimenzióját nyitják meg. Jó példa erre az Amazon Mechanical Turk,⁶⁸ amelynek például 2010-ben 200 000 munkavégzője közül 56% élt az Egyesült Államokban és 36% Indiában.⁶⁹

A *crowdsourcing*-al foglalkozó platformoknak valóban megvan az a potenciálja, hogy szegény közösségeket kapcsoljanak be magasabb jövedelemmel a globális piacba, de ma még a szegény országokból is inkább a jobb háttérrel rendelkezők részesednek ezekből a munkákból, az igazán szegények sokkal kevésbé.⁷⁰ Fontos szűrő például a gyors számítógép és internetes kapcsolat, amely Indiában például még ma is csak a jómódúak kiváltsága. Így viszont újra csak az amúgy is versenyelőnyrel rendelkező, képzett, jómódú indiaiak jutnak egy újabb munkavégzési lehetőséghez. Fontos összefüggés az is, hogy az indiai munkavégzők viszont leszorítják a béreket a platformnál, hiszen hihetetlen nagy tömegben, nagyon olcsón állnak rendelkezésre.⁷¹

A *crowdsourcing* során a munkafolyamatokat gyakran felbontják mikro-feladatokra⁷² és ezeket teszik fel elvégzendő munkaként egy honlapra, ahol a digitális munkavégző (*crowdworker*) megtalálja és ott el is tudja végezni.⁷³ A mikrofeladat gyorsan elvégezhető, nem igényel sok utasítást, viszont megkíván némi emberi értékítéletet (például kérdőív kitöltése, fénykép címkézése).⁷⁴ Ezért nevezik ezt digitális aprómunkának (*digital piece work*), vagy másként neo-taylorizmusnak.⁷⁵ A mikro-feladatok elvégzettetése azért előnyös a platformnak (például Crowdfunder⁷⁶), mert hatalmas mennyiségű munkát tud elvégeztetni rendkívül gyorsan és nyomott áron, fix költségek nélkül, és a képzett munkaerő potenciálisan az egész világon a rendelkezésére áll, csak el kell érnie őket. Ez viszont könnyen megy az internet segítségével.

A *crowdsourcing* árnyoldala, hogy a mikro-feladatokat végeztető platformok sokszor úgy is kezelik a monoton részfeladatokat végző munkaerőt, mint egy számítógép alkatrészt, amely névtelen, arctalan és helyettesíthető.⁷⁷ Az Amazon által 2005-ben

⁶⁸ Az AMT platform működésének részletes elemzését ld. Alek FELSTINER: Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, Vol. 32, No. 1. (2011) <http://wtf.tw/ref/felstiner.pdf> 160–168.

⁶⁹ NARULA et al.: MobileWorks: A Mobile Crowdsourcing Platform for Workers at the Bottom of the Pyramid. *Human Computation. Papers from the 2011 AAAI Workshop* (WS-11-11), [https://www.researchgate.net/publication/221603610_MobileWorks_A_Mobile_Crowdsourcing_Platform_for_Workers_at_the_Bottom_of_the_Pyramid] 121.

⁷⁰ W. THIES – A. RATAN – J. DAVIS: Paid Crowdsourcing as a Vehicle for Global Development. Workshop on Crowdsourcing and Human Computation. 2011. <https://www.humancomputation.com/crowdcamp/chi2011/papers/thies.pdf> | <https://www.humancomputation.com/crowdcamp/chi2011/papers/thies.pdf> 1.

⁷¹ RISAK (2016a) i. m. 96.

⁷² Berg a mikrofeladatok hat fő típusát azonosította (Janine BERG: Income Security in the On-demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37., Iss. 3. 545).

⁷³ PRASSL–RISAK i. m. 624.

⁷⁴ ILO (2016) i. m. 40.

⁷⁵ RISAK (2016a) i. m. 95.

⁷⁶ <https://visit.crowdfunder.com/crowdfunder-ai-info-old.html>

⁷⁷ A „microtasking” leírását ld. RISAK–WARTER i. m. 3.

alapított⁷⁸ Amazon Mechanical Turk munkáinak 25%-a 0,01, 70%-a 0,05, míg 90%-a 0,1 dollárnál kisebb értékű, így az órabér 2 dollárra jön ki.⁷⁹

A *crowdsourcing* nagyobb részét jelentő versenyalapú *crowdwork*⁸⁰ esetében viszont a munka nem bontható le részfeladatokra, hanem a projekt munkát például a legjobb logo, software díjával jutalmazták, vagy a leggyorsabban eredményt elérő kapja a munkát, míg a vesztesek nem kapnak díjazást. Sokan tehát üres kézzel távoznak, bár munkát végeztek és az eredményét át is adták. Ilyen esetekben ráadásul nem tervet, hanem a végleges terméket kell benyújtani.⁸¹ A *crowdsourcing* másik fajtája viszont az együttműködésen alapul: sokszor valaki elkezd a munkát és a többiek folytatják a módosítás funkcióval.⁸² Ilyenkor együtt, egymással együttműködve érik el a kívánt eredményt.⁸³

Martin Risak azt hangsúlyozza, hogy a *crowdsourcing*-ban dolgozók (*crowdworkers*) érdekeiket tekintve korántsem homogén csoport, hanem az alábbi három kategóriába sorolhatók:

- a) van más jövedelmük is és a *crowdwork*-el mellékes jövedelmet szereznek (például diákok, nyugdíjasok);
- b) a *crowdwork* az egyetlen, de legalábbis a legfontosabb jövedelemforrásuk, akik szintén két alcsoportba sorolhatók:
 - ba) képzett emberek, akiknek a *crowdwork* csak átmeneti megoldás;
 - bb) állandóan ezt végzik és ebből élnek, nincs is más lehetőségük, mert másként tartósan munkanélküliek lennének;
- c) ki vannak zárva az elsődleges munkaerő-piacról fogyatékoságuk vagy társadalmi kirekesztés révén.⁸⁴

4.2. Applikáción keresztül történő munkavégzés

Az internetes munkavégzés másik fő típusa az online applikáción keresztül zajlik a fogyasztók erre vonatkozó, a honlapon kifejezett igénye szerint (*work on demand via apps*). Ebben az esetkörben olyan hagyományos, fizikai szolgáltatásokról van szó, mint például taxizás (például Uber), takarítás és javítás (például Helpling), irodai munkák, könyvelés (például Upwork).⁸⁵

Ezekben az esetekben egy online applikáció segítségével lehet hívni munkavégzőt, akit az applikáció választ ki és közvetít össze a megrendelővel. Eredményes példák Magyarországon a legismertebb példák az Uber, és annak kivonulása után a Taxify, amelyek nagyon hasonló applikáción keresztül taxiznak. Az ügyfél általában a szolgáltató applikáci-

⁷⁸ MARVIT (2014) i. m.

⁷⁹ Eurofound (2015) i. m. 121.

⁸⁰ Ez az úgynevezett „tournament-based approach” (LEIMEISTER–ZOGAJ–DURWARD (2016). i. m. 34.).

⁸¹ RISAK–WARTER i. m. 3.

⁸² RISAK (2016a) i. m. 95.

⁸³ Ez a „collaboration-based approach” (LEIMEISTER–ZOGAJ–DURWARD (2016). i. m. 34–35.).

⁸⁴ RISAK (2016a) i. m. 95.

⁸⁵ PRASSL–RISAK i. m. 623.

ónak fizet, amely a platform által meghatározott közvetítői díj levonása után átutalja a munkadíjat (lényegében a munkabért) a munkavégzőnek. A digitális platform tehát megszabja a honlapon az árat, a minimális minőségi előírásokat, kiválasztja és szervezi a szükséges munkaerőt.⁸⁶ Egyes applikációk ugyanannak a szolgáltatásnak különböző változatait is nyújtják (prémium és olcsó), illetve a munkavégzők különböző csoportjai szerint is szelektálják a szolgáltatást (például profi és amatőr sofőrök).⁸⁷ Az ár meghatározása azonban sokszínű, hiszen vannak olyan platformok, amelyek ezt a felekre bízák, míg mások megszabják pontosan, vagy csak egy minimumot, míg vannak olyan platformok is, amelyek az árat a pillanatnyi kereslethez igazítják.⁸⁸

Az applikáción alapuló konstrukció fontos eleme, hogy az ügyfél anonim módon értékeli a munkavégzőt, és a munkavégző értékelését később láthatják az ügyfelek. Az értékelés azonban egyoldalú, a munkavégző gyakran nem értékelheti az ügyfelet.⁸⁹ Ugyanakkor ma már a munkavégzők is értékelik az online platformokat (például FairCrowdWork⁹⁰). Erre a legjobb példa az Amazon Mechanical Turk munkavállalóit szervező Turkopticon, amely lényegében a megrendelők online értékelését látja el a munkavégzők szempontrendszerére alapján.⁹¹

4.3. Hasonlóságok és különbségek a két típus között

Rendhagyó módon a különbségekkel kezdjük, és ezt követően térünk ki a két forma közötti hasonlóságokra. Lényeges különbség az előzőekben ismertetett másik típusú munkavégzéshez (*crowdwork*) képest, hogy az applikációs munka esetén a honlap csak összekapcsolja a munkavégzőt a szolgáltatás felhasználójával, de maga a munkavégzés nem a honlapon, hanem a fizikai valóságban történik (például taxizás, takarítás). További lényeges különbség a *crowdsourcing*-hoz képest, hogy az applikáción keresztül történő munka esetében a munkavégzés helyhez kötött, nem a (globális) virtuális térben zajlik, így a fogyasztó és a munkavégző ugyanabban a helységben él és rendszerint találkozik is.⁹² Tehát amíg a *crowdwork* elektronikusan továbbítható szolgáltatások (globális) teljesítése online platformokon, addig az applikációs, igény szerinti munkavégzés inkább fizikai jelenlétet és helybeli teljesítést igénylő, egyszerű, tradicionális munkát jelent (vezetés, takarítás stb.).⁹³ Az internetes munkavégzés két formája között tehát lényeges különbségek vannak, ezért sok esetben nehéz erről a két formáról

⁸⁶ DE STEFANO (2016c) i. m. 471–472.

⁸⁷ ILO (2016) i. m. 40.

⁸⁸ FLORISSON–MANDL i. m. 58.

⁸⁹ ILO (2018) i. m. xviii.

⁹⁰ <http://faircrowd.work/>

⁹¹ A Turkopticon részletes ismertetését ld. Lilly IRANI – M. SIX SILBERMAN: *Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk*. Paper presented at the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems (Paris, 27 April –2 May), 2013. <http://crowdsourcingclass.org/readings/downloads/ethics/turkopticon.pdf> 611–619.

⁹² DE STEFANO (2016c) i. m. 471–472.

⁹³ MENEGATTI i. m. 67.

együtt, egységesen véleményt alkotni.⁹⁴ Éppen ezért a továbbiakban sokszor csak az egyik vagy a másik formára teszünk majd megállapításokat.

Ugyanakkor számos érv szól amellett is, hogy a legtöbb esetben ezeket a típusokat együtt kezeljük. Ez a két forma sem egységes ugyanis, hiszen az egyes digitális platformok ezen a két típuson belül is nagyon sok altípusra oszthatók. A *crowdwork* honlapok gyakran eltérő megoldásokat alkalmaznak a munka megvalósítását,⁹⁵ a felek közötti kapcsolatot⁹⁶ és a fizetést illetően. De ugyanígy az applikációs munkavégzési formák is sokszínűek, különösen a tevékenység természetét illetően (irodai munka versus takarítás). Ezeknek a különbségeknek viszont jelentősége van a felek közötti szerződéses kapcsolatokra, azok jogi megítélésére és a munkajogi problémák rendezésének lehetséges módjaira egyaránt.⁹⁷

Persze a különbségek mellett nagyon sok hasonlóság is van a két fenti internetes munkavégzési forma között. Így különösen mindkét esetben információs technológiát, internetet használnak a munkavégzés teljes folyamatában, amely lehetővé teszi, hogy a munkavégző rendkívül gyorsan megfeleljen a szolgáltatás iránti igényeknek.⁹⁸ Éppen ezért szokták nevezni ezt – hakni gazdaság mellett – igény szerint munkának (*on-demand work*). Ebben a tekintetben komoly átfedés van a behívásos munkavégzés és az internetes munka között is, hiszen a tevékenység és a díjazás is az ügyfél igényeihez igazodik. Sok esetben tehát az applikáción alapuló munkavégzés a behívásos munka egyik formája, mondhatni „mutációja”.

További közös pont az internetes munkavégzés valamennyi formájában, hogy a digitális platformok értelemszerűen profitorientált vállalkozások, amelyek közvetítői jutalékot vonnak le az ügyfelek által a munkáért kifizetett összegből. Így a tényleges munkavégzőnek a jutalék levonása után maradó összeget utalják csak át munkadíjként. A jutalék összegét a platform szabályzata rögzíti, melynek összege nyilván platformonként változik, de jellemzően a teljes összeg 20-25%-a.⁹⁹

Összefoglalva, az internetes munkavégzésnek kis túlzással szinte annyi formája van, ahány honlap lehetővé teszi az ilyen munkavégzést, hiszen az egyes digitális platformok egyoldalúan szabott (munka)feltételei igencsak változatosak. Az internetes munka egyik alapvető sajátossága tehát a sokszínűség, amely nehezíti a tipologizálást. Ugyanakkor ezek a honlapok mégis sok hasonlóságot is mutatnak, amelyek alapján két fő típus azonosítható: a *crowdsourcing* és az applikációs munka.

⁹⁴ Az ismertebb digitális platformok listáját és rövid ismertetését ld. HARRIS Seth – KRUEGER Alain: A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”. *The Hamilton Project, Discussion Paper*, 10 (December) 2015. http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf 28–33.

⁹⁵ Egyes honlapok a leggyorsabb jelentkezőt részesítik előnyben, míg mások versenyeztetik a szolgáltatókat, és a választást az ügyfélre bízzák (DE STEFANO (2016c) i. m. 474).

⁹⁶ Egyes honlapoknál a felek között nem alakul ki kapcsolat, hanem a teljesítés és a szolgáltatás eredményének megszerzése is a honlapon történik, míg más platformok fizikailag is összekapcsolják a feleket (DE STEFANO (2016c) i. m. 474–475).

⁹⁷ DE STEFANO (2016c) i. m. 474–475.

⁹⁸ DE STEFANO (2016c) i. m. 475.

⁹⁹ SMITH–LEBERSTEIN i. m. 4.

5. Az internetes munkavégzők száma, aránya és jellemzői

Az internetes munkavégzésre vonatkozó statisztikáknak abban a tekintetben van jelentősége, hogy egyrészt a munkaerőpiacon milyen nagyságrendben van már ma is jelen ez az új munkavégzési forma, másrészt az milyen gyorsan terjed. Az internetes munkavégzők jelenlegi arányából és a növekedés gyorsaságából lehet következtetni ugyanis arra, hogy a jövőben milyen nagyságrendet érhet el az egyes országokban, régiókban a *crowdsourcing* és az applikációs munka. Mindennek viszont a munkajogi és foglalkoztatáspolitikai válaszok tekintetében (is) van jelentősége.

Éppen ezért fontos annak a megállapítása, hogy ma még rendkívül nehéz megbecsülni a hakeni gazdaságban dolgozók számát, aminek számos oka van. Az érintett vállalkozások például vonakodnak az erre vonatkozó adatszolgáltatástól, és a legtöbb EU-tagállamban például nem is kötelesek információt szolgáltatni a tranzakciók számáról és összegéről.¹⁰⁰ Ha viszont vannak is adatok, akkor azok viszont nem igazán megbízhatók, mert az egyes honlapokon regisztrálók számát mutatják, és sok munkavégző több honlapon is regisztrál és párhuzamosan dolgozik is.

Ugyanakkor az adatok azt igazolják, hogy nem elhanyagolható jelenségről van szó.¹⁰¹ 2015-ben a nagy platformok közül például a Crowdsource nevű cég 8 millió, a Care.com majdnem 7 millió, a Crowdfunder 5 millió munkavégzőt foglalkoztatott világszerte.¹⁰² 2016-ban mintegy háromszáz globálisan munkát adó digitális platform volt.¹⁰³

Az Egyesült Államokban – Harris és Krueger kutatása szerint – 2015-ben az összes munkavégző 0,4%-a, mintegy 600 000 ember dolgozott online közvetítőn keresztül a hakeni gazdaságban, és a számuk rohamosan nő.¹⁰⁴ Katz és Krueger is hasonló eredményre jutott, hiszen ugyancsak 2015-ben a munkavégzők 0,5%-ára becsülte az USA-ban az online közvetítőkön keresztül dolgozók számát.¹⁰⁵ Megállapíthatjuk tehát, hogy az Egyesült Államokban néhány éve még nem érte el – a becslések szerint – az internetes munkavégzők száma az összes dolgozó 1%-át. Ugyanakkor a fenti számok alulbecslésnek tűnnek, mivel más adatok szerint csak az Uber-nek 400 000 sofőrje van az Egyesült Államokban.¹⁰⁶ Felstiner 2011-ben azt írta, hogy csak a *crowdsourcing*-ban több mint egymillió ember dolgozott a világon, nyilván ennek csak egy része az USA-ban (a többi szerte a világban, például Indiában).¹⁰⁷

¹⁰⁰ FLORISSON–MANDL i. m. 4.

¹⁰¹ DE STEFANO (2016c) i. m. 472.

¹⁰² SMITH–LEBERSTEIN i. m. 3.

¹⁰³ FLORISSON–MANDL i. m. 5.

¹⁰⁴ HARRIS–KRUEGER i. m. 2.

¹⁰⁵ LAWRENCE KATZ – ALAIN KRUEGER: The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015. *NBER Working Paper*, 2016. No. 22667. <http://www.nber.org/papers/w22667> 2.

¹⁰⁶ MIRIAM CHERRY: Beyond misclassification: The digital transformation of work. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37., Iss. 3. 2016. 580.

¹⁰⁷ ALEK FELSTINER: Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, Vol. 32, No. 1., 2011. <http://wtf.tw/ref/felstiner.pdf> 149.

Európában már számos országban léteznek az internetes munkavégzés, de elsősorban a kontinens fejlettebb országaira jellemző ma még (Belgium, Dánia, Finnország, Németország, Görögország, Olaszország, Lettország, Litvánia, Portugália, Spanyolország, Egyesült Királyság).¹⁰⁸ Európában a legtöbb platform Németországban, Franciaországban és az Egyesült Királyságban működik. A fejlett nyugat-európai országok dominanciája alól a kelet-európai Észtország a látványos kivétel, ahol a 2013. évi 17-ről 2016-ban 48-ra nőtt az ilyen digitális platformok száma.¹⁰⁹

Az Egyesült Királyság tekinthető az egyik úttörőnek az internetes munka tömeges alkalmazásában Európában. Egy 2016 januárjában készült felmérés szerint majdnem ötmillió munkavégző dolgozik internetes platformon keresztül, kisebb-nagyobb gyakorisággal (az összes munkavégző 3%-a hetente, 4%-a havonta).¹¹⁰ Ugyanakkor Mark Freedland és Jeremias Prassl arra hívják fel a figyelmet, hogy – hivatalos (ONS)¹¹¹ statisztikai adatok hiányában – szinte lehetetlen pontosan meghatározni az internetes munkavégzők számát Angliában (is).¹¹²

Huws and Joyce kutatása szerint 2016 novemberében Németországban a válaszadók 22%-a a megelőző egy évben megpróbált már munkát vállalni online platformon keresztül, 14% már dolgozott, míg 4% legalább hetente ma is így dolgozik.¹¹³ Svédországban a munkavégzők 12%-a, mint 737 000 ember dolgozott már online platformokon, és ennek a csoportnak mintegy harmada legalább hetente most is így dolgozik (például Upwork, Uber, Skjutsgruppen).¹¹⁴ Hollandiában 18% próbált, 12% pedig dolgozott is már online platformon (Upwork, Villamedia, Croqer, Uurtjeover) keresztül, 3% hetente, 5% pedig havonta most is keres így pénzt.¹¹⁵ Ausztriában még magasabbak az arányok, hiszen 36% már próbált, 18% dolgozott is így, míg 5% hetente, 9% pedig havonta most is végez így munkát.¹¹⁶

¹⁰⁸ Irene MANDL: Overview of New Forms of Employment. In: BLAINPAIN–HENDRICKX (eds., 2016) i. m. 12–13.

¹⁰⁹ FLORISSON–MANDL i. m. 6.

¹¹⁰ A leggyakrabban keresett platformok: Uber, Blablacar, Handy, Freelancer, Upwork, Clickworker, Peopleperhour, Taskrabbit; ld. HUWS–JOYCE (2016a) 1–2.

¹¹¹ Az ONS (Office for National Statistics) témával kapcsolatos közleményét ld. <https://www.ons.gov.uk/economy/economicoutputandproductivity/output/articles/thefeasibilityofmeasuringthesharingeconomy/november2017progressupdate>

¹¹² Mark FREEDLAND – Jeremias PRASSL: Employees, Workers, and the ‘Sharing Economy’: Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom. *Oxford Legal Studies Research Paper*, No. 19/2017. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2932757 4.

¹¹³ Ursula HUWS – Simon JOYCE: *Size of Germany’s ‘Gig Economy’ Revealed for the First Time*. 2016. http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/11/crowd_working_survey_Germany.pdf 2016. 1.

¹¹⁴ Ursula HUWS – Simon JOYCE: *Crowd Working Survey: Size of Sweden’s “Gig Economy” Revealed for the First Time*. 2016. <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/03/crowd-working-survey-swedenpdf.pdf> 1.

¹¹⁵ Ursula HUWS – Simon JOYCE: *New estimate of the size of Dutch ‘Gig Economy’*. http://www.unieuropa.org/wpcontent/uploads/2016/06/crowd_working_survey_Netherlands.pdf 1.

¹¹⁶ Ursula HUWS – Simon JOYCE: *Size of Austria’s ‘Gig Economy’ Revealed for the First Time*. http://www.unieuropa.org/wpcontent/uploads/2016/09/crowd_working_survey_Austria.pdf 1.

Valamennyi fenti nyugat-európai országban sokszínű az online platformokon keresztül folytatott tevékenység, hiszen az irodai tevékenység, taxizás, háztartási szolgáltatások egyaránt népszerűek. Az internetes munkavégzők általában fiatalok (30 év alattiak), inkább férfiak,¹¹⁷ és képzettségüket tekintve sokszínűek. Az angol kutatások például azt mutatják, hogy a 25-35 közötti korosztály felülreprezentált az internetes munkavégzők között, hiszen körülbelül a harmaduk fiatal.¹¹⁸ Az ILO kutatása szerint világszerte minden korcsoport képviselve van ugyan az internetes munkavégzésben, de az átlagéletkor 33,2 év.¹¹⁹ Lényeges kérdés még az is, hogy jövedelmük mekkora része származik ilyen munkavégzésből. Florisson és Mandl tanulmánya szerint több mint a munkavégzők fele¹²⁰ főállás mellett, kiegészítő jövedelemszerzés céljából, kvázi másodállásként dolgozik az interneten keresztül, és csak 10-15%-uk él önfoglalkoztatóként kizárólag az ebből származó jövedelemből.¹²¹

Hatalmas tömegről tehát ma még biztosan nem beszélhetünk, de az egész jelenség mindössze egy évtizedes és a trend egyértelműen a dinamikus növekedést jelzi.¹²² Európában 2015-ben 28 milliárd euró volt a digitális platformok részesedése a gazdaságból, és öt kulcsfontosságú szektorban (szálláskiadás, személyszállítás, házi munkák, technikai szolgáltatások és finanszírozás) egy év alatt megduplázták a bevételüket. Becslések szerint a digitális platformok 160-572 milliárd euróval növelhetik az EU gazdaságát, tehát további dinamikus bővülést feltételeznek.¹²³ A McKinsey tanulmánya szerint például a digitális platformok 2025-ig 2%-al növelik majd meg a globális GDP-t és 72 millió teljes munkaidős állást teremtenek. A különböző országokat és régiókat eltérő arányban érinti majd ez a növekedés, de a becslésük szerint Dél-Afrika, Görögország és Spanyolország lesznek a legnagyobb nyertesek, ami elsősorban a munkaerő-piaci és demográfiai sajátosságoktól és az internethasználat elterjedtségétől függ.¹²⁴

Úgy tűnik tehát, hogy az internetes munkavégzést szervező honlapok ma még elsősorban a fejlett országokban működnek. A fejlődő világ csak a globálisan működő platformok kiszolgáló személyzetét biztosítja, a szolgáltatások megrendelői inkább a gazdag európai és amerikai országokban élnek. Ezt a megállapítást látszik alátámasztani például az a tény is, hogy Kelet- és Közép-Európa (Észtország kivételével) mindmáig kimaradt ebből a digitális forradalomból.

¹¹⁷ A fejlődő országokban ez még inkább jellemző, hiszen elenyésző a nők aránya (ILO (2018) i. m. xvi).

¹¹⁸ FREEDLAND–PRASSL i. m. 5.

¹¹⁹ Az ILO kutatása szerint minden korcsoport képviselve van, az átlagéletkor 33,2 év (ILO (2018) i. m. xvi).

¹²⁰ Más kutatás szerint kétharmaduknak van főállása, amely mellett kiegészítő jövedelemforrás az internetes munka; ld. Brigitta BERGVALL-KÅREBORN – Debra HOWCROFT: Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour. *New Technology, Work and Employment*, Vol. 29, No. 3, 2014. 220.

¹²¹ FLORISSON–MANDL i. m. 35.

¹²² A digitális platformok globális részesedéséről részletesen ld. FLORISSON–MANDL i. m. 6–8.

¹²³ European Commission (2016) i. m. 2.

¹²⁴ MCKINSEY Global Institute: *A Labour Market that Works. Connecting talent with opportunity in the digital age*. San Francisco, 2015. <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/connecting-talent-with-opportunity-in-the-digital-age> 7.

Összegzésként megállapítható, hogy nincsenek igazán megbízható adatok és kutatások a hakni gazdaság méretét és összetételét illetően. Ezek a becslési bizonytalanságok és a digitális platformokat jellemző sokszínűség együtt jelentősen megnehezítik a jogalkotás megfelelő reagálását erre az új jelenségre.¹²⁵ Ugyanakkor a rendelkezésre álló adatok szerint az internetes munka ma még csak a fejlett gazdaságokra jellemző, amelyekben viszont dinamikusan növekszik, lassan közelítve a munkaerőpiac 3-5%-át.

6. Az internetes munkavégzés előnyei: rugalmasság minden előtt

Az interneten alapuló munkavégzési modellnek természetesen megvannak az előnyei mind a munkavégző, mind a digitális platformok, mind pedig a felhasználók (ügyfelek) számára. Az alábbiakban ezeket az előnyöket foglaljuk össze mindhárom perspektívából.

Elsőként a digitális platformok szemszögéből szemléljük ennek az új munkavégzési formának a pozitív hatásait. Mindenekelőtt:

- a vállalkozás ki tudja iktatni a tevékenység nélküli időtartamok (állásidő) költségét a konkrét munkatevékenység díjazásával, hiszen a munkavégzőt tényleg csak azokban a pillanatokban kell fizetni, amikor valóban dolgozik, abban a pillanatban viszont már nem, amikor csak vár a következő megrendelőre;
- át tudja terhelni az online ellenőrzést a fogyasztóra; és
- nem kell megszüntetnie a munkaviszonyt, hiszen a szerződéses kötelezettség csak akkor áll fenn, amikor a munkavégző dolgozik.¹²⁶

Az internet sebességével tehát hajszálpontosan meg lehet feleltetni a munkaidőt a fogyasztói igényeknek, ráadásul rendkívül gyorsan lehet reagálni az ügyfelek igényeire. A munka elvégzését az is gyorsítja, hogy részfeladatokra szétbontva végeztetik el a munkát. A vállalat így a központi tevékenységeire tud koncentrálni.¹²⁷ Mindezzel minimalizálhatók a tranzakciós költségek és a piaci feszültségek, valamint növelhető a hatékonyság.¹²⁸ A honlapok és applikációk segítségével a potenciális munkavégzők hatalmas tömege könnyen, gyorsan és olcsón érhető el, mozgósítható, szervezhető meg és ellenőrizhető. Így a platform megspórolja az adminisztratív szervezet költségeit, és nem kell a munkaerő alkalmazására, kiválasztására külső szervezetet sem igénybe vennie.¹²⁹ Az értékelés folyamatosan azonnali információt ad az egyéni teljesítményekről és az ügyfél-elégedettségről.¹³⁰

A *crowdsourcing* esetében további fontos előnyt jelent a platform részére az, hogy széles körben, hatalmas tömeg tudásához, innovatív megoldásokhoz lehet olcsón,

¹²⁵ Hannah JOHNSTON – Chris LAND-KAZLAUSKAS: Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. *ILO, Conditions of Work and Employment Series Working Paper*, No. 94., 2018. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/protrav/travail/documents/publication/wcms_624286.pdf 3.

¹²⁶ PRASSL–RISAK i. m. 625–626.

¹²⁷ LEIMEISTER–ZOGAJ–DURWARD (2016) i. m. 40.

¹²⁸ RISAK (2016a) i. m. 95.

¹²⁹ FELSTINER i. m. 151–152.

¹³⁰ DE STEFANO (2016c) i. m. 475., 478.

gyorsan, rugalmasan hozzáférfeni.¹³¹ Olyanok tudását lehet nagy tömegben megszerezni, akiket más jogviszonnyal, más módon nem lehetne elérni, de biztosan nem ilyen nagy tömegben. Ezt a jelenséget nevezhetjük kollektív intelligenciának.¹³² A munkaerő nagy tömegéből következik tehát az, hogy sokszínű, nagyon különböző szaktudással rendelkező emberek állnak a platform rendelkezésére.¹³³ Az internetes közvetítés segítségével gyorsan és olcsón találhat egymásra tökéletesen a kereslet és a kínálat, így a digitális platformok a piac kiaknázásával elvileg új munkahelyeket is teremtenek.¹³⁴

A munkavégző szempontjából viszont az a kedvező, hogy azt, akkor és annyit dolgozik, amit, amikor és amennyit csak akar, tehát neki is látszólag végtelen a rugalmassága. Az internetes munka könnyebben összeegyeztethető más tevékenységekkel, például tanulással, más munkával vagy gyermekneveléssel.¹³⁵ Az Uber sofőrökről készített tanulmány szerint ők például nagy előszeretettel élnek is ezzel a rugalmassággal, hiszen rendszertelenebbül és kevesebb óraszámban dolgoznak, mint a normál taxisok.¹³⁶ A rugalmasság mellett nagy előny a tapasztalatszerzés, az ügyfélkör megszerzése, mellékjövedelemhez jutás, illetve a valódi alternatíva hiánya ellenére a munkához jutás.¹³⁷

Az internetes munkavégzők számára további előny, hogy gyorsabban és egyszerűbben lehet munkához jutni, ezért jelentősen csökken a munkakereséssel töltött idő és növekszik a tényleges munkavégzés időtartama.¹³⁸ *Crowdsourcing* esetében legtöbbször elég egy laptop és gyors internet, és már lehet is kezdeni a munkát.¹³⁹ Az Uber sofőrök számára például kedvező az, hogy a ledolgozott óraszámától függetlenül nagyjából azonos marad az órabér, ami kedvező a kevés óraszámot, részmunkaidőben, vagy változó óraszámú dolgozók számára.¹⁴⁰

Az internetes munka rugalmassága miatt jó lehetőség a fogyatékosággal élőknek ugyanúgy, mint a kezdő vállalkozóknak,¹⁴¹ menekülteknek, munkanélkülieknek vagy a gazdasági központoktól távol élőknek.¹⁴² Ráadásul sokan a szabad idejük egy részét vagy az útiidőt használják arra, hogy mellékes keresetre tegyenek szert (például munkába menet taxiznak), vagy egy amúgy kihasználatlan eszközt (például autót) hasznosítva

¹³¹ LEIMEISTER–ZOGAJ–DURWARD (2015) i. m.

¹³² RISAK (2016a) i. m. 95.

¹³³ FELSTINER i. m. 152.

¹³⁴ ENGBLOM i. m. 220.; European Commission (2016) i. m. 2.

¹³⁵ RISAK–WARTER i. m. 4.

¹³⁶ Jonathan HALL – Alan KRUEGER: *An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States*. 2015. https://s3.amazonaws.com/uber-static/comms/PDF/Uber_Driver-Partners_Hall_Kreuger_2015.pdf 26.

¹³⁷ Eurofound (2018) i. m. 60.

¹³⁸ ENGBLOM i. m. 220.

¹³⁹ FELSTINER i. m. 154.

¹⁴⁰ HALL–KRUEGER i. m. 2.

¹⁴¹ PRASSL–RISAK i. m. 625–626.

¹⁴² JOHNSTON–LAND–KAZLAUSKAS i. m. 1.

szereznek plusz jövedelmet, vagy akár megélhetést.¹⁴³ Az ILO kutatása szerint a megkérdezettek csupán 32%-ának az internetes munka az elsődleges jövedelmi forrása.¹⁴⁴

Az internetes munkavégzés által biztosított szabadsággal azonban mindig együtt jár a bizonytalanság is, így például annál az Uber sofőrnél, aki hajnali négykor kel, hogy a gyermekei megreggeliztetése előtt gyorsan megcsinálja egy-két jól fizető reptéri fuvart.¹⁴⁵ A rugalmas munkavégzés tehát csalóka, mert alapvetően a megrendelői igényekhez alkalmazkodik. Megteheti ugyan a munkavégző, hogy a kevésbé jövedelmező időszakokban nem dolgozik, de a platformok jutalmazták azt, aki ilyen időszakokban is dolgozik, és büntetik a javadalmazási rendszeren keresztül azokat, akik nem.¹⁴⁶

A fogyasztó számára is számos előnnyel járnak például a digitális személyszállító platformok (*transportation network companies*):¹⁴⁷ olcsóbban és gyorsabban hozzáférhető a szolgáltatás, valamint átláthatóbbak a szolgáltatások és az árak.¹⁴⁸

7. Az internetes munka hátrányai: az ember, mint szolgáltatás¹⁴⁹

Mindezek után vizsgáljuk meg az internetes munka rosszabbik oldalát, mindhárom szempontból (munkavégző, platform, ügyfél). Könnyű dolgunk lesz, mert a munkavégzőket érő sokrétű hátrányokról lényegesen többet értekeznek a nemzetközi szakirodalomban, mint az előnyökről. A munkavégző szempontjából a legfőbb probléma az, hogy az internetes munkavégzők nagy részének rosszak a munkafeltételei, függetlenül attól, hogy milyen munkatevékenységet végeznek.¹⁵⁰ Ez különösen igaz a bérezésre, amely a *crowdsourcing* esetében gyakran kirívóan alacsony.¹⁵¹ A globális verseny, néhány platform egyeduralma, a szervezethez és a szakszervezeti képviselő hiánya, a gazdasági és jogi bizonytalanság egyenlőtlen alkupozíciót, és ez által alacsonyabb béreket és egyenlőtlen feltételeket eredményez a platformok használatánál.¹⁵² A kiszol-

¹⁴³ DE STEFANO (2016c) i. m. 475.

¹⁴⁴ ILO (2018) i. m. xvii.

¹⁴⁵ Natasha SINGER: In the Sharing Economy, Workers Find Both Freedom and Uncertainty. *The New York Times*, 16 August, 2014. http://www.nytimes.com/2014/08/17/technology/in-the-sharing-economy-workers-find-both-freedom-and-uncertainty.html?_r=0

¹⁴⁶ SMITH–LEBERSTEIN i. m. 6.

¹⁴⁷ Transportation network company: „an organisation whether a corporation, partnership, sole proprietor, or other form [...] that provides prearranged transportation services for compensation using an online-enabled application (app) or platform to connect passengers with drivers using their personal vehicles” (California Public Utilities Commission, <http://www.cpuc.ca.gov/transportationlicensing>).

¹⁴⁸ Filippa AZEVEDO – Mariusz MACIEJEWSKI: *Social Economic and Legal Consequences of Uber and Similar Transportation Network Companies*. Briefing, European Parliament, 2015. http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/563398/IPOL_BRI%282015%29563398_EN.pdf

¹⁴⁹ „Humans as a service” – Jeff Bezos, az Amazon Mechanical Turk alapítója (2006) jellemezte így platformja szolgáltatását. Ld. Lilly IRANI: Difference and Dependence among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk. *South Atlantic Quarterly*, Vol. 114., Iss. 1. (2015) <http://escholarship.org/uc/item/6xk920pj#page-5> 225–234.

¹⁵⁰ RISAK–WARTER i. m. 3.

¹⁵¹ FELSTINER i. m. 156.

¹⁵² PRASSL–RISAK i. m. 626.; RISAK–WARTER i. m. 3.

gálatottságot erősíti a kiszámíthatatlan munkaidő, az átláthatatlan bérezés és a bizonytalan ideig tartó jogviszony.¹⁵³

Hangsúlyozni kell, hogy a munka áruvá válása (kommodifikáció) nem csak az interneten keresztül történő munkavégzésre jellemző, hanem napjaink munkajogának széles körben tapasztalható, markáns folyamata. Itt elegendő utalni a munkavégzés alkalmivá válására, a behívásos munkavégzésre, és különösen a nulla órás szerződésekre, hiszen ezek a szerződéses formák egyaránt felvetik a kommodifikáció problematikáját. Ugyanakkor az internetes munkavégzés számos olyan sajátossággal rendelkezik, amelyek még jobban felerősítik a munka áruvá válását. Így különösen az internetes munka egyes típusainál a munkavégző rejtve marad a technológia mögött, mivel a munkavégző és a fogyasztó egyáltalán nem érintkezik. Így a munka eredményének felhasználója számára úgy is tűnhet, mintha a gép végezné a munkát a láthatatlan munkavállaló helyett (például az Amazon Mechanical Turk dolgozói¹⁵⁴). Itt szokták felhozni analógiaként Kempelen Farkas híres-hírhedt sakkozógépét, amelyről persze később kiderült, hogy valójában a gépben elrejtett ember sakkozott a gép helyett.¹⁵⁵

A hakni gazdaság (*gig-economy*) kifejezés arra utal, hogy létezik a munka világának egy párhuzamos dimenziója, amelyben a munkajogi szabályozás és védelem nem érvényesül. Éppen ezért ebben a világban a foglalkoztatók kerülnek is a munka, munkavállaló és hasonló kifejezéseket, és helyette a hakni, utazás, feladat stb. szavakat használják. Éppen ezért a jogviszony minősítése tekintetében fontos annak tudatosítása, hogy az interneten keresztül nyújtott szolgáltatás munkának minősül.¹⁵⁶

A munkavégző jövedelmére alapvető hatással bíró online értékelés is gyakran úgy zajlik, hogy az értékelő nem kerül semmilyen kapcsolatba a láthatatlan munkással, akinek a teljesítményét értékeli. Továbbá az értékelés során az ügyfél az értékelésben fejezheti ki elégedetlenségét olyan tényezőkkel kapcsolatban, amelyek teljesen függetlenek a munkavégző teljesítményétől. Például a szerző Uber applikációja éjszaka lefagyott a tanzán főváros repülőterén, amely esetben adja magát az elégedetlenség jelzése az értékelésen (alacsony pontszámon) keresztül. Az értékeléssel a munkavégző lényegében átveszi az ügyfélkapcsolat-tartás jelentős részét is.¹⁵⁷ Az ügyfelek sokszor nem is igazán értik az értékelési rendszert és azzal sincsenek tisztában, hogy a rossz értékelés milyen komoly hatással van a munkavégző jövedelmére.

Éppen ezért nem meglepő, hogy például a digitális platformnak dolgozó sofőrök gyakran elégedetlenek az értékelési rendszerrel.¹⁵⁸ Az értékelés révén gyakorlatilag minden ügyfél kvázi (rettenetes) főnökké válik, aki „Ritz színvonalat vár McDonalds

¹⁵³ JOHNSTON–LAND–KAZLAUSKAS i. m. 1.

¹⁵⁴ IRANI–SILBERMAN i. m. 614.

¹⁵⁵ Ld. pl. Jeremias PRASSL: *Humans as a service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford, Oxford University Press, 2018.

¹⁵⁶ DE STEFANO (2016c) i. m. 476., 478., 499.

¹⁵⁷ DE STEFANO (2016c) i. m. 476., 478.

¹⁵⁸ FLORISSON–MANDL i. m. 4.

árakon”.¹⁵⁹ Az értékelés lényegében olyan erős, folyamatos, minden részletre kiterjedő ellenőrzést biztosít a munkavégző munkája felett, mint amellyel csak a munkáltató rendelkezik a munkaviszonyban.¹⁶⁰

További problémát jelent a munka digitális értékelésével kapcsolatban az, hogy lényegében olyan helyzetbe hozza a munkavégzőt, mintha állandóan próbaidőn volna. Ráadásul a munkavégző nem viheti magával az ügyfelek értékelését más digitális platformhoz, ez által az értékelési rendszer óhatatlanul korlátozza a munkavégzők szolgáltatók közötti szabad mozgását. A megszerzett pontszám hordozhatóságának hiánya azért jelent problémát, mert a jobb munkákat az kapja (például a legjobban fizető reptéri fuvarokat), aki jó értékeléssel, vagyis magas pontszámmal rendelkezik.¹⁶¹ Így hiába ér el valaki magas pontszámot az egyik digitális platform ügyfeleinek értékelése szerint, ha azt egy másik platform figyelmen kívül hagyja, és így kezdheti előlről gyűjteni a jó értékeléseket. Jó értékelés hiányában viszont lemarad a jobb munkákról, ezért sok pénzt veszít.

Bár az internetes munka nyilvánvaló előnye a rugalmasság, mégis sok esetben csak meghatározott napszakokban lehet, vagy érdemes munkát végezni applikáción keresztül. A globális kapcsolatokat elősegítő *crowdwork* esetében viszont gyakran kell az időeltolódás miatt éjszaka, vagy hasonlóan kellemetlen időszakokban dolgozni.¹⁶²

A munkaidő a rugalmasság ellenére tehát komoly problémát okoz az internetes munkavégzőknek. Az ILO kutatása szerint ugyanis az internetes munkavégzők 36%-a rendszeresen dolgozik a hét minden napján, 43%-a éjszaka és 68%-a este 6 és 10 között.¹⁶³ Ezek az adatok azt mutatják, hogy hiába dönthetnek elvileg szabadon a munkaidő beosztásáról, a gyakorlatban a megfelelő jövedelem megszerzése érdekében egészségükre rendkívül káros munkaidőbeosztásra kényszerülnek. Ez a munkaidő-beosztás részben persze a platformok nyomására alakul így, amelyek egyoldalúan diktált használati feltételeikkel az ilyen beosztásra ösztönzik, kényszerítik őket. A munkaviszonyban érvényesülő munkaidős szabályok pontosan az ilyen problémákkal szemben adnak védelmet, ezért ezek kiterjesztése indokolt volna a munkaviszonyon túli jogviszonyokra. Az utas számára ugyanis lényegtelen, hogy a taxis azért dolgozik éjszaka már 15. órája, mert polgári jogi szerződése van, nem pedig munkaszerződése. A munkaidő szabályozása tehát a fogyasztók számára is (nagyobb) biztonságot jelentene.

A potenciális munkavégzők nagy száma miatt rendkívül erős a verseny közöttük, ami miatt viszont riasztóan alacsony a bérük, ezért digitális *sweatshop*-nak is nevezik

¹⁵⁹ Josh DZIEZA: The rating game. How Uber and its peers turned us into horrible bosses. *The Verge*, 28 October 2015. <http://www.theverge.com/2015/10/28/9625968/rating-system-on-demand-economy-uber-olive-garden>

¹⁶⁰ Benjamin SACHS: Uber and Lyft: Customer Reviews and the Right-to-Control. *On Labor*, 20 May 2015. <http://onlabor.org/2015/05/20/uber-and-lyft-customer-reviews-and-the-right-to-control/>

¹⁶¹ PRASSL–RISAK i. m. 627.

¹⁶² DE STEFANO (2016c) i. m. 479–480.

¹⁶³ ILO (2018) i. m. xvii.

ezt a munkavégzési formát (*crowdsourcing* esetében).¹⁶⁴ Egy londoni Uber sofőr¹⁶⁵ bére 2015-ben például negyedével volt a minimálbér alatt.¹⁶⁶ Az ILO felmérése szerint az Amazon Mechanical Turk munkavégzőinek kétharmada keresett a szövetségi minimálbér alatt, és a Clickworker német munkavégzőinek 7%-a keresett a minimálbér felett.¹⁶⁷

A nyomott órabér miatt hosszú ideig kell dolgozni a megélhetésért, sokat feladva abból a rugalmasságból, amit pontosan az internetes munka előnyeként említettünk.¹⁶⁸ További eklatáns példa erre a problémára az Amazon Mechanical Turk, amely cég átlagosan 2 dollárnál alacsonyabb órabért fizet. A fogyasztó (*crowdsourcer*) – a digitális platform szolgáltatási feltételeitől függően – viszont gyakran indokolás és fizetés nélkül visszautasíthatja a munka eredményét.¹⁶⁹ Így a munkavégző a digitális platform által diktált feltételek miatt, sokszor valódi indok és mindennemű jogorvoslat, vagy kompenzáció nélkül elesik munkája ellenértékétől. Ráadásul az applikáción keresztül munkát végzők közül sokan (például az Uber sofőrök 30%-a) – végzettségüktől függetlenül – ezt tekintik fő, vagy kizárólagos jövedelemforrásuknak.¹⁷⁰

A nyomott jövedelem miatt az internetes munkavégzők általában a szegénységi küszöbön élnek. Az alacsony jövedelem egyrészt tehát a minimális (a minimálbért általában el nem érő) órabérből következik, másrészt abból, hogy a munkára várakozással töltött idő (állásidő) fizetetlen,¹⁷¹ harmadrészt pedig a munkavégző viseli a munkavégzés szinte minden költségét (autó, számítógép, telefon, üzemben tartás stb.).¹⁷² A fizetetlen idő azonban jelentősen meghaladja az állásidőt, mivel az ILO felmérése szerint minden munkaóra harmadát olyan feladatok elvégzésével tölti a munkavégző, mint újabb ügyfél keresése, értékelés kitöltése, alkalmassági vizsgálat stb.¹⁷³

A bizonytalan foglalkoztatási formákra általában jellemzőek a fokozott egészségi és biztonsági kockázatok. Az egészség- és biztonságvédelem alacsony szintje és ezzel összefüggő fokozott kockázata különösen jellemző az internetes platformokon keresztül történő munkavégzésre, amelyek persze eltérőek lehetnek az online és az offline munkavégzési formáknál. Általános probléma a képzés, végzettség, felkészültség ellenőrzésének és a megfelelő védőeszközök hiánya, korlátozás nélküli munkaidő, túl nagy kockázatok elvállalása. Ezen túl számos olyan pszicho-szociális kockázatnak is

¹⁶⁴ LEIMEISTER–ZOGAJ–DURWARD (2016) i. m. 40.

¹⁶⁵ Ugyanakkor Hall és Krueger tanulmánya pontosan ennek ellenkezőjét, vagyis azt mutatta ki, hogy az USA-ban az Uber sofőrök többet keresnek, mint a normál taxikok, amelyet jelentősen növelhet a jó értékelés, ami a normál taxikoknál nem létezik (HALL–KRUEGER i. m. 27).

¹⁶⁶ GMB 2015.

¹⁶⁷ ILO (2018) i. m. xvi.

¹⁶⁸ DE STEFANO (2016c) i. m. 479.

¹⁶⁹ PRASSL–RISAK i. m. 627.

¹⁷⁰ MENEGATTI i. m. 68.; BERG i. m. 574.

¹⁷¹ Az ILO kutatása szerint az általuk megkérdezett 3500 internetes munkavégző órabére átlagosan 4,43USD volt, de ha az üresjáratokat (állásidőt) is számítjuk, akkor átlagosan csak 3,31USD, de a medián kereset csupán 2,16USD (ILO (2018) i. m. xvi).

¹⁷² SMITH–LEBERSTEIN i. m. 5.

¹⁷³ ILO (2018) i. m. xvii.

ki van téve az internetes munkavégző, mint a munkaidő kiszámíthatatlansága, az ügyfél értékelésének való kiszolgáltatottság, túl rövid határidők.

A munkahelyi egészség- és biztonságvédelemre vonatkozó uniós joganyag hatálya sem terjed ki rájuk, ha nem rendelkeznek munkavállalói státusszal.¹⁷⁴ Bár a nemzeti jogokban általában nem a munkavállalói státuszhoz, hanem a szervezett munkavégzéshez van kötve a munkahelyi egészség- és biztonságvédelmi szabályok hatálya, mégsem megnyugtató a helyzet. Az internetes munkavégzők ugyanis gyakran otthon dolgoznak, de nem ritkán egy másik, például fejlődő országban.¹⁷⁵

Berg kutatása szerint a *crowdwork* munkavégzői maguk is érzékelik ezeket a problémákat: alacsony a bér, kiszámíthatatlan a munka, nincs kielégítő kommunikáció az ügyféllel és a platformmal. *Crowdsourcing* esetében további problémát jelent a felek közötti információs aszimmetria, valamint a privátszféra és a személyes adatok védelmének hiánya.¹⁷⁶ Az alacsony bér miatt nincs megtakarításuk, állandóan anyagi problémákkal küzdenek, és rendszerint nem rendelkeznek társadalombiztosítási jogosultságokkal sem.¹⁷⁷

A társadalombiztosítási jogoknál is a munkajoghoz hasonló problémák tapasztalhatók, nevezetesen a munkavállalói státusz hiánya miatt kívül maradnak a rendszeren. Az ILO kutatása szerint világszerte a megkérdezettek 60%-ának volt egészségbiztosítása, és mindössze 35%-ának nyugdíjbiztosítása. De ezek a biztosítások is általában a munkavégző főállására (munkaviszonyára), családtagjára tekintettel, vagy univerzális állami ellátás miatt illetik meg őket. Minél inkább függ tehát valaki a teljes jövedelmét tekintve az internetes munkától, annál nagyobb az esélye annak, hogy semmiféle társadalombiztosítási jogosultsága sincs (például 16%-uknak volt csak nyugdíjbiztosítása).¹⁷⁸

Mivel nagyon új, mintegy egy évtizedes munkavégzési formáról van szó, ezért ezeknek a társadalombiztosítási hiányosságoknak a negatív hatása majd hosszabb távon érezhető igazán, amikor például ezek a munkavégzők nyugdíjba mennének. Kovács Erika szerint úgy lehetne elkerülni ezeket a problémákat, ha a társadalombiztosítási státusz nem a munkaviszonyhoz, hanem a munkavégzésből származó jövedelemhez volna kötve, mint például Ausztriában.¹⁷⁹

A fenti hátrányok ellenére mégis rendkívül népszerű az internetes munka minden típusa, hiszen jól láthatóan hatalmas munkavégző tömegek állnak a platformok rendelkezésére. Minden bizonnyal a hátrányokat ellensúlyozzák az előnyök, illetve a fent leírt hátrányok előre nem is annyira jól láthatók.¹⁸⁰ Az ILO kutatása szerint az internetes munka legfőbb vonzereje az, hogy más állás mellett kiegészítő jövedelmet biztosít, és

¹⁷⁴ Ursula Huws: Online labour exchanges, or ‘crowdsourcing’: Implications for occupational safety and health. *Review article on the future of work (for the EU-OSHA)*, 2015. http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/3_Crowdsourcing_dicussion_paper.pdf

¹⁷⁵ Kovács i. m. 13.

¹⁷⁶ Felstiner i. m. 157.

¹⁷⁷ Berg i. m. 374.

¹⁷⁸ ILO (2018) i. m. xviii.

¹⁷⁹ Kovács i. m. 12.

¹⁸⁰ Felstiner i. m. 157.

otthonról lehet dolgozni, amelyet még betegség, fogyatékoság vagy a távolság sem akadályoz.¹⁸¹

Ugyanakkor a digitális platformnak sem csak előnyei, hanem kockázatai is vannak az internetes munkával összefüggésben. Így különösen a vállalkozás nehezen tudja előre tervezni a költségeket, könnyen elveszítheti az irányítást a tömeg tevékenysége felett, nehezebb motiválnia a munkavégzőket és védenie a belső know-howt, illetve aprólékosan kell terveznie a részekre bontott tevékenységeket.¹⁸² Ha viszont elveszíti a kontrollt a munkavégzés felett, akkor vele együtt elveszik a szervezeti biztonság, kiszámíthatóság, és a munkavégzők elszámoltathatósága.¹⁸³ Ebből eredően az ügyfelek sem teljesen elégedettek, hiszen állandó problémát jelentenek a minőségi panaszok, a hiányos kommunikáció a munkavégzővel, valamint az állandóan változó munkaerő.¹⁸⁴ Ráadásul a munkavégzők részéről sok problémát okoz a platformoknak a gyakori hiányzás és az alacsony termelékenység.¹⁸⁵

Összefoglalva a fentieket, az internetes munkának számos árnyoldala van, különösen a munkavégzők szempontjából. Ezek a munkák sok negatív következménnyel járnak, amelyek közül ki kell emelni a rossz munkafeltételeket és különösen az alacsony bért. Mindezek ellenére népszerűek ezek a munkák, aminek több oka lehet, így a kényeszer, a rugalmasság adta vonzerő, és a negatív következmények ismeretének hiánya.

8. Internetes munka: ez a jövő?

Az interneten keresztül történő munkavégzés egy meglehetősen új és egyben újszerű munkavégzési forma mind Magyarországon, mind pedig szerte a világon. Ez a munkavégzési forma mintegy bő egy évtizedes múltat tekint vissza, hiszen elnevezése is csak 2006-ban született, jellemző módon John Howe internetes blog bejegyzésében. Nem is lehet hosszabb története, hiszen az ilyen munka alapfeltétele az internet megléte és annak széles körű használata, elterjedése.

Ugyanakkor az interneten keresztül történő munkavégzés nem pusztán egy új, hanem egyben újszerű, innovatív munkavégzési forma is. Az internet használata lehetővé teszi egy ismeretlen nagyságú munkavégző tömeg rendszeres, vagy akár rendszertelen foglalkoztatását, valamint a megrendelői, fogyasztói igényekhez való rendkívül gyors alkalmazkodást. Ennek ellenére nem egy előzmény nélküli foglalkoztatási formáról van szó, hiszen a 19. századi bedolgozás (kihelyezés) nagyon hasonló a munkajogi struktúráját, sajátosságait és negatív következményeit tekintve. Sajnos rendkívül nehéz pontos becslést adni az internetes munkavégzés nagyságáról. A trend egyértelműen növekvő, így gyorsan ki fogja nőni ez a foglalkoztatási forma a jelenlegi 1-3%-ra becsülhető léptéket. Az persze kérdéses, hogy hol vannak a jövőbeni növekedés határai, illetve milyen gyorsan terjed.

¹⁸¹ ILO 2018, xvi.

¹⁸² LEIMEISTER–ZOGAJ–DURWARD (2015). i. m. 8; LEIMEISTER–ZOGAJ–DURWARD (2016).i. m. 40.

¹⁸³ FELSTINER i. m. 153.

¹⁸⁴ BERG i. m. 374.

¹⁸⁵ JOHNSTON–LAND–KAZLAUSKAS i. m. 1.

A jövőt illető alapvető kérdés, hogy jó, vagy rossz ez a munkavégzési munka. Ráadásul ez a kérdés egyszerre három szemszögből is vizsgálendő (ügyfél, platform, munkavégző). A munkajog számára az a dilemma, hogy milyen hátrányokkal jár ez a munkavégzési forma a munkavégző számára, és hogyan lehetne a munkajogi szabályozás eszközeivel ezeket a hátrányos következményeket csökkenteni. A legfontosabb probléma természetesen a munkajogi kiszolgáltatottságuk, és az ebből következő rossz munkafeltételek, különösen az alacsony és kiszámíthatatlan jövedelem. Azt is ki kell azonban emelni, hogy a digitális platform számára sem csak előnyökkel jár az internetes munkavégzés, hiszen a lojalitás és a biztonság hiánya fluktuációhoz, minőségi problémákhoz vezet, amely csökkenti a termelékenységet.

Azt is látni kell, hogy az internetes munkavégzés egy gyűjtőfogalom, amely rendkívül heterogén munkavégzési formákat foglal magába. A lehetséges tipológiák közül a legegyszerűbb és legnépszerűbb megkülönböztetés szerint két fő típusa van: a *crowdsourcing* és az applikáción keresztül történő munkavégzés. Ugyanakkor ahány honlap, szinte annyiféle megoldás, így minden tipologizálás a problémák leegyszerűsítése. Az internetes munkavégzés tehát összetett jelenség, amely minden bizonnyal a jövő munkaerőpiacának markáns jelensége lesz, idővel Magyarországon is.

